



RIETI Discussion Paper Series 15-J-020

## 多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析

久米 功一

リクルートワークス研究所

鶴 光太郎

経済産業研究所

戸田 淳仁

リクルートワークス研究所



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/>

## 多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析<sup>1</sup>

久米功一（リクルートワークス研究所）

鶴光太郎（慶應義塾大学 / 経済産業研究所）

戸田淳仁（リクルートワークス研究所）

### 要 旨

業務内容や勤務地を限定された正社員（いわゆる限定正社員）の活用は、家庭生活との両立や非正社員から正社員への転換の足掛かりとして期待されている。本稿では、RIETI が行った「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査」（平成 24 年度）をもとに、正社員の多様な働き方、スキル、満足度の実態及び関係を明らかにするとともに、その経済厚生を評価した。限定的な働き方がスキルの成熟度を低下させる場合があるとともに、スキルを高める機会がないことは、仕事満足度と生活満足度の両方を毀損して、その大きさ（金銭換算した補償額）はそれぞれ 1233.3 円/時（平均時給の 72.4%）、808 円/時（同 47.4%）と残業や異動・転勤のある働き方に対する補償額の 2～3 倍にもなり、デメリットが大きいことがわかった。また、残業や異動・転勤といった、生活面での変更を余儀なくされる働き方は、男性よりも女性の、仕事よりも生活満足度をより損ねることが明らかになった。これらの結果は、限定正社員の普及に際しては同時にスキルを高める機会を増やすことが重要であり、限定的な働き方のメリットが相対的に大きい女性への普及も政策課題として強調すべきである。

キーワード：多様な正社員、限定性、満足度

JEL classification: J28, J33, J81

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、所属する組織及び（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。

<sup>1</sup> 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。また、本稿の原案に対して、経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の方々から多くの有益なコメントを頂いた。記して感謝申し上げたい

## 1. はじめに

正社員と非正社員に二極化した働き方の中間的な形態として「多様な形態による正社員」が注目されている（厚生労働省（2012））。多様な形態とは、職種、労働時間、勤務地等が限定されることを指し、限定的な働き方の正社員を「限定正社員」という。労働政策研究・研修機構（2012）によれば、約5割の企業が「多様な正社員」の雇用区分を導入しており、そのうちの約9割が職種限定、約4割が勤務地限定、約1～2割が労働時間限定の区分を導入している。多様な形態の導入の目的は、人材の確保と定着、ワーク・ライフ・バランスの支援、合理的な人員配置（個人のニーズに合わせて異動範囲を明確にして、要員配置を効果的に実施する）、非正社員の活用・登用等にある。限定正社員の普及・促進は、労働市場の流動化が進むとともに、仕事負荷の大きい正社員の家庭生活との両立を可能にし、非正社員から正社員への足掛かりとなるものと期待されている（みずほ総研 2013）。

労働者の視点からみると、限定的な働き方から得られる便益として、（転居を伴う）転勤・異動や残業がもたらす生活上の負担が無くなることが挙げられる。その一方で、限定的な働き方の懸念として、給与が低いこと（いわゆる負の補償賃金）が挙げられる（厚生労働省（2012））<sup>2</sup>。それは、現在の賃金だけでなくスキルの蓄積を通じて、将来所得に影響をもたらさう<sup>3</sup>。

限定的な働き方の便益と費用のどちらが大きいのか。多様な正社員に関する調査には、厚生労働省（2012）やリクルートワークス研究所（2012）があるものの、働き方の実態と労働者の厚生に関する分析は十分には行われていない<sup>4</sup>。そこで、本稿では、RIETI（2014）の個票データのスキル変数と働き方の変数を用いて、多様な働き方（限定性の有無）がスキルの形成や仕事満足度・生活満足度に与える影響を実証的に分析する。さらには、効用を一定として、働き方を選択することで諦めた賃金から所得補償額を試算することにより、多様な働き方がもたらす労働者の厚生を評価して議論する。

本稿の目的は、多様な働き方がスキルに与える影響を明らかにした後、多様な働き方とスキルが労働者の厚生に与える影響を定量的に評価することである。本稿の構成は、次の通りである。第2章で多様な正社員に関する調査研究を概観する。第3章で多様な正社員の働き方とスキルの関係について考察する。第4章は、多様な働き方がスキルに与える影響の有無を検証し、第5章は、仕事・生活満足度の観点から多様な働き方を評価する。第6

---

<sup>2</sup> 限定正社員の48.2%が「給与が低いこと」を働き方のデメリットとして挙げている。

<sup>3</sup> 本人が、限定的な働き方を合理的に選択しているわけではなく、他に（無限定の）正社員の仕事がない、育児や介護でやむを得ず、という理由で選択している場合、限定的な働き方から得られる効用はそれほど高くないだろう。また、本人が非合理的な場合（例えば、近視眼的で自由時間から得られる効用を過大に見積もる等）には、スキル未蓄積による将来所得の減少を考慮に入れていない可能性もある。

<sup>4</sup> 厚生労働省（2012）は、「今の「働き方」の満足度」を調査しており、「いわゆる正社員」「多様な正社員」では、「おおいに満足している」「やや満足している」の合計が5割を超えている（それぞれ57.2%、52.8%）。

章で、仕事・生活満足度を損なう働き方の金銭的評価を行い、最後に、本稿のまとめを述べる。

## 2. 多様な働き方に関する調査研究

### 2.1 厚生労働省（2012）「多様な形態による正社員に関する研究会報告書」

多様な働き方の調査については、前述の厚生労働省（2012）がある。同調査は、「企業調査」と「労働者調査」からなる。

「企業調査」をみてみると<sup>5</sup>、全回答企業 1,987 社のうち、「多様な正社員」の雇用区分を導入している企業は 1031 社（51.9%）である。全回答企業における雇用区分数は 3245 あり、そのうちの正社員の内訳は、いわゆる正社員 1602、多様な正社員（職種限定 1314 労働時間限定 200 勤務地限定 505 いずれか限定 1547）であった<sup>6</sup>。

職種限定について、「制度として職種限定が定められている雇用区分（21.2%）」、「制度としては定められていないが実態上職種が限定されている雇用区分（19.3%）」であった。勤務地限定に関しては、「制度として勤務地限定が定められている雇用区分」が 15.6%、制度として勤務地限定が定められていない 80.9%のうち、「実際は転居を伴わない地域への異動のみがある」「実際は異動がない」という雇用区分が 35.0%ある。このように、働き方の限定性は、制度化されているか否かに依らず、実態として運用されている面もある。

賃金や教育訓練については、いわゆる正社員区分の賃金を 100 としたときの「多様な正社員」区分の賃金水準は、多様な正社員区分全体で見ると、「80～90 未満」との回答が最も多い（25.1%）。教育訓練の主な方針では、いわゆる正社員区分の過半数が「長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習得させる（54.6%）」とする一方、多様な正社員区分では「業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる（38.6%）」が最も多い。多様な正社員は、いわゆる正社員に比べて、賃金水準や教育訓練機会の面で不利になっている。

一方、「従業員調査」に関しては、「企業調査」の従業員各 2～6 名を対象として、10685 名から回答を得ている<sup>7</sup>。「労働契約や就業規則」で働き方の限定性が記載されているか否かで、限定正社員を定義している。その結果、いわゆる正社員は 2028 人（29.8%）、多様な正社員は 2795 人（21.6%）であり、多様な正社員のうち、職種限定あり 832 人（28.6%）、労働時間限定あり 113 人（3.9%）、勤務地限定あり 2421 人（83.2%）であった。働き方の限定性の大多数は、勤務地の限定である。

多様な正社員といわゆる正社員との給与の差については、「わからない」が最も多く（40-50%）、「職種限定あり」「勤務地限定あり」の人は、『いわゆる正社員』と比べ、自分

<sup>5</sup> 2011 年に全国 44 都道府県に所在する正社員数 300 人以上の全企業 11,170 社を対象として、1,987 の有効回答を得ている。

<sup>6</sup> これに対応する従業員数は、いわゆる正社員 1,011 千人（64.2%）、多様な正社員 519 千人（32.9%）、うち、職種限定あり 442 千人（多様な正社員の 85.2%）、労働時間限定あり 53 千人（同 10.2%）、勤務地限定あり 140 千人（同 26.9%）であった。

<sup>7</sup> 派遣社員・請負社員、管理職・専門職等を除く 9,378 人を分析している。

の方が給与が低い」割合が、『いわゆる正社員』と同じ」を若干上回っていた。教育訓練の機会の差に関しては、「勤務地限定あり」の人のみを回答対象としているが、「わからない／勤務先に、遠方への転勤がある正社員がいない」を除くと、「遠方への転勤がありうる正社員と同じ」が多い（34.2%）。また、許容しうる給与水準では、職務限定正社員として働く場合の時間当たりの給与水準では、現在の雇用区分が「いわゆる正社員」、「多様な正社員」の人では、「仕事の範囲が限定されていない正社員と同様の水準」とする回答が他の雇用区分と比べて高いが（それぞれ 38.1%、46.9%）、逆にいえば、6-7割は、職務限定による給与水準の低下は許容しうると考えている。

これらの調査結果から、興味深い事実がうかがえる。まず、企業調査と従業員調査との間で「限定性」に関する認識の齟齬が生じている点である。この点は、厚生労働省（2012）自身の指摘の通り<sup>8</sup>、従業員が自身に適用される労働契約や就業規則等を正確に認識していないことを示唆している。とくに、企業が考える雇用区分に比べて、従業員は、「職務が限定されていない」「勤務地は限定的である」と認識している割合が高い。したがって、仮に、企業が限定的な働き方を制度化するならば、労働契約の段階では明確でなかった職務内容や転勤の有無や範囲を再定義して、従業員との認識のズレを埋める必要が生じてくる。そのためには、雇用契約等の制度上の働き方の限定性だけでなく、従業員の視点からみた就業実態（働き方の限定性）や満足度等をより細かく把握しておくことが望まれる。

もうひとつは、一部の従業員（3-4割）は、いわゆる正社員と限定正社員の間の処遇の差を許容しないものの、企業・従業員双方の大半が、限定的な働き方をする場合には、給与水準や教育訓練の機会において、いわゆる正社員との処遇の差をある程度許容している点である。これは、現実に存在する処遇の差を追認している面があるとしても、正社員の中には、給与や教育機会を諦めてでも限定的な働き方を望む人たちが存在することを示している。限定的な働き方の代償として、これらの人たちが何を得て何を失っているのか、仕事以外の満足度（例えば、限定的な働き方がもたらした、家事や趣味の時間の増加による生活満足度の向上）を明らかにすることは、限定的な働き方を促進する上で手がかりとなるだろう。

## 2.2. リクルートワークス研究所（2012）「ワーキングパーソン調査」

リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査 2012』では、インターネット調査会社のモニターで、東京、千葉、埼玉、神奈川に住む 18 歳から 59 歳までの就業者を対象とした調査である。この調査では、「(限定的な働き方の) 制度が適用されているか否か」

