



RIETI Discussion Paper Series 18-J-008

## 就労スケジュールの不確実性と補償賃金

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/>

## 就労スケジュールの不確実性と補償賃金\*

森川正之 (RIETI)

## (要旨)

長時間労働に関する研究は数多いが、予期せざる残業など労働時間の不確実性を扱った研究は乏しい。本稿は、独自のサーベイ・データに基づき、日本における就労スケジュールの不確実性についての観察事実を提示する。その結果によれば、第一に、5割強の労働者は予期せざる急な残業を行っており、約3割の労働者は予定していた休暇を業務上の事情でとりやめることがある。こうした就労スケジュールの不確実性は、正社員・正職員、長時間労働者で顕著である。第二に、労働者にとって不確実性の主観的成本は大きい。不確実な残業は予定された残業1.5倍以上と等価であり、確実な休暇は不確実な休暇1.5倍以上と等価である。第三に、不確実性の仕事満足度に対する負の影響は、総労働時間の増加や賃金の減少の影響と比較して非常に大きい。第四に、現実の労働市場において不確実性に対する補償賃金の存在が観察されるが、量的には小さい。

キーワード：労働時間、残業、休暇、不確実性、仕事満足度、補償賃金

JEL Classification：J22, J28, J31, J81, M52

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。

\* 本稿作成の過程で、荒木祥太、荒田禎之、五十里寛、近藤恵介、劉洋、矢野誠、張紅咏の各氏をはじめ RIETI ディスカッション・ペーパー検討会参加者から有益なコメントを頂戴したことに感謝したい。本研究は、科学研究費補助金（26285063, 16H06322）の助成を受けている。

## 就労スケジュールの不確実性と補償賃金

### 1. 序論

日本では長時間労働の是正が重要な政策課題となっているが、労働時間の量的な長さだけでなく、就労時間や就労日程の不確実性もワーク・ライフ・バランス（WLB）をはじめ労働者の厚生に大きく影響する。<sup>1</sup> しかし、労働時間の不確実性の問題を明示的に扱った研究は少ない。そこで本稿は、独自の個人サーベイを通じて収集したデータに基づき、日本における労働スケジュールの不確実性について、主に補償賃金の観点から観察事実を提示する。

働き方改革実現会議が昨年まとめた「働き方改革実行計画」（2017年3月）では、「長時間労働の是正」が大きな柱となっており、労使協定を結ぶ場合でも時間外労働時間の上限を年間720時間、単月で100時間未満とすることとされた。<sup>2</sup> 過労死・過労自殺の防止、メンタルヘルスを含む労働者の健康とともに、WLBの実現や生産性向上がその目的である。このほか、同計画での焦点にはなっていないが、依然として低い有給休暇取得率という問題もある。

しかし、労働者の観点からは、量的な勤務時間の長さだけでなく、予期していなかった急な残業や休日出勤、有給休暇の計画的な取得の難しさといった労働スケジュールの不確実性（＝予測不可能性）の影響も無視できない。企業の現場では、顧客・取引先の突然のクレームへの対応、急な事件や事故への対処といった事前の就業スケジュールに対する攪乱要因が数多く存在する。官庁でも国会対応業務は典型的な例であり、翌日の質疑が入りそうになると夜間の待機、答弁資料作成など、予期せざる長時間残業が発生する。

子供の世話・送り迎え、家族や友人との食事、旅行の計画をはじめ、予め決めていたスケジュールの急な変更を強いられることの主観的なコストは大きい。同じ1時間の残業でも十分前から予定されていてそれを前提にスケジュールを組んでいた場合と、突然の残業や休日出勤命令とでは、WLBの面で大きな違いがある。<sup>3</sup>

他方、現実の仕事では、上司・同僚との関係や関連部局との社内調整など業務見直しによってある程度対応可能なものだけでなく、上述のような突発的業務はしばしば発生しており、それらへの対応の迅速さが企業業績を左右する場合すらある。また、多くのサービス産業は「生産と消費の同時性」という性質を持っているため、来客者数など需要が時間的に大

---

<sup>1</sup> 日本労働政策研究・研修機構（2017）によれば、日本の長時間労働者の割合は20.8%で欧米諸国に比べて高い数字である。

<sup>2</sup> ただし、労働基準法等の一部を改正する法律案は廃案となり、今後改めて法案が提出される見込みである。

<sup>3</sup> 最近、サンフランシスコやシアトルでは、一定の企業に対して2週間前に就労時間を知らせることを義務付け、これを変更する際には「予測可能性給付（predictability pay）」を行うことを法制化したという（Mas and Pallais, 2017）。

大きく変動する。季節変動のように比較的予測しやすい変化だけでなく、予想外の需要急増も稀ではない。そして需要見通しの誤りは、想定外の時間外労働や休日出勤につながりやすい。予期せざる急な残業や休日出勤は、労働者にとって負担となる一方で、企業の生産性や収益性にとっての価値は高いだろう。そうだとすれば、残業時間に応じた一律の割増賃金ではカバーされない、不確実性に対する一定の補償賃金が存在することに合理性がある。

この点は、働き方改革のもう一つの柱である同一労働同一賃金とも関係している。日本における最近の同一労働同一賃金の議論は、正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇差の解消を目的としており、例えば時間外労働や深夜・休日労働に対する割増賃金率を同一にすべきこととされている。<sup>4</sup> しかし、就労スケジュールの不確実性—後述する通り正社員・正職員が多くを担っている—への対価をどう扱うべきなのかは微妙な問題であり、別途の検討が必要である。

以上のような問題意識の下、本稿では、独自に設計・実施したサーベイを通じた収集したデータに基づき、日本における労働スケジュールの不確実性について、主として補償賃金 (Rosen, 1986) の観点から観察事実を提示する。長時間労働や短時間勤務 (パートタイム) に関する研究は数多いが、労働スケジュールの不確実性の実態、それが労働者の仕事満足度や賃金に及ぼす影響についての研究は極めて少なく、本稿は労働時間に関する研究として新規性が高い貢献である。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、本稿の分析に関連する先行研究を概観する。第3節では、本稿で用いるサーベイ・データ及び分析方法について解説する。第4節で就労スケジュールの不確実性の実態及び確実性に対する労働者の選好に関する集計結果を報告する。第5節では、仕事満足度に対する就労スケジュールの不確実性の影響を計測し、長時間労働の影響と比較する。第6節では、賃金関数の推計により、現実の労働市場において補償賃金がどの程度存在するかを計測する。最後に第7節で結論を要約するとともに政策的含意を述べる。

## 2. 関連する先行研究

就労スケジュールに関連する研究のうち、長時間労働については、労働者や企業の生産性に及ぼす影響 (e.g., Pencavel, 2015; Collewet and Sauermann, 2017; Lee and Lim, 2017)、労働時間と賃金の関係 (e.g., Kato *et al.*, 2013; Cortes and Pan, forthcoming)、労働時間と主観的幸福度や仕事満足度との関係 (e.g., Pouwels *et al.*, 2008; Estevão and Sá, 2008; Wooden *et al.*, 2009; Morikawa, 2010; Rätzl, 2012; 鶴見・馬奈木, 2017) 等多数の研究が存在する。<sup>5</sup> しかし、労

---

<sup>4</sup> 「同一労働同一賃金ガイドライン案」(2016年)。

<sup>5</sup> このほか、日本の長時間労働をもたらす要因 (e.g., Kuroda and Yamamoto, 2013; Genda *et al.*, 2015)、労働時間と健康・メンタルヘルスの関係 (e.g., 黒田・山本, 2014) に関する研究など

働時間の量的な長さとスケジュールの不確実性は別の問題であり、労働時間が短くてもスケジュールの不確実性が高い労働者はいるし、逆のケースも存在する。

本稿で扱う労働スケジュールの不確実性に関連の強い研究の一つは、柔軟な就労に関する研究である。労働時間の柔軟性が高い仕事であっても予見せざる急な業務の発生などの不確実性自体は避けられないが、予測不可能な残業や休暇取得の不確実性の当該労働者への影響は小さくなると考えられるからである。米国におけるそうした研究は、労働時間の柔軟性に対する労働者の支払意思額（Willingness to Pay: WTP）が存在し、男性に比べて女性のWTPが高いこと、個人による異質性が大きいことなどを示している（e.g., Eriksson and Kristensen, 2014; Mas and Pallais, 2017; Wiswall and Zafar, 2018）。また、フレックスタイムなど柔軟な労働時間に対する負の補償賃金が存在することを示す研究も少なくない（e.g., Heywood et al. 2007; 黒田・山本, 2014; Mas and Pallais, 2017）。<sup>6</sup>