---

<sup>8</sup> 「従業員各自の雇用区分は従業員調査の定義に基づく従業員本人の回答に依拠していること、また、従業員が自身に適用される労働契約や就業規則等を正確に認識していないことなどを背景として、たとえば『いわゆる正社員区分』しか保有していない企業であるにも関わらず、『職種限定正社員』から回答がある」「『いわゆる正社員区分』『職種限定区分』の2つの雇用区分を保有する企業であるが、『勤務地限定正社員』から回答がある」といった、企業側と従業員側に雇用区分の齟齬が生じているケースが見受けられた（厚生労働省 2011, p.47）」

を質問している。これを分析している戸田（2015）によると、正社員男女計（100%）では、無限定正社員が 65.0%、限定正社員が 35.0%を占める。限定正社員 2375 人に対する各限定内容の割合では、勤務地限定 77.0%、職域限定 52.5%、労働時間限定 20.2%であり、企業規模が小さいほど（100 人以下）、勤務地や職域の限定性が高まることが確認されている。

この調査は、労働者に対して「制度が適用されているか否か」を質問している。限定性の厳密な議論をする上で、制度の適用有無は重要な情報である。しかし、労働政策研究・研修機構（2012）が示唆するように、制度適用にかかわらず、限定的・無限定的な働き方をしている実態や、労働者本人の認識のエラーの可能性もある。また、戸田（2015）で述べられているように、対象を首都圏としていることから、結果の解釈の一般化には注意が必要である。

### 2.3. RIETI「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する調査（以下、RIETI 多様化調査）」（平成 24 年度）

「RIETI 多様化調査」は、本稿で分析する調査データである。本稿で用いる変数の記述統計量は付表 1 を参照されたい。この調査は、前項の最後に述べた、従業員の視点からみた就業実態と、仕事満足度と生活満足度の双方に着目しており、全国の正規労働者・非正規労働者を対象とした Web アンケート調査である<sup>9</sup>。総務省『労働力調査』の労働者構成に合うようにサンプリングされている。従業員数でみた企業規模で回答対象者をコントロールしていない点で厚生労働省（2012）と異なる<sup>10</sup>。この調査では、正社員 3346 人のうち、いわゆる正社員（無限定正社員）は 483 人（14.4%）であり、転勤・配置転換なしが 2187 人（65.4%）と最も多い。業務限定は 147 人（4.4%）、残業なし 140 人（4.2%）であった<sup>11</sup>。以下、この調査から得られた多様な正社員の働き方に関する詳細をみてみよう。

## 3. 多様な正社員の働き方とスキル

本節では「RIETI 多様化調査」の結果を使って、多様な正社員とスキルの関係を分析してみたい。では、正社員の働き方とスキルの内容について注目している。具体的には、労働

<sup>9</sup> 詳細は、久米・大竹・鶴（2014）を参照されたい。

<sup>10</sup> 「RIETI 多様化調査」の問 1 の雇用形態について「正社員」と回答し、かつ、問 2 の勤め先における雇用契約期間が「期間の定めはない（定年退職するまで）」、「期間の定めはない（定年退職はない）」を選択した人を「正社員」と定義した。つまり、「正社員」とは、職場での呼称が正社員、かつ、無期雇用の雇用者である。「多様な正社員」のカテゴリーについて、「業務限定」は、正社員、かつ、問 12 で「業務が限定されている」を選択した人、「短時間労働」は、正社員、かつ、週当たり労働時間が 40 時間未満の人、「残業なし」は、正社員、かつ、問 12 で「残業がある」を選択しなかった人、「転勤・配置転換なし」は、正社員、かつ、問 12 で「配置転換や転勤がある」を選択しなかった人、「（無限定）正社員」は、正社員、かつ、上記の限定社員のいずれにもあてはまらない人と定義した。

<sup>11</sup> 前述の厚生労働省（2012）の従業員アンケート調査結果と比較して、「RIETI 多様化調査」では、無限定正社員の比率がかなり小さかった（厚労省 29.8%、RIETI14.4%）。限定正社員うちの多くが「勤務地限定」である点は、同じであった（厚労省 83.2%、RIETI76.4%）。

時間やスキル形成に影響を及ぼす要因として、仕事上での他人との調整の有無、上司の決裁の必要性、スキル向上機会の有無等を質問している<sup>12</sup>。また、当該個人が習得しているスキルレベルを把握するために、当該業務の新人が一通りこなせるようになるまでの期間（「スキル1・基本レベル」と定義）と、本人の同じレベルになるまでの期間（「スキル2・習熟度」と定義）を質問している<sup>13</sup>。企業特殊スキルの尺度として、保有する能力全体を10としたとき、今の勤め先でのみ役立つ能力と他の勤め先でも役立つ能力に按分してもらい、前者を「企業特殊スキルの割合」と定義した。

多様な正社員の働き方とスキルの関係をまとめた表1によると、個人で完結する仕事は、短時間勤務を可能にする。他人との調整の有無や決裁ラインに組み込まれているか否かが、正社員の仕事の限定性を左右する。（無限定）正社員は、今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる比率が高く、スキル1（基本レベル）、スキル2（習熟度）とも高い。企業特殊スキルの程度は、サンプルサイズの小さい短時間勤務を除いて、「業務限定」正社員で大きく、「転勤・配置転換なし」社員で小さい。

表1. 多様な正社員と働き方・スキル

働き方	雇用形態							パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託
	正社員	業務限定	短時間勤務	残業なし	転勤・配置転換なし	(無限定)正社員	有期正社員			
(期限のある)プロジェクト的な仕事である	421 (12.6)	30 (20.4)	6 (20.7)	10 (7.1)	230 (10.5)	112 (23.2)	33 (9.2)	33 (2.7)	12 (8.9)	29 (8.4)
他人との調整があまりない	384 (11.5)	22 (15.0)	7 (24.1)	9 (6.4)	296 (13.5)	19 (3.9)	31 (8.6)	200 (16.1)	31 (23.0)	64 (18.6)
組織のラインから切り離されており、単独で業務	351 (10.5)	13 (8.8)	4 (13.8)	13 (9.3)	256 (11.7)	41 (8.5)	24 (6.7)	125 (10.0)	16 (11.9)	51 (14.8)
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)	787 (23.5)	76 (51.7)	17 (58.6)	43 (30.7)	383 (17.5)	216 (44.7)	52 (14.4)	154 (12.4)	31 (23.0)	64 (18.6)
スキルを高める機会はあまりない	560 (16.7)	45 (30.6)	7 (24.1)	20 (14.3)	377 (17.2)	53 (11.0)	58 (16.1)	339 (27.3)	40 (29.6)	74 (21.5)
今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	708 (21.2)	36 (24.5)	11 (37.9)	28 (20.0)	406 (18.6)	168 (34.8)	59 (16.4)	109 (8.8)	14 (10.4)	48 (14.0)
スキル1(年)	1.42	1.30	1.46	1.42	1.39	1.63	1.34	0.36	0.50	0.88
スキル2(年)	3.55	3.98	4.28	3.21	3.42	4.44	2.92	0.86	0.93	1.81
スキル2-スキル1(年)	2.12	2.72	2.84	1.86	2.00	2.82	1.59	0.51	0.41	0.92
企業特殊スキル	5.79	6.30	6.54	6.02	5.70	5.94	5.83	5.90	5.39	5.35
サンプルサイズ	3346 (100.0)	147 (4.4)	29 (0.9)	140 (4.2)	2187 (65.4)	483 (14.4)	360 (10.8)	1244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)

注) 上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

久米・大竹・鶴(2014)の表7を一部改変した。

<sup>12</sup> 「業務限定」と「他人との調整少」、「スキルを高める機会少」、「広い業務範囲」と「残業」、「配転・転勤」、「ラインへの組み込み」、「高レベルのスキル業務経験」との相関が高い(鶴(2014)表4)。

<sup>13</sup> スキル1は「先月1か月間(2012年12月1日から31日)の主なお勤め先であなたが担当していた仕事に、未経験の新人を配置した場合、その仕事を一通りこなせるようになるまでどの程度の期間が必要か」を問うものであり、当該業務の一般スキルを意味する。スキル2は「その新人が、あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるにはどの程度の期間が必要か」と問うものであり、個人特殊なスキル・習熟度を把握するものである。いずれの設問も、9つの選択肢(1週間程度、1か月程度、3か月程度、半年程度、1年程度、3年程度、5年程度、10年以上、わからない)から一つを選ぶものであり、それらを年数に換算した。

#### 4. 多様な働き方がスキルに与える影響

スキルの決定要因については、労働政策研究・研修機構（2010）のデータを分析した高橋（2013）がある。職種限定正社員は、企業内でのキャリア形成が困難で、社内連携業務でキャリア形成を促せるが、残業を伴うという課題がある<sup>14</sup>。

「RIETI 多様化調査」を分析した鶴（2014）では、男性、教育年数、年齢、勤続年数、正社員がスキルと正の相関があるとして、男性や正社員は、スキル習得に時間のかかる、難しい仕事を任されている、と分析している<sup>15</sup>。

本節では、特に、多様な正社員を含む正社員に限定したうえで、鶴（2014）における推計式に限定的な働き方を表す変数を追加することで、正社員の中で働き方の限定性がスキルにどのような影響を与えるかさらに分析した。具体的には、職務、勤務地、労働時間などの働き方の限定性を示す変数及びある限定された働き方に特定の勤続年数の影響をみるためにそれらの勤続年数との交差項変数に着目した。限定的な働き方の期間が長いほど、蓄積されるスキルに差が生じる。期間の代理変数として勤続年数をあてはめた、

働き方が限定されることによって、仕事上で求められるスキルが低下するのであれば、働き方の限定性を表す変数の係数は、スキルに対して負になると想定される。また、働き方の限定の違いが勤続年数とスキルとの関係に与える影響は、働き方の限定性と勤続年数の交差項から確認が可能である。スキルの習熟度を被説明変数とする回帰分析の結果は、表2の通りである。

習熟度（あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるまでの期間）に対しては、鶴（2014）と同様に、男性ダミー、教育年数、年齢、勤続年数がほとんどのモデルで正に有意であった（表2）。スキルの習熟度は、勤続の長さに強く依存する。つまり、スキルの習熟には時間がかかるといえる。「残業なし正社員」「転勤・配置転換なし正社員」のダミー変数は、Model1～4では、有意に負であった。交差項を入れたモデルをみると、交差項は概ね負であり、「業務限定正社員」に関しては、交差項が負で有意である。以上の結果をまとめると、勤続年数が長くなればスキルの習熟度も高まる。しかし、残業や転勤・配置転換のない正社員のスキルの習熟度は低く、業務限定型の場合は、勤続年数によるスキル習熟効果は明確に弱くなることを示唆している。