もう一つの関連する研究は、夜間、週末といった一般とは異なる就労時間（シフト・ワーク）への補償賃金の推計である（e.g., Kostiuk, 1990 ; Lanfranchi *et al.*, 2002）。Kostiuk (1990)は米国、Lanfranchi *et al.*, (2002)はフランスの労働市場を対象とした研究だが、いずれもシフト・ワークに対する比較的大きな補償賃金の存在を報告している。また、Hamermesh and Stancanelli (2015)は、米国は欧州に比べて、労働時間が長いだけでなく、夜間や週末に就労する傾向が強いことを示している。残業は夜間就労を伴う可能性があるし、休日出勤は週末の就労になる可能性が高いことから、結果的に就労スケジュールの不確実性とも関連している。

ただし、これらはいずれもスケジュールの不確実性自体を分析しているわけではない。本稿に最も近い研究は、Mas and Pallais (2017)である。同論文は、米国における実証実験により、典型的な就労（週40時間、9-17時、月～金）に比べて非典型的な就労形態（alternative work arrangements）－①柔軟な就労スケジュール、②在宅勤務、③イレギュラーなスケジュール－への求職者のWTPを推計している。特に、ショート・ノーティスでの就労スケジュール設定を回避することへのWTPを推計している点で、ごく稀な先行研究である。その結果によると、企業がショート・ノーティス（1週間前）で就労スケジュールを決定するのを回避するためのWTPは、平均で賃金の20%、WTP分布の下位25パーセントの人でも10%である。

本稿は、独自に設計・実施した日本人へのサーベイに基づき、就労スケジュールの不確実性、具体的には、①予期せざる急な残業や②予定していた休暇の急な変更の頻度に関する実態、そうした不確実性への労働者の忌避感の程度（＝確実性への選好）、不確実性の仕事満足度への影響、不確実なスケジュールを受け入れている労働者への補償賃金についての観

---

様々な角度からの分析が存在する。

<sup>6</sup> 他方、Hasebe *et al.* (2018)は、日本のデータでの分析により、裁量労働制は時間管理型の働き方に比べて労働時間・賃金率ともに減少する傾向があるが、統計的な有意差はないという結果を報告している。

察事実を提示するものである。

上述の通り、就労スケジュールの不確実性を直接の対象とした研究は、仮想的設問に基づいて WTP を計測した Mas and Pallais (2017)を除いてほとんど存在しない。特に、現実の労働者の就労スケジュールや賃金に関する情報を使用して、長時間労働の影響をコントロールした上で、就労スケジュールの不確実性の仕事満足度への影響や不確実性に対する補償賃金を推計した研究は、筆者の知る限り存在しない。こうした点で、本稿は就労スケジュールの不確実性に関する新しい実証的事実を提示する研究である。

### 3. データ及び分析方法

#### 3. 1 データ

本稿の分析に使用するデータは、筆者が調査票の設計を行い、経済産業研究所が楽天リサーチ（株）に委託して2017年11月に実施した「経済の構造変化と生活・消費に関するインターネット調査」である。調査対象は、同社の登録モニター約230万人から、「国勢調査」（総務省）の性別・年齢階層（20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳以上）別・都道府県別の人口分布と統合的に抽出した個人である。<sup>7</sup> 回答者数は10,041人であり、サンプルの性別、年齢階層、学歴、配偶者の有無、子供の有無別の構成は表1に示す通りである。

個人特性としては、性、年齢のほか世帯構成、世帯年収、学歴、就労状態などを調査しており、就労者については、賃金（年間収入）、就労形態、業種、職種、週労働時間、勤続年数、労働組合への参加の有無などを調査している。設問のうち賃金、就労形態、職種など多肢選択式のもの、就業構造基本調査（総務省）に準拠した選択肢を設定している。本稿の分析対象は原則として回答者のうち就労者であり、サンプル数は6,856人である。<sup>8</sup> サンプル中、就労者の就労形態、職種、産業別の構成は付表1に示している。