---

<sup>14</sup> 職種限定の活用割合が高い業種として、運輸業・郵便業、教育・学習支援業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）、勤務地限定の活用割合が多い業種として、建設業、金融保険業が挙げられている。また、職種限定の活用割合が高いのは、女性、専門的・技術的な仕事、非事務職であり、勤務地限定の活用割合では、男性割合は低く、事務の割合が高く、専門的・技術的な仕事の割合が低い。

<sup>15</sup> スキルの習得に時間のかかる、管理的職業、専門・技術的職業、学術研究・専門技術サービス業、建設関係の職業は、スキルに対して正の相関があった。逆に、スキルへの効果がマイナスとなっている職種、業種の中には、運輸業、輸送従事者のように一定の資格（免許）を有しておれば、即戦力となるものがあつた。



表 2. 習熟度の決定要因

被説明変数: スキル2(あなたが担当していた仕事に、未経験の新人を配置した場合に、あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるまでの期間(年))

	Model 1 b/se	Model 2 b/se	Model 3 b/se	Model 4 b/se	Model 5 b/se	Model 6 b/se	Model 7 b/se	Model 8 b/se
性別ダミー(男性=1)	1.514 *** (0.14)	1.239 *** (0.15)	1.616 *** (0.14)	1.274 *** (0.15)	1.511 *** (0.14)	1.241 *** (0.15)	1.610 *** (0.14)	1.274 *** (0.15)
教育年数(年)	0.157 *** (0.03)	0.058 * (0.03)	0.117 *** (0.03)	0.038 (0.03)	0.156 *** (0.03)	0.058 * (0.03)	0.116 *** (0.03)	0.038 (0.03)
年齢(歳)	0.028 *** (0.01)	0.018 ** (0.01)	0.030 *** (0.01)	0.020 ** (0.01)	0.027 *** (0.01)	0.018 ** (0.01)	0.030 *** (0.01)	0.020 ** (0.01)
勤続年数(年)	0.079 *** (0.01)	0.073 *** (0.01)	0.069 *** (0.01)	0.063 *** (0.01)	0.102 *** (0.02)	0.092 *** (0.01)	0.091 *** (0.02)	0.081 *** (0.02)
業務限定正社員	-0.436 (0.30)	-0.221 (0.29)	-0.313 (0.31)	-0.133 (0.31)	0.550 (0.53)	0.708 (0.51)	0.682 (0.56)	0.730 (0.55)
短時間勤務正社員	0.197 (0.64)	0.181 (0.62)	0.638 (0.71)	0.551 (0.70)	-1.300 (1.41)	-0.853 (1.38)	-0.864 (1.58)	-0.381 (1.55)
残業なし正社員	-1.150 *** (0.32)	-0.999 ** (0.31)	-1.272 *** (0.34)	-1.106 *** (0.33)	-0.926 * (0.55)	-0.772 (0.54)	-0.706 (0.59)	-0.590 (0.57)
転勤・配置転換なし正社員	-0.652 *** (0.17)	-0.608 *** (0.16)	-0.661 *** (0.18)	-0.599 *** (0.18)	-0.272 (0.29)	-0.297 (0.29)	-0.329 (0.30)	-0.346 (0.30)
業務限定正社員×勤続年数					-0.066 * (0.03)	-0.062 * (0.03)	-0.068 * (0.03)	-0.059 * (0.03)
短時間勤務正社員×勤続年数					0.078 (0.07)	0.053 (0.07)	0.080 (0.08)	0.049 (0.08)
残業なし正社員×勤続年数					-0.015 (0.03)	-0.015 (0.03)	-0.037 (0.03)	-0.034 (0.03)
転勤・配置転換なし正社員×勤続年数					-0.025 (0.02)	-0.020 (0.02)	-0.022 (0.02)	-0.017 (0.02)
資格の必要度(必要または推奨=1)	0.574 *** (0.13)	0.412 ** (0.13)	0.502 *** (0.14)	0.422 ** (0.14)	0.577 *** (0.13)	0.413 ** (0.13)	0.508 *** (0.14)	0.425 ** (0.14)
管理的職業従事者		1.525 *** (0.20)		1.520 *** (0.21)		1.499 *** (0.20)		1.494 *** (0.21)
専門的・技術的職業従事者		1.099 *** (0.17)		1.016 *** (0.19)		1.099 *** (0.17)		1.019 *** (0.19)
販売従事者		0.006 (0.26)		0.014 (0.28)		0.004 (0.26)		0.003 (0.28)
サービス職業従事者		-0.213 (0.28)		-0.057 (0.30)		-0.215 (0.28)		-0.051 (0.30)
保安職業従事者		0.187 (0.59)		0.068 (0.68)		0.195 (0.59)		0.078 (0.68)
農林漁業従事者		1.353 (1.45)		3.059 * (1.81)		1.336 (1.45)		3.004 * (1.81)
生産工程従事者		-0.762 ** (0.26)		-0.632 * (0.29)		-0.760 ** (0.26)		-0.634 * (0.29)
輸送・機械運転従事者		-1.416 ** (0.46)		-0.900 * (0.54)		-1.416 ** (0.46)		-0.882 (0.54)
建設・採掘従事者		1.840 *** (0.52)		1.392 * (0.54)		1.834 *** (0.52)		1.380 * (0.54)
運搬・清掃・包装等従事者		-1.882 ** (0.59)		-1.598 ** (0.60)		-1.915 ** (0.59)		-1.615 ** (0.60)
その他		0.668 * (0.37)		0.766 * (0.39)		0.650 * (0.37)		0.742 * (0.39)
企業規模(人)			0.000 * (0.00)	0.000 * (0.00)			0.000 * (0.00)	0.000 * (0.00)
農業、林業			0.282 (1.04)	-0.725 (1.12)			0.345 (1.04)	-0.651 (1.12)
漁業			-1.393 (2.94)	-4.682 (3.40)			-1.417 (2.94)	-4.639 (3.40)
鉱業、採石業、砂利採取業			-0.383 (2.08)	-0.132 (2.03)			-0.390 (2.07)	-0.133 (2.03)
建設業			1.210 *** (0.25)	0.805 ** (0.26)			1.202 *** (0.25)	0.801 ** (0.26)
電気・ガス・熱供給・水道業			0.505 (0.48)	0.427 (0.47)			0.495 (0.48)	0.421 (0.47)
情報通信業			0.219 (0.29)	-0.115 (0.29)			0.243 (0.29)	-0.097 (0.29)
運輸業、郵便業			-1.036 ** (0.32)	-0.470 (0.37)			-1.057 *** (0.32)	-0.494 (0.37)
卸売業、小売業			0.288 (0.22)	0.303 (0.24)			0.280 (0.22)	0.303 (0.24)
金融業、保険業			0.024 (0.30)	0.005 (0.31)			0.029 (0.30)	0.014 (0.31)
不動産業、物品賃貸業			-0.167 (0.38)	-0.346 (0.38)			-0.193 (0.38)	-0.361 (0.38)
学術研究、専門・技術サービス業			1.480 *** (0.44)	0.990 * (0.44)			1.468 *** (0.44)	0.979 * (0.44)
宿泊業、飲食サービス業			-0.386 (0.58)	-0.234 (0.59)			-0.389 (0.58)	-0.233 (0.59)
生活関連サービス業、娯楽業			0.479 (0.59)	0.272 (0.58)			0.447 (0.59)	0.249 (0.58)
教育、学習支援業			0.532 (0.35)	0.213 (0.35)			0.557 (0.35)	0.234 (0.35)
医療、福祉			0.489 * (0.25)	0.080 (0.26)			0.471 * (0.25)	0.066 (0.26)
複合サービス事業			-0.762 (0.53)	-0.761 (0.53)			-0.753 (0.53)	-0.754 (0.53)
サービス業(他に分類されないもの)			0.460 * (0.24)	0.346 (0.24)			0.449 * (0.24)	0.341 (0.24)
公務(他に分類されるものを除く)			-0.056 (0.39)	-0.088 (0.39)			-0.126 (0.39)	-0.145 (0.39)
その他			0.437 (0.36)	0.365 (0.36)			0.429 (0.36)	0.363 (0.36)
定数項	-1.682 ** (0.58)	-0.017 (0.59)	-1.472 * (0.61)	0.010 (0.63)	-1.984 ** (0.61)	-0.291 (0.62)	-1.744 ** (0.64)	-0.220 (0.67)
r2	0.197	0.248	0.208	0.247	0.199	0.250	0.210	0.249
Prob	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	2496	2496	2331	2331	2496	2496	2331	2331

\* p<0.1 \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01, \*\*\*\* p<0.001

\*地域ブロック(11区分)ダミーを含む

\*無限定正社員、無限定正社員×勤続年数、事務職、製造業がベース

## 5. 多様な働き方の評価－仕事・生活満足度を用いて

前節までで、多様な働き方とスキルの関係をみた。多様な働き方は、スキルの習熟に影響を及ぼしうる（表 2）。スキルの違いは、給与などの差を生むが、仕事よりも生活を重視して、限定的な働き方を選ぶ人は、給与の低下を進んで引き受ける余地がある。したがって、スキルの違いがもたらす影響を評価するためには、多様な正社員の働き方に対する処遇だけでなく、その厚生に与える影響を確認する必要がある。本稿では、厚生の尺度として、仕事満足度や生活満足度をとり上げて、限定的な働き方やスキルの水準がそれらに与える影響について考察する。

### 5.1. 先行研究

多様な働き方と仕事満足度の関係を論じたいくつかの研究がある。高橋（2012）は、労働政策研究・研修機構（2010）を分析して、仕事満足度について職種に限定のない正社員と職種限定正社員の差、勤務地に限定のない正社員と勤務地限定正社員の差は、いずれも統計的に有意でないことを示している。

労働研究・研修機構（2013）も同様の調査を用いて、職種限定正社員活用事業所に限定して、社員区分と「仕事の内容・やりがい」満足度の関係をみたところ、職種限定正社員と職種に限定のない正社員とで統計的に有意に差は見られなかった。また、勤務地限定正社員活用事業所において、社員区分と「現在の生活全体」満足度の関係をみると、勤務地限定正社員と勤務地に限定のない正社員の間で、「現在の生活全体」満足度の有意な差はなかったとしている。

さらに、守島（2011）では、独自に実施したアンケート調査の結果から、勤務地や仕事内容に何らかの制限のある正社員と制限のない正社員の仕事全体、職場の人間関係、賃金等の満足度に、有意な差はみられなかった。

一方、戸田（2015）は、従業員規模が 1000 人未満の職域限定あり男性社員の仕事満足度が有意に高く、従業員規模 1000 人以上の勤務地限定男性社員の仕事満足度が有意に低いことを明らかにしている。

これらの結果は、働き方の限定性が仕事満足度を与える影響は、一概には評価できないこと、企業規模や性別を考慮したり、あるいは、働き方の限定性の制度ではなく実態や、生活満足度などの生活領域での充実なども視野に入れたりして分析する必要があることを示唆している。

### 5.2 多様な正社員とさまざまな満足度指標

「RIETI 多様化調査」における多様な正社員の満足度の関係する指標は、表 3 の通りである。いわゆる正社員（無限定）と比べて、「業務限定」正社員は、仕事満足度が低く、家庭満足度は高い。ただし、極端に大きな差があるわけではない。そもそも仕事満足度の高い人は、生活満足度や家庭満足度も高いという正の相関がみられるため、雇用区分と満足度

項目の関係の違いを抽出することは難しい。失業不安やストレスについて、いわゆる正社員は、限定的な働き方の正社員に比べて、失業不安が小さく、仕事からの精神的なストレスが大きい。

表 3. 多様な正社員の満足度に関する指標

	正社員	業務限定	短時間勤務	残業なし	転勤・配置 転換なし	(無限定) 正社員	有期正社員	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
幸福度(0-10)	6.08	5.96	6.92	6.26	6.11	6.16	5.67	6.01	5.56	5.71
仕事満足度(0-10)	5.68	5.26	6.54	5.80	5.74	5.72	5.33	5.61	4.87	5.28
生活満足度(0-10)	6.41	6.49	7.13	6.54	6.44	6.55	5.88	6.21	5.77	6.11
家庭満足度(0-10)	6.64	6.79	7.25	6.59	6.69	6.73	6.18	6.51	6.18	6.31
将来的な失業の不安	-0.34	-0.31	-0.96	-0.66	-0.30	-0.52	-0.15	-0.13	0.59	0.24
仕事から生じる精神的なストレス	1.27	1.51	1.29	1.16	1.22	1.41	1.30	0.99	1.01	1.12
サンプルサイズ	3346	150	24	140	2,187	485	360	1,244	135	344

注) 将来的な失業の不安は、「ぴったり当てはまる」を2点、「どちらかという当てはまる」を1点、「どちらともいえない」を0点、「どちらかという当てはまらない」を-1点、「まったく当てはまらない」を-2点として、平均値を計算した。仕事から生じる精神的なストレスは、「苦しいくらい感じる」を3点、「かなり感じる」を2点、「ときどき感じる」を1点、「ほとんどない」を0点として、平均値を計算した。

ワーク・ライフ・バランスの観点から、とくに、仕事満足度と生活満足度に着目して、次に、満足度、スキルの習熟度、企業特殊的スキル、多様な働き方の関係についてみてみよう。満足度とスキルの偏相関係数を表 4 に示す。仕事満足度と生活満足度との間に高い相関が確認できる<sup>16</sup>。スキルの習熟度は、仕事満足度と生活満足度のそれぞれに有意に相関しているが、企業特殊的スキルはそうではなかった。

表 4. スキルの習熟度、企業特殊的スキルの偏相関係数

	仕事満足度	生活満足度	スキルの 習熟度	企業特殊的 スキル
生活満足度	<b>0.688 *</b>			
スキルの習熟度	<b>0.106 *</b>	<b>0.081 *</b>		
企業特殊的スキル	-0.011	-0.020	-0.035	
時給	<b>0.223 *</b>	<b>0.170 *</b>	<b>0.323 *</b>	<b>-0.044 *</b>

注) \*は5%で有意を表す

表 5. 働き方の限定性とスキルの習熟度、満足度の偏相関係数

	習熟度	企業特殊 スキル	仕事満足度	生活満足度
残業がある	0.195 *	0.009	-0.065 *	-0.039 *
配置転換や転勤がある	0.166 *	0.049 *	-0.003	0.032 *
業務が限定されている	-0.139 *	0.049 *	-0.062 *	-0.034 *
業務の範囲が広い	0.246 *	-0.070 *	0.060 *	0.078 *
(期限のある)プロジェクト的な仕事である	0.221 *	-0.029 *	0.005	0.030 *
他人との調整があまりない	-0.083 *	0.000	-0.023	-0.033 *
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している	0.026	-0.008	0.025	0.023
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)	0.097 *	-0.027	-0.040 *	0.004
スキルを高める機会はあまりない	-0.196 *	0.020	-0.227 *	-0.135 *
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	0.245 *	-0.080 *	0.112 *	0.095 *

注) \*は5%で有意を表す

<sup>16</sup> 仕事満足度と生活満足度に正の相関がみられるのは、生活満足度はより広義な生活全般の満足度であり、仕事や家庭の両方の満足度を含むものであるからと考えられる。あるいは、常に不満を抱いている人(逆に満足である人)の回答性向が表れている可能性もある(観察されない誤差項として)。この点については、例えば、ある個人が限定正社員から無限定正社員に雇用転換した場合に、その生活満足度や仕事満足度がどう変化したか、といった条件のもとで検証する必要がある。

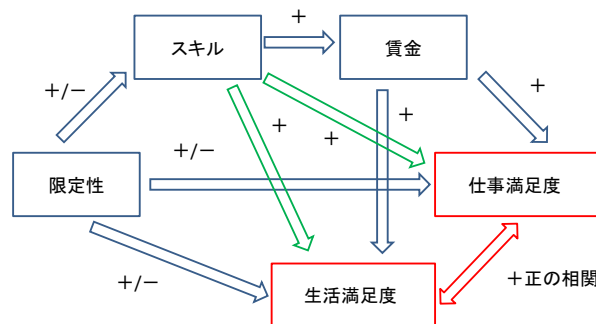
多様な働き方とスキルの習熟度をみると（表 5）、残業がある人の習熟度は高いが、仕事と生活のいずれの満足度も低い。業務の範囲が広い人は、習熟度が高く、企業特殊スキルの程度が低く、仕事満足度も生活満足度も高い。スキルを高める機会があまりない人は、習熟度が低く、仕事満足度や生活満足度が低い。

以上の分析を踏まえると、概念的には、図 1 のような関係が考えられる。多様な働き方は、仕事満足度や生活満足度に直接的、かつ、スキルや賃金などの間接的な経路も経て、間接的に影響を及ぼす。例えば、「残業がない」場合、スキル形成の機会が減り、経験と習熟の程度が上がらず、賃金も下がる結果、仕事満足度や生活満足度も下がりうる。

その一方で、「残業がない」ことで、趣味や生活の時間が増えて、生活満足度が高まる面もある。また、スキルの蓄積は、仕事の満足度に対して、賃金の増加による間接的な効果だけでなく、業務範囲が広がるなどして直接的に影響する可能性もある。

では、総じて、多様な働き方をどのように評価できるのか。次節以降では、多様な働き方が仕事・生活満足度に与える影響を回帰分析した後、その結果を用いて、その所得補償額を試算する。

図 1. 多様な働き方（限定性有無）、スキル、満足度の関係



### 5.3. 多様な働き方と仕事・生活満足度の関係に関する実証分析

本節では、仕事満足度と生活満足度の決定要因をそれぞれ分析する<sup>17</sup>。具体的には、分析対象を正社員に限定した上で、(1) 式を推計する。0-11 の段階的な値をとる満足度 $S_i$ を被説明変数として、対数所得（時給） $\ln(y_i)$ 、多様な働き方（限定性有無） $D_i$ 、個人属性 $X_i$ （年齢、性別、教育年数、労働時間、婚姻状態ダミー、家計金融資産、スキルの成熟度、企業特殊スキルの割合、定数項）に回帰させる（ $u$ は誤差項、添え字 $i$ は個人を表す）。推計方法は、順序ロジット法を用いる

$$S_i = \beta_1 \ln(y_i) + \beta_2 D_i + \beta_3 X_i + u \quad (1)$$

<sup>17</sup> 幸福度の決定要因の推計結果については、鶴（2014）を参照されたい。

なお、所得（時給）については、手取りの月収（複数の勤務先がある場合は、足し合わせた月収、月によって変動がある場合はそのおおよその平均額）を、週当たり労働時間を4倍して得られた月間労働時間で除して、時給換算した。

#### 5.4. 仕事満足度の決定要因の推計結果

さて、仕事満足度の決定要因の推計結果は、表 6-1,2,3 の通りである。仕事満足度に対して、男性ダミーは負、教育年数、家計金融資産、対数時給、既婚ダミーは正に有意である。つまり、男性は女性に比べて仕事満足度が低く、教育年数が高く、金融資産、給与が多いほど、仕事満足度が高い。

表 4, 5 では、多様な働き方がスキルの習熟度に影響していたため、スキルの習熟度が更に仕事満足度に影響を与えるかどうかは関心のあるところであるが、回帰分析による結果（表 6-1）からは、その他の要因をコントロールすると、スキルの習熟度や企業特長的スキルは仕事満足度に影響しないことがわかった。

多様な働き方については、「残業あり」、「組織のラインに組み込まれている（上司の決裁を仰いでいる）」は負、「業務の範囲が広い」「今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる」が有意に正であった。長時間労働や仕事の自律性の低さは仕事満足度を損ねるが、業務の範囲が広く、スキルアップできる仕事は、仕事満足度を高めるといえる。

まとめると、とくに、残業なし、転勤・配置転換なしといった働き方は、スキルの習熟度の低下（表 2）と仕事満足度の低下（表 6-1）を招くが、スキルの習熟度の低下は、仕事満足度には直接的には影響しない（表 6-1）といえる。

さらに、性差にも着目した。日本においては、スキルの習得に時間がかかる仕事につくか否かは、性差による違いも大きく、家事負担が比較的少ない男性に、時間のかかる仕事が偏るからである。そこで、男女別に同様の分析を行い、性別グループ内での比較を行った（図表 6-2、6-3）。

その結果、男性は「今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる」が正、男女ともに、「スキルを高める機会はあまりない」は負に有意であり、スキルアップの機会の有無の仕事満足度への影響が確認された。その一方で、男性は、「業務範囲が広い」が正、「（期限のある）プロジェクト的な仕事」は負に影響しており、業務の幅を求めるが、女性は、「組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している」が正、「組織のラインに組み込まれている（上司の決裁を仰いでいる）」が負で有意であり、単独で行う仕事から満足を得ていた。

男女別の推計では統計的な有意性が落ちているものの、男女ともに残業は仕事満足度に対して負となっている。遅くまで働いてスキルを高めるのではなく、男女を問わず、限られた時間内で効率的にスキルアップすることが仕事満足度の向上につながるといえる。

表 6-1.仕事満足度の決定要因 (正社員のみ)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 5	Model 6	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
性別ダミー(男性=1,女性=0)	-0.583 *** (0.11)	-0.586 *** (0.11)	-0.589 *** (0.11)	-0.590 *** (0.11)	-0.579 *** (0.11)	-0.596 *** (0.11)	-0.592 *** (0.11)	-0.590 *** (0.11)	-0.649 *** (0.11)	-0.589 *** (0.11)	-0.583 *** (0.11)	-0.643 *** (0.11)
教育年数(年)	0.073 ** (0.02)	0.070 ** (0.02)	0.069 ** (0.02)	0.069 ** (0.02)	0.073 ** (0.02)	0.069 ** (0.02)	0.070 ** (0.02)	0.073 ** (0.02)	0.061 ** (0.02)	0.067 ** (0.02)	0.071 ** (0.02)	0.067 ** (0.02)
年齢(歳)	0.000 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.002 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.002 (0.00)	0.000 (0.00)	-0.002 (0.00)
家計金融資産(万円)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)
対数時給(円)	0.759 *** (0.12)	0.743 *** (0.12)	0.735 *** (0.12)	0.740 *** (0.12)	0.747 *** (0.12)	0.733 *** (0.12)	0.745 *** (0.12)	0.741 *** (0.12)	0.687 *** (0.12)	0.697 *** (0.12)	0.749 *** (0.12)	0.706 *** (0.12)
婚姻状態ダミー(既婚=1,その他=0)	0.674 *** (0.10)	0.687 *** (0.10)	0.685 *** (0.10)	0.683 *** (0.10)	0.682 *** (0.10)	0.684 *** (0.10)	0.687 *** (0.10)	0.687 *** (0.10)	0.674 *** (0.10)	0.681 *** (0.10)	0.676 *** (0.10)	0.657 *** (0.10)
労働時間(週当たり時間)	0.000 (0.01)	-0.002 (0.01)	-0.003 (0.01)	-0.003 (0.01)	-0.002 (0.01)	-0.002 (0.01)	-0.003 (0.01)	-0.003 (0.01)	-0.003 (0.01)	-0.005 (0.01)	-0.002 (0.01)	0.000 (0.01)
スキルの習熟度	0.021 (0.01)	0.019 (0.01)	0.018 (0.01)	0.015 (0.01)	0.022 (0.01)	0.018 (0.01)	0.019 (0.01)	0.021 (0.01)	0.006 (0.01)	0.012 (0.01)	0.020 (0.01)	0.005 (0.01)
企業特殊スキルの割合	0.004 (0.02)	0.004 (0.02)	0.003 (0.02)	0.005 (0.02)	0.002 (0.02)	0.002 (0.02)	0.003 (0.02)	0.004 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.004 (0.02)	0.014 (0.02)
残業がある	-0.181 + (0.10)											-0.224 + (0.10)
配置転換や転勤がある		-0.042 (0.10)										0.009 (0.10)
業務が限定されている			-0.095 (0.10)									
業務の範囲が広い				0.153 + (0.09)								0.164 + (0.09)
(期限のある)プロジェクト的な仕事である					-0.205 + (0.12)							
他人との調整があまりない						-0.134 (0.13)						
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している							0.059 (0.13)					
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)								-0.177 + (0.09)				-0.122 (0.10)
スキルを高める機会はあまりない									-0.884 *** (0.12)			-0.878 *** (0.12)
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる										0.404 *** (0.10)		
当てはまるものはない											0.444 + (0.20)	
chi2	245.7	242.5	243.1	245.3	245.1	243.3	242.5	245.8	298.6	258.0	247.3	308.1
P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721

表 6-2.仕事満足度の決定要因 (男性正社員のみ)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 5	Model 6	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
教育年数(年)	0.081 ** (0.03)	0.079 ** (0.03)	0.078 ** (0.03)	0.078 ** (0.03)	0.083 ** (0.03)	0.077 ** (0.03)	0.078 ** (0.03)	0.080 ** (0.03)	0.067 ** (0.03)	0.075 ** (0.03)	0.080 ** (0.03)	0.070 ** (0.03)
年齢(歳)	0.000 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.000 (0.00)	0.002 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.000 (0.00)	0.002 (0.00)	0.001 (0.00)	-0.002 (0.00)
家計金融資産(万円)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)	0.000 *** (0.00)
対数時給(円)	0.829 *** (0.15)	0.816 *** (0.15)	0.806 *** (0.15)	0.815 *** (0.15)	0.825 *** (0.15)	0.801 *** (0.15)	0.807 *** (0.15)	0.813 *** (0.15)	0.768 *** (0.15)	0.777 *** (0.15)	0.818 *** (0.15)	0.784 *** (0.15)
婚姻状態ダミー(既婚=1,その他=0)	0.634 *** (0.12)	0.643 *** (0.12)	0.638 *** (0.12)	0.637 *** (0.12)	0.635 *** (0.12)	0.634 *** (0.12)	0.639 *** (0.12)	0.642 *** (0.12)	0.650 *** (0.12)	0.638 *** (0.12)	0.621 *** (0.12)	0.640 *** (0.12)
労働時間(週当たり時間)	0.002 (0.00)	0.000 (0.00)	-0.001 (0.00)	-0.001 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	-0.002 (0.00)	0.001 (0.00)	0.003 (0.00)
スキルの習熟度	0.021 (0.02)	0.02 (0.02)	0.019 (0.02)	0.017 (0.02)	0.024 (0.02)	0.019 (0.02)	0.02 (0.02)	0.021 (0.02)	0.006 (0.02)	0.012 (0.02)	0.021 (0.02)	0.005 (0.02)
企業特殊スキルの割合	0.002 (0.02)	0.001 (0.02)	0.001 (0.02)	0.002 (0.02)	-0.002 (0.02)	0.000 (0.02)	0.000 (0.02)	0.001 (0.02)	0.010 (0.02)	0.009 (0.02)	0.000 (0.02)	0.014 (0.02)
残業がある	-0.143 (0.12)											-0.184 (0.12)
配置転換や転勤がある		-0.034 (0.11)										-0.016 (0.12)
業務が限定されている			-0.119 (0.12)									
業務の範囲が広い				0.122 (0.10)								0.109 (0.11)
(期限のある)プロジェクト的な仕事である					-0.263 + (0.13)							
他人との調整があまりない						-0.213 (0.16)						
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している							-0.138 (0.15)					
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)								-0.062 (0.11)				-0.034 (0.12)
スキルを高める機会はあまりない									-0.958 *** (0.15)			-0.959 *** (0.15)
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる										0.421 *** (0.12)		
当てはまるものはない											0.533 + (0.25)	
chi2	197.5	196.0	196.8	197.3	199.8	187.6	196.8	196.2	237.4	208.3	200.5	240.8
P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267

\* 上段は係数、下段は標準誤差。地域ダミー変数を含む。  
+ p<0.1 \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

表 6-3.仕事満足度の決定要因（女性正社員のみ）

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 5	Model 6	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
教育年数(年)	0.081 (0.05)	0.072 (0.05)	0.070 (0.05)	0.071 (0.05)	0.070 (0.05)	0.070 (0.05)	0.076 (0.05)	0.081 (0.05)	0.069 (0.05)	0.073 (0.05)	0.073 (0.05)	0.088 * (0.05)
年齢(歳)	0.003 (0.01)	0.004 (0.01)	0.005 (0.01)	0.004 (0.01)	0.005 (0.01)	0.005 (0.01)	0.006 (0.01)	0.003 (0.01)	0.005 (0.01)	0.006 (0.01)	0.004 (0.01)	0.001 (0.01)
家計金融資産(万円)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 * (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 ** (0.00)	0.000 * (0.00)
対数時給(円)	0.666 ** (0.23)	0.638 ** (0.23)	0.631 ** (0.23)	0.621 ** (0.23)	0.634 ** (0.23)	0.632 ** (0.23)	0.660 ** (0.23)	0.676 ** (0.23)	0.526 * (0.23)	0.577 * (0.23)	0.655 ** (0.23)	0.580 * (0.23)
婚姻状態ダミー(既婚=1, その他=0)	0.692 *** (0.17)	0.715 *** (0.17)	0.716 *** (0.17)	0.708 *** (0.17)	0.715 *** (0.17)	0.716 *** (0.17)	0.745 *** (0.17)	0.701 *** (0.17)	0.656 *** (0.17)	0.705 *** (0.17)	0.717 *** (0.17)	0.616 *** (0.17)
労働時間(週当たり時間)	-0.003 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.008 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.008 (0.01)	-0.012 (0.01)	-0.012 (0.01)	-0.013 (0.01)	-0.012 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.015 (0.01)
スキルの習熟度	0.015 (0.04)	0.007 (0.04)	0.005 (0.04)	0.000 (0.04)	0.006 (0.04)	0.005 (0.04)	0.009 (0.04)	0.013 (0.04)	-0.011 (0.04)	0.002 (0.04)	0.009 (0.04)	-0.002 (0.04)
企業特殊スキルの割合	0.016 (0.04)	0.016 (0.04)	0.013 (0.04)	0.014 (0.04)	0.013 (0.04)	0.013 (0.04)	0.030 (0.04)	0.019 (0.04)	0.014 (0.04)	0.016 (0.04)	0.017 (0.04)	0.021 (0.04)
残業がある	-0.286 (0.19)											-0.296 (0.20)
配置転換や転勤がある		-0.096 (0.22)										0.081 (0.23)
業務が限定されている			-0.032 (0.19)									
業務の範囲が広い				0.214 (0.17)								0.308 * (0.18)
(期限のある)プロジェクト的な仕事である					-0.007 (0.34)							
他人との調整があまりない						-0.022 (0.22)						
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している							0.805 ** (0.29)					
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)								-0.589 ** (0.20)				-0.469 * (0.21)
スキルを高める機会はあまりない									-0.757 *** (0.20)			-0.69 *** (0.20)
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる										0.342 (0.23)		
当てはまるものはない											0.380 (0.33)	
chi2	62.893	60.777	60.617	62.106	60.59	60.6	68.478	69.611	75.395	62.812	61.903	85.58
P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	454	454	454	454	454	454	454	454	454	454	454	454

\* 上段は係数、下段は標準誤差。地域ダミー変数を含む。

+ p<0.1 \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

### 5.5. 生活満足度の決定要因の推計結果

限定的な働き方をする場合、仕事上で得られる経験機会が減少して、仕事満足度が減る一方、仕事時間とトレードオフの関係にある家事や趣味など生活に費やす時間が増えて、生活満足度を高めると予想される。その一方で、限定性による仕事の機会の減少は、可処分所得の減少を伴うため、生活の質を引き下げる可能性もある。これらの相反する可能性を検証するために、生活満足度の決定要因をみてみたい。

生活満足度の推計結果は、表 7-1,2,3 の通りである。生活満足度においては、仕事満足度と異なり、教育年数が有意でなくなる。生活満足度は教育水準に依存しない。スキルは、習熟度、企業特殊のスキルともに、生活満足度には影響しなかった。

「業務範囲が広い」「今よりも高いレベルを要する仕事を経験できる」が有意に正、「残業がある」「スキルを高める機会があまりない」が有意に負であった。多様な働き方は、仕事満足度と生活満足度の双方に同じ方向の影響を与えていることがわかる。

男女別にみると、男性は、仕事満足度と同様に、業務範囲やスキル向上の機会が生活満足度に影響していた。他方、女性は、生活満足度に対して、「配置転換や転勤がある」に有意に負であり、仕事満足度に有意に影響していたスキル向上の機会の有無は、生活満足度には有意には影響していなかった。これらの結果は、男性の方が女性に比べて、生活全般における仕事中心性が高い、逆に、配置転換や転勤のような生活面での変更も伴う働き方は、女性にとって大きな負担となることがわかる。

表 7-1.生活満足度の決定要因（正社員のみ）

被説明変数:生活満足度(0~10) 正社員のみ

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 5	Model 6	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
性別ダミー(男性=1,女性=0)	-0.649 ***	-0.654 ***	-0.650 ***	-0.650 ***	-0.652 ***	-0.655 ***	-0.65 ***	-0.652 ***	-0.669 ***	-0.647 ***	-0.648 ***	-0.675 ***
教育年数(年)	0.034	0.030	0.031	0.030	0.031	0.031	0.031	0.033	0.026	0.028	0.032	0.029
年齢(歳)	-0.022 ***	-0.020 ***	-0.020 ***	-0.020 ***	-0.020 ***	-0.020 ***	-0.02 ***	-0.02 ***	-0.021 ***	-0.02 ***	-0.021 ***	-0.023 ***
家計金融資産(万円)	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
対数時給(円)	0.683 ***	0.659 ***	0.653 ***	0.653 ***	0.658 ***	0.653 ***	0.657 ***	0.66 ***	0.63 ***	0.629 ***	0.662 ***	0.655 ***
婚姻状態ダミー(既婚=1,その他=0)	0.918 ***	0.927 ***	0.928 ***	0.925 ***	0.929 ***	0.927 ***	0.928 ***	0.932 ***	0.922 ***	0.929 ***	0.924 ***	0.900 ***
労働時間(週当たり時間)	0.004	0.001	0.000	0.000	0.001	0.001	0.001	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.003
スキルの習熟度	0.014	0.010	0.010	0.007	0.011	0.010	0.011	0.012	0.005	0.006	0.012	0.004
企業特殊スキルの割合	0.006	0.004	0.004	0.007	0.004	0.004	0.004	0.005	0.007	0.008	0.005	0.011
残業がある	-0.232 *											-0.284 **
配置転換や転勤がある		0.039										0.111
業務が限定されている			-0.056									0.100
業務の範囲が広い				0.172 *								0.192 *
(期限のある)プロジェクト的な仕事である					0.014							
他人との調整があまりない						-0.089						
組織のラインから切り離されており、単独で業務実行している							-0.046					
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)								-0.107				-0.08
スキルを高める機会はあまりない									-0.405 ***			-0.399 ***
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる										0.256 *		
当てはまるものはない											0.257	
chi2	221.603	216.015	216.144	219.704	215.861	216.301	215.978	217.105	228.034	222.083	217.577	240.562
p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721	1721

\* 上段は係数、下段は標準誤差。地域ダミー変数を含む。  
+ p<0.1 \* p<0.05, \*\* p<0.01,\*\*\* p<0.001

表 7-2.生活満足度の決定要因（男性正社員のみ）

被説明変数:生活満足度(0~10) 男性正社員のみ

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 5	Model 6	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
教育年数(年)	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.029	0.03	0.024	0.027	0.031	0.022
年齢(歳)	(0.03) ***	(0.03) ***	(0.03) ***	(0.03) ***	(0.03) ***	(0.03) ***	-0.026 ***	-0.026 ***	-0.027 ***	-0.026 ***	-0.027 ***	-0.028 ***
家計金融資産(万円)	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
対数時給(円)	0.85 ***	0.84 ***	0.82 ***	0.83 ***	0.83 ***	0.82 ***	0.825 ***	0.835 ***	0.816 ***	0.809 ***	0.837 ***	0.841 ***
婚姻状態ダミー(既婚=1,その他=0)	0.86 ***	0.86 ***	0.86 ***	0.86 ***	0.87 ***	0.86 ***	0.868 ***	0.867 ***	0.873 ***	0.873 ***	0.854 ***	0.845 ***
労働時間(週当たり時間)	0.003	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.003
スキルの習熟度	0.010	0.007	0.007	0.004	0.008	0.007	0.008	0.008	0.002	0.003	0.009	-0.002
企業特殊スキルの割合	0	-0.003	-0.001	0.001	-0.001	-0.002	-0.003	-0.002	0.003	0.004	-0.002	0.005
残業がある	-0.177											-0.256 *
配置転換や転勤がある		0.126										0.171
業務が限定されている			-0.132									0.120
業務の範囲が広い				0.160								0.157
(期限のある)プロジェクト的な仕事である					0.041							
他人との調整があまりない						-0.216						
組織のラインから切り離されており、単独で業務実行している							-0.180					
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)								0.015				0.010
スキルを高める機会はあまりない									-0.439 **			-0.444 **
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる										0.279 *		
当てはまるものはない											0.400 *	
chi2	166.527	165.474	165.25	166.521	164.204	165.784	165.609	164.132	173.305	169.796	166.834	181.078
p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267	1267

\* 上段は係数、下段は標準誤差。地域ダミー変数を含む。  
+ p<0.1 \* p<0.05, \*\* p<0.01,\*\*\* p<0.001



表 7-3.生活満足度の決定要因（女性正社員のみ）

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 5	Model 6	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
教育年数(年)	0.058 (0.05)	0.055 (0.05)	0.045 (0.05)	0.045 (0.05)	0.049 (0.05)	0.044 (0.05)	0.047 (0.05)	0.055 (0.05)	0.044 (0.05)	0.046 (0.05)	0.045 (0.05)	0.069 (0.05)
年齢(歳)	-0.009 (0.01)	-0.009 (0.01)	-0.006 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.006 (0.01)	-0.006 (0.01)	-0.008 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.006 (0.01)	-0.006 (0.01)	-0.013 (0.01)
家計金融資産(万円)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)	0.000 (0.00)
対数時給(円)	0.422 (0.23)	0.397 (0.23)	0.400 (0.23)	0.370 (0.23)	0.388 (0.23)	0.397 (0.23)	0.396 (0.23)	0.42 (0.23)	0.325 (0.23)	0.359 (0.23)	0.384 (0.23)	0.388 (0.24)
婚姻状態ダミー(既婚=1,その他=0)	0.986 (0.18)	1.029 (0.18)	1.005 (0.18)	1.005 (0.18)	1.003 (0.18)	1.006 (0.18)	1.026 (0.18)	1.007 (0.18)	0.983 (0.18)	1.002 (0.18)	1.009 (0.18)	0.973 (0.18)
労働時間(週当たり時間)	0.018 (0.01)	0.015 (0.01)	0.014 (0.01)	0.011 (0.01)	0.012 (0.01)	0.013 (0.01)	0.01 (0.01)	0.009 (0.01)	0.01 (0.01)	0.011 (0.01)	0.012 (0.01)	0.012 (0.01)
スキルの習熟度	0.020 (0.04)	0.014 (0.04)	0.009 (0.04)	0.005 (0.04)	0.013 (0.04)	0.011 (0.04)	0.013 (0.04)	0.015 (0.04)	0.001 (0.04)	0.006 (0.04)	0.008 (0.04)	0.017 (0.04)
企業特殊スキルの割合	0.013 (0.04)	0.019 (0.04)	0.010 (0.04)	0.010 (0.04)	0.011 (0.04)	0.010 (0.04)	0.016 (0.04)	0.012 (0.04)	0.009 (0.04)	0.01 (0.04)	0.009 (0.04)	0.021 (0.04)
残業がある	-0.357 (0.19)											-0.316 (0.19)
配置転換や転勤がある		-0.386 (0.22)										-0.234 (0.23)
業務が限定されている			0.162 (0.19)									
業務の範囲が広い				0.154 (0.17)								0.218 (0.18)
(期限のある)プロジェクト的な仕事である					-0.244 (0.33)							
他人との調整があまりない						0.140 (0.22)						
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している							0.461 (0.28)					
組織のラインに組み込まれていない(上司の決裁を仰いでいる)								-0.438 (0.20)				-0.321 (0.21)
スキルを高める機会があまりない									-0.318 (0.20)			-0.263 (0.20)
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる										0.131 (0.23)		
当てはまるものはない											0.011 (0.34)	
chi2	70.67	70.043	67.73	67.81	67.587	67.446	69.841	71.989	69.62	67.366	67.031	78.957
P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	454	454	454	454	454	454	454	454	454	454	454	454

\* 上段は係数、下段は標準誤差。地域ダミー変数を含む。

+ p<0.1 \* p<0.05, \*\* p<0.01,\*\*\* p<0.001

以上から、有意な推計結果を整理すると、表 8 の通りとなる。とくに、満足度に負の影響を与える働き方に注目すると、正社員全体では、仕事満足度に対して、残業、プロジェクト的な仕事、ライン組み込み、スキル機会なし、生活満足度に対しては、残業、スキル機会がない、男性については、仕事満足度に対しては、プロジェクト的な仕事、スキル機会がない、生活満足度に対しては、スキル機会がないことがマイナスに影響する。女性においては、仕事満足度に対して、ライン組み込み、スキルが小さい、生活満足度に対しては、残業、配置転換・転勤、ライン組み込みが有意にマイナスであった。このように、多様な働き方は、仕事満足度と生活満足度に同じように影響するが、その仕方は、男女で異なることがわかった。

なお、本節の結果は、先行研究に比べて、働き方における限定性有無が満足度に与える影響が統計的に有意に出ていた。これは、先行研究が働き方の限定性有無を「制度の適用」でみていたのに対して、本稿は、より実態をとらえるために、回答者本人の働き方に対する認識を捉えている、その利点の表れであるといえる<sup>18</sup>。

18 制度適用と自己認識との間のギャップについては、神林（2015）が指摘するように、限定的な働き方を選択する、そのコミットメントの難しさが背景にあるのだろう。

表 8. 仕事・生活満足度の決定要因のまとめ（正社員のみ）

	仕事満足度			生活満足度		
	計	男性	女性	計	男性	女性
残業がある	-			-		-
配置転換や転勤がある						-
業務が限定されている						
業務の範囲が広い	+			+		
(期限のある)プロジェクト的な仕事である	-	-				
他人との調整があまりない						
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している			+			+
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)	-		-			-
スキルを高める機会はあまりない	-	-	-	-	-	
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	+	+		+	+	

注) 符号は有意水準10%以下で有意を表す

## 6. 仕事・生活満足度を損なう働き方の金銭的評価

ここまでの分析では、働き方の違いが、仕事満足度と生活満足度に与える影響をみてきた。しかし、そのインパクトの大きさははっきりしていない。例えば、残業があることは、生活満足度を有意に損ねるが（表 7-1）、時間外手当を受け取ることで所得が増えて、生活満足度は高まる面もある。逆に、限定的な働き方で残業がなくなれば満足度は高まるかもしれないが、鶴(2014)や表 2 でみたように、スキルを高める機会を失うことで満足度が低下する可能性もある。これらと比較考量するには、残業することやスキルを高める機会を失うことで毀損される仕事・生活満足度を金銭換算して評価する必要がある。

そこで、本節では、所得補償額の試算を行う。所得補償額を試算する方法のひとつとして、地域の公共財やアメニティ等の非市場財の価値づけに用いられる、生活満足度アプローチ（Life Satisfaction Approach, LSA, Frey et al. (2009)）がある<sup>19</sup>。LSAは、自己申告された生活満足度を潜在的な効用の代理変数とみなすものである<sup>20</sup>。具体的には、生活満足度や主観的幸福度を直接的に評価させた後、それらに関心のある公共財とその他の変数に回帰させて得られる（公共財と所得の）係数を使って、効用が一定となるようなトレードオフ比率（限界代替率）を計算して非市場財の金銭的な価値を試算するものである<sup>21</sup>。

<sup>19</sup> Senik (2012) は、公共財やアメニティの評価手法として (1) ヘドニック法 (Hedonic pricing、顕示選好法, Revealed preference) (2) 仮想的評価法 (Contingent valuation, CVM、表明選好法, Stated Preferences) (3) 生活満足度・主観的幸福度 (Life Satisfaction、Subjective self-declared Happiness) がある。ヘドニック法では、アメニティから得られる便益は、市場価格の差として表れると考える。CVMは、表明選好法の一つであり、仮想的市場評価により、個人の選好を直接的に引き出す方法である。RP, SP, LSA は理論的に同値になる（付論を参照）

<sup>20</sup> 一般的な質問の仕方として以下のものがある。幸福度：If you were to consider your life in general these days, how happy or unhappy would you say you are, on the whole? 1. Not at all happy; 2. Not very happy; 3. Fairly happy; 4. Very happy、生活満足度：All things considered, how satisfied are you with your life as a whole these days? 1(dissatisfied)~10 (very satisfied)。

<sup>21</sup> さまざまな応用例がある。応用例として、アイルランドの地域のアメニティ (Ferreira and Moro (2010))、空港の騒音 (Van Praag and Baarsma (2005))、気候 (Becchetti et al., 2007)；

Frey et al. (2009) の方法に基づいて所得補償額 (Income Compensation,  $IC$ ) を試算する。はじめに、前節 (1) 式の満足度関数  $S_i = \beta_1 \ln(y_i) + \beta_2 D_i + \beta_3 X_i + u$  を推計する。

いま、働き方の限定性が  $D_i = 0$  から  $D_i = 1$  に、例えば、残業あり  $D_i = 0$  から、残業なし  $D_i = 1$  になるとして、変化前の効用水準を一定にするには、残業なしによる効用  $v$  の増分に相当する所得額を差し引く必要がある。これを所得補償額 ( $IC$ ) と呼び、次式の関係を満たす。

$$v(D_i = 0, y_{i0}) = v(D_i = 1, y_{i0} - IC)$$

この関係から求められる  $IC$  は次の通りである。

$$IC = y_{i0} (1 - \exp(\hat{\beta}_2 \cdot \hat{\beta}_1^{-1} \cdot \Delta D_i))$$

ここでは、仕事・生活満足度に負の影響を与えると考えられる、残業、転勤・配置転換、ラインへの組み込み、スキルを高める機会がない、に注目して、こうした働き方を仕事満足度の観点から評価してみよう。具体的には、LSA の手順に沿って、表 6-1,2,3、表 7-1,2,3 の推計結果を用いて、所得補償額を求めた。その結果は、表 9 の通りである。

表 9. 満足度を損なう働き方に対する所得補償額 (生活満足度、仕事満足度で評価)

	平均時給(円)	残業がある		配置転換や転勤がある		組織のラインに組み込まれている (上司の決裁を仰いでいる)		スキルを高める機会はありません	
		仕事	生活	仕事	生活	仕事	生活	仕事	生活
正社員	1703.8	<b>361.5</b>	<b>490.7</b>	93.6	-103.9	<b>362.0</b>	255.0	<b>1233.3</b>	<b>808.0</b>
	100.0	<b>21.2</b>	<b>28.8</b>	5.5	-6.1	<b>21.2</b>	15.0	<b>72.4</b>	<b>47.4</b>
男性	1828.2	289.7	342.2	74.6	-297.5	134.2	-33.1	<b>1303.0</b>	<b>760.7</b>
	100.0	15.8	18.7	4.1	-16.3	7.3	-1.8	<b>71.3</b>	<b>41.6</b>
女性	1356.6	473.6	<b>774.4</b>	189.5	<b>843.5</b>	<b>789.0</b>	<b>878.4</b>	<b>1034.9</b>	846.6
	100.0	34.9	<b>57.1</b>	14.0	<b>62.2</b>	<b>58.2</b>	<b>64.8</b>	<b>76.3</b>	62.4

注) 太字は、有意水準10%以下で有意

上段の単位は円、下段は平均時給(100)に対する比率を表す。

まず、正社員において、仕事、生活満足度を損なう働き方に対して求められる補償額の違いをみてみよう<sup>22</sup>。正社員における「残業あり」の仕事満足度からみた補償額を求めると、

Frijters and van Praag, 1998; Rehdanz and Maddison, 2005)、・都市の大気汚染 (Welsch, 2002, 2006, Luechinger 2009)、硫黄の排出 (Di Tella and MacCulloch, 2007)、都市再生スキーム (Dolan and Metcalfe, 2008)、テロリズム (Frey et al., 2009)、洪水 (Luechinger and Raschky, 2009)、干ばつ (Carroll et al. 2009)。

<sup>22</sup> 補償額の絶対的な水準 (及び賃金比) は十分幅を持って考えるべきであり、本稿では、対象

平均時給換算で 361.5 円/時となった。つまり、残業によって、時給換算で 361.5 円分の仕事満足度が失われているのである。これは、平均時給 1703.8 円の 21%に相当し、時間外手当（25%割増）が 426.0 円/時であることに鑑みると、残業から得られる純収入は少ないと考えられる。

同様に、正社員全体で「残業がある」ことで損なわれる生活満足度の金銭価値は 490.7 円であり、平均時給の 28.8%に相当する。仕事満足度と生活満足度の尺度が等価であると仮定して比較すると<sup>23</sup>、残業による厚生への低下分は、仕事満足度よりも生活満足度の方が大きいといえる。

「スキルを高める機会はない」ことは、仕事満足度と生活満足度の両方を毀損して、その大きさはそれぞれ 1233.3 円/時（平均時給の 72.4%）、808 円/時（同 47.4%）にもなる。このようにスキルアップする機会の有無が労働者厚生に与える影響は、他の働き方と比較して、相対的に大きい（金銭価値にして 2~3 倍）ことがわかる。こうした結果は、労働時間や異動・転勤の制限よりも、スキルアップの機会に対する配慮が望まれることを示唆している。男女別にみても、男女とも「スキルを高める機会はない」ことで失われる仕事満足度の金銭価値が一番大きかった。

続いて、同じ働き方でも男女でどの程度補償額が異なるか着目すると、女性においては、スキルを高める機会がない場合を除き仕事満足度よりも生活満足度の毀損の方が大きく、統計的にも有意であった。

また、残業や異動・転勤といった、生活面での変更を余儀なくされる働き方は、男性よりも女性の満足度をより大きく損ねている。特に、生活満足度の毀損が大きい。例えば、女性の場合、残業、異動・転勤によって損なわれる生活満足度はそれぞれ平均時給の 57.1%、62.2%と相対的に大きくなっている。

さらに、組織のラインに組み込まれていることは、女性の仕事満足度と生活満足度の両方を損ねて、その大きさは、残業、異動・転勤によって損なわれる生活満足度に匹敵するほどの大きさである（それぞれ平均時給の 58.2%、64.8%）。男性は組織コミットメントが比較的容易でラインに取り込まれることを是とするが、女性にとっては働き方の自律性が損なわれ、業務の他者依存性が高まることは、仕事も生活も満足度を損ねることにつながる。

## 7 まとめ

本稿では、正社員の多様な働き方が進展している現状に鑑みて、限定的な働き方が労働者に与える厚生について検討した。とくに、制度上の区分ではなく、働き方の実態に着目して分析した。限定的な働き方をしている正社員のスキル形成と満足度の視点から、これらの関係を構造的・立体的に捉えることを試みた。具体的には、限定的な働き方とスキル

---

別、男女別の補償額水準の相対的比較に着目している。

<sup>23</sup>これはやや強い仮定である。生活と仕事のいずれを優先するかについては、それぞれの満足度を問うのではなく、二者択一的な選択問題として、ウェイトが分かる形で把握することが望ましい。

の関係を分析した上で、それらが仕事・生活満足度に与える影響について金銭的価値から評価した。

その結果、スキルの習熟度は、勤続の長さに強く依存するが、残業や転勤・配置転換のない正社員のスキルの習熟度は低く（表 2、Model1-4）、業務限定型の場合は、勤続年数によるスキル習熟効果は弱かった（Model5-8）。また、満足度の観点からみると、残業があることやスキルアップの機会がないことが、仕事満足度も生活満足度も損ねていた。生活満足度アプローチから、満足度を損ねる働き方の所得補償額を試算すると、正社員においてスキル向上機会がないことで失われる仕事満足度、生活満足度の経済的価値はそれぞれ 1233.3 円/時（平均時給の 72.4%）、808 円/時（同 47.4%）と、他の「不利益」に比べてスキル向上機会のないことのデメリットが大きかった。女性正社員に関しては、男性正社員に比べて、残業や転勤・配置転換、ラインに組み込まれていることが、生活満足度を損ねて、その大きさは、時給の約 6 割程度に相当することがわかった。

これらの結果は、働き方の限定性が労働者の厚生に与える影響はさまざまなので、性別や生活満足度等、多面的に評価する必要があることを示唆している。限定正社員の働き方は、例えば、残業がなくなることで仕事、生活満足度が高まり、その傾向は女性により強くみられる。一方、現状のようにスキルを高める機会が乏しければ男女ともにそれを上回って満足度の低下が起こる可能性が高い。したがって、限定正社員の普及には同時にスキルを高める機会を増やすことが重要であるとともに、女性の方が限定正社員のメリットをより強く受けることから、女性への普及をより強調することも政策的な課題といえる。

付論. RP, SP, LSA の同値性 (Dolan and Metcafe(2008)の都市再生の価値評価の例と説明)

(1) 顕示選好法

住宅の特性を $Z = (Z_1, \dots, Z_N)$ 、住宅以外の私的財を $x$ として、個人は予算制約 $x + P(z) = Y$ のもとで効用 $u(x, z)$ を最大化する。 $P(Z)$ は特性 $z$ をもつ住宅の価格であり、 $Y$ は家計所得である。このとき、個人は次のような選択して効用を最大化する： $\frac{\partial P}{\partial z_R} = \frac{\partial u / \partial z_R}{\partial u / \partial x} = WTP_{RP} \dots$  (1)  
つまり再建された住宅 $z_R$ の限界価格 (WTP) は $z_R$ と $x$ の限界代替率に等しい。

(2) 表明選好法

所得 $y$ と住宅の再建 $R$ のもとで効用を最大にする $u(R, Z)$ 。このとき WTP は再建に支払う所得分に等しくなる： $u(R_0, y_0) = u(R_1, y_0 - WTP_{SP}) \dots$  (2) ただし、 $R_1 \geq R_0, \partial u / \partial R > 0$ 。

(3) 経験に基づく評価

所得 $y$ 、再建 $R$ 、真の効用を $u(y, R)$ とすると、自己申告した生活満足度の値 $v$ は次の通り表される： $v = h[u(y, R)] + \varepsilon$ 。  $\varepsilon$ は誤差項で個人は完全には効用を生活満足度にマッピングできないとする。 $SWB = \beta_0 + \beta_1 \ln(y_i) + \beta_2 R_i + \beta' X + \varepsilon_i$ を推計して得られる $\widehat{\beta}_2$ と $\widehat{\beta}_1$ を使って、所得補償(Income compensation, IC)、あるいは、効用を一定とした再建と所得のトレードオフを計算することができる： $v(R_0, y_0) = v(R_1, y_0 - IC)$  (3) ,  $y_0$ は初期の所得、 $R_0$ は再建前、 $R_1$ は再建後の地域の状態である。

以上より、平均所得水準 $\bar{y}_i$ での $IC = \bar{y}_0 - e^{\left(\frac{\widehat{\beta}_2}{\widehat{\beta}_1} + \ln(y_0)\right)}$ が求まる<sup>24</sup>。

(4) 方法の比較

もし選好と生活満足度が理論的に等価であれば、(1) (2) (3) は等しく、以下が成り立つ。

$$\frac{\partial u / \partial z_R}{\partial u / \partial x} \equiv u(R_0, y_0) = u(R_1, y_0 - WTP_{SP}) \equiv v(R_0, y_0) = v(R_1, y_0 - IC)$$

さらに、 $R_0$ と $R_1$ が同値 (再建における変化が顕示選好でも表明選好でも同じ) であり、経験の効用に対して、効用 $u(\cdot)$ と生活満足度 $v(\cdot)$ の両方において、初期の所得水準 $y_0$ が同値であるならば、 $WTP_{RP} = WTP_{SP} = IC$ が成り立つ。

<sup>24</sup>  $\widehat{\beta}_1 R_0 + \widehat{\beta}_2 \ln(y_0) = \widehat{\beta}_1 R_1 + \widehat{\beta}_2 \ln(y_0 - IC)$  より  $\ln(y_0 - IC) = \frac{\widehat{\beta}_1(R_0 - R_1)}{\widehat{\beta}_2} + \ln(y_0)$

参考文献

- 神林龍 (2015) 「正社員の多元化を巡る同床異夢－労働条件のコミットメントとキャリアのコミットメント」『日本労働研究雑誌』 No.655, pp. 34-46.
- 久米功一・大竹文雄・鶴光太郎 (2014) 久米功一・大竹文雄・鶴光太郎 (2014) 「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識－RIETI Web アンケート調査の概要」 *RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-003*
- 高橋康二 (2012) 「限定正社員区分と非正規雇用問題」 *JILPT Discussion Paper 12-03*
- 高橋康二 (2013) 「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』 No.636、July 2013 pp.48-62
- 鶴光太郎 (2014) 「人的資本・人材改革－鳥瞰図的視点－」 *RIETI Policy Discussion Paper Series 14-P-005*
- 戸田淳仁 (2015) 「限定正社員の実態－企業規模別における賃金、満足度の違い」『日本労働研究雑誌』 No.655, pp. 110-118.
- みずほ総合研究所 (2013) 「限定正社員の普及・促進は労働市場の朗報か－ルール整備と転職を支える政策の充実が課題」みずほレポート 2013年7月8日
- 守島基博 (2011) 「「多様な正社員」と非正規雇用」 *RIETI Discussion Paper Series 11-J-057*
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「多様な就業形態に関する実態調査」(事業所票・従業員票)
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 「「多様な正社員」の人事管理に関する研究」労働政策研究報告書 No.158 平成25年5月31日
- Beja Jr., Edsel L. (2012) “Subjective Well-Being Approach to Environmental Valuation: Evidence for Greenhouse Gas Emissions” *Social Indicator Research* 109:243–266
- Carroll, Nick, Paul Frijters, and Michael A. Shields. (2009) “Quantifying the Costs of Drought: New Evidence from Life Satisfaction Data.” *Journal of Population Economics* 22:2: 445-461.
- Dolan, Paul and Robert Metcalfe (2008) ” Comparing Willingness-To-Pay and Subjective Well-Being in the Context of Non-Market Goods“ CEP Discussion Paper No 890 October 2008
- Edsel L. Beja Jr. (2012) “Subjective Well-Being Approach to Environmental Valuation: Evidence for Greenhouse Gas Emissions” *Social Indicator Research* 109:243–266
- Frey, Bruno S., Simon Luechinger, and Alois Stutzer. (2009) “The Life Satisfaction Approach to the Value of Public Goods: The Case of Terrorism.” *Public Choice* 138:3-4: 317-345.
- Frey, Bruno S., Simon Luechinger, and Alois Stutzer (2010) "The Life Satisfaction Approach to Environmental Valuation." *Annual Review of Resource Economics* 2, 139–160.
- Hammitt, James K. (2002) "QALYS Versus WTP" *Risk Analysis* Vol.22 No.5 985-1001
- Levinson, Arik (2012) "Valuing Public Goods Using Happiness Data: The Case of Air Quality" *Journal of Public Economics*, 96(9-10): 869-880, October, 2012.
- Luechinger, Simon. (2009) “Valuing Air Quality Using the Life Satisfaction Approach.” *The*

*Economic Journal* 119:536: 482-515.

Luechinger, Simon, and Paul A. Raschky. (2008) "Valuing Flood Disasters Using the Life Satisfaction Approach." *Journal of Public Economics* 93:3-4): 620-633.

Senik, Claudia (2012) Should we Measure Regional Subjective Well-Being? OECD, June 11th 2012

Stutzer, Alois and Frey, Bruno S. (2010) "Recent Advances in the Economics of Individual Subjective Well-Being" *Social Research* Vol 77 : No 2 : Summer 2010 pp.679-714

Sunstein, Cass R. (2007) "Willingness to Pay versus Welfare" John M. Olin Law and Economics Working Paper No.326

van Praag, Bernard M. S., and Barbara E. Baarsma. (2005) "Using Happiness Surveys to Value Intangibles: The Case of Airport Noise." *The Economic Journal* 115:500: 224-246.

Welsch, Heinz. (2006) "Environment and Happiness: Valuation of Air Pollution Using Life Satisfaction Data." *Ecological Economics* 58:4: 801–813



付表 1. 記述統計量

	サンプル サイズ	平均	標準偏差	最小値	最大値
男性ダミー(男性=1、女性=0)	2986	0.700	0.458	0	1
教育年数(年)	2941	14.566	2.030	9	18
年齢(歳)	2986	43.513	10.983	20	69
既婚ダミー(既婚=1、未婚=0)	2986	0.610	0.488	0	1
家計金融資産(万円)	2118	1177.113	1884.298	125	12000
対数時給(円)	2749	7.288	0.484	3.912	9.680
週労働時間(時間)	2932	45.536	9.195	12	96
勤続年数(年)	2972	14.272	10.673	1	47.75
企業規模(人)	2757	1122.613	1754.554	3	5000
北海道	2986	0.040	0.196	0	1
東北	2986	0.069	0.254	0	1
南関東(一都三県)	2986	0.296	0.456	0	1
北関東・甲信越	2986	0.076	0.265	0	1
北陸	2986	0.044	0.205	0	1
東海	2986	0.122	0.328	0	1
近畿	2986	0.154	0.361	0	1
中国	2986	0.060	0.237	0	1
四国	2986	0.028	0.164	0	1
九州	2986	0.100	0.301	0	1
沖縄	2986	0.011	0.103	0	1
管理的職業従事者	2986	0.167	0.373	0	1
専門的・技術的職業従事者	2986	0.286	0.452	0	1
事務従事者	2986	0.276	0.447	0	1
販売従事者	2986	0.064	0.245	0	1
サービス職業従事者	2986	0.056	0.230	0	1
保安職業従事者	2986	0.011	0.106	0	1
農林漁業従事者	2986	0.002	0.041	0	1
生産工程従事者	2986	0.065	0.246	0	1
輸送・機械運転従事者	2986	0.019	0.136	0	1
建設・採掘従事者	2986	0.014	0.119	0	1
運搬・清掃・包装等従事者	2986	0.010	0.101	0	1
その他	2986	0.028	0.166	0	1
農業、林業	2986	0.004	0.061	0	1
漁業	2986	0.000	0.018	0	1
鉱業、採石業、砂利採取業	2986	0.001	0.026	0	1
建設業	2986	0.081	0.272	0	1
製造業	2986	0.237	0.425	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	2986	0.016	0.124	0	1
情報通信業	2986	0.051	0.219	0	1
運輸業、郵便業	2986	0.045	0.206	0	1
卸売業、小売業	2986	0.107	0.309	0	1
金融業、保険業	2986	0.047	0.211	0	1
不動産業、物品賃貸業	2986	0.027	0.162	0	1
学術研究、専門・技術サービス業	2986	0.021	0.143	0	1
宿泊業、飲食サービス業	2986	0.011	0.106	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	2986	0.010	0.101	0	1
教育、学習支援業	2986	0.048	0.214	0	1
医療、福祉	2986	0.091	0.288	0	1
複合サービス事業	2986	0.014	0.116	0	1
サービス業(他に分類されないもの)	2986	0.087	0.282	0	1
公務(他に分類されるものを除く)	2986	0.070	0.256	0	1
その他	2986	0.033	0.180	0	1
新人が、あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるにはどの程度の期間(年)	2536	3.618	3.316	0.02	10
残業がある	2986	0.624	0.485	0	1
配置転換や転勤がある	2986	0.268	0.443	0	1
業務が限定されている	2986	0.215	0.411	0	1
業務の範囲が広い	2986	0.499	0.500	0	1
(期限のある)プロジェクト的な仕事である	2986	0.130	0.336	0	1
他人との調整があまりない	2986	0.118	0.323	0	1
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している	2986	0.110	0.312	0	1
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)	2986	0.246	0.431	0	1
スキルを高める機会はありません	2986	0.168	0.374	0	1
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	2986	0.217	0.413	0	1
当てはまるものはない	2986	0.082	0.275	0	1