本稿の分析に使用する主な調査項目は、①就労スケジュール（残業、休暇）の不確実性の現状、②就労スケジュールの確実性への選好、③不確実性を受け入れるのに必要と考える補償賃金に関する設問である。また、賃金（年収）、労働時間、仕事満足度に関する調査結果を利用し、仕事満足度の決定要因や賃金関数の推計を行う。①～③に係る具体的な設問と選択肢の文言は以下の通りである。

就労時間の不確実性の実態に関しては、予定されていなかった急な残業、休暇取得の不確

---

<sup>7</sup> 具体的には、楽天リサーチ（株）のシステムにより、「国勢調査」の性×年齢階層×都道府県のセル毎の人口分布と比例的になるように回収目標数を設定し、想定回収率をもとに各セルへの配信数を決定してモニターの中からランダムに送付している。回収数が想定よりも下回る場合には追加的に配信を行い、セル単位での目標回収数に達したところで打ち切っている。

<sup>8</sup> 就労者は、「現在、あなたは収入のあるお仕事をしていますか」という設問に「はい」と回答した人である。

実性について尋ねている。不確実な残業に関する設問は、「あなたは、もともと予定されていた残業を急にしなければならなくなる可能性がありますか」である。選択肢は、「1. 頻繁にある」、「2. ときどきある」、「3. あまりない」、「4. 全くない」である。休暇取得の不確実性に関する設問は、「あなたは、予定していた休暇を業務上の事情で取ることができなくなる可能性がありますか」で、回答の選択肢は残業に関する設問と同じ四者択一である。<sup>9</sup>

就労スケジュールの確実性への選好についての設問も、残業に関するものと休暇取得に関するものがある。残業に関する設問は、「あなたにとって、事前に予定がわからない2時間の残業は、かなり前から日程が確定している残業何時間と同じくらい嫌ですか。逆に言うと、突然の残業2時間を避けることができるならば、あらかじめ日程がわかっている何時間の残業を受け入れることができますか」である。この設問は、選択式ではなく具体的な時間数を回答する形式である。<sup>10</sup> 当然のことながら、確実性への選好が強い人ほど、大きい数字を回答することを想定している。

休暇取得の不確実性に関する設問は、「予定した通り確実に取得できる休暇2日間は、前日にならないと休めるかどうか確定しない休暇何日分に相当する価値がありますか。逆に言うと、前日まで確定しない休暇何日分を犠牲にしても、予定した通り確実に取得できる休暇2日間を取得したいですか」である。確実な休暇2日間と等価な具体的な日数を回答する形式であり、スケジュールの確実性への選好が強い人ほど、大きい数字を回答することが予想される。

不確実性に対する補償賃金に関する設問は、「突然の残業があつたり休暇取得予定の急な変更を余儀なくされたりする仕事と、そうしたことが全くない仕事を比べた時、プライベートな予定が立てにくい前者の仕事は何%ぐらい給与が高ければ受け入れることができますか。総労働時間や仕事の難しさは同じだとしてお答えください」というものである。回答は数字(%)を記入する形式であり、就労スケジュールの不確実性に対して適当だと考える補償賃金(willingness to accept: WTA)を意味する。なお、この設問は、現在就労していない人にも尋ねているが、就労形態、労働時間、賃金といった変数との関係を分析するため、本稿では就労者のみをサンプルに使用する。<sup>11</sup>

就労スケジュールの不確実性が仕事満足度に及ぼす影響を分析する際の仕事満足度に関する具体的な設問は、「あなたは、全体として、現在のお仕事にどの程度満足していますか」で、回答の選択肢は、「1. 満足している」、「2. まあ満足している」、「3. どちらともいえない」、「4. やや不満である」、「5. 不満である」の5つである。

最後に、賃金(年収)を調査しているので、これを使用した賃金関数の推計を行うことで、

<sup>9</sup> 休暇については、有給休暇と週末や国民の祝日とを区別して聞いてはいないので、計画していた有給休暇のキャンセルだけでなく休日出勤を含む可能性がある。

<sup>10</sup> この設問では不確実性へのプラスの選好は想定できないので、システム上、回答する時間数の下限値を2時間に設定している。休暇取得の不確実性に関する設問も同様で、回答可能な日数の下限値を2日間に設定している。

<sup>11</sup> ただし、非就労者を対象に集計しても、回答の分布は就労者とほとんど異なる。

就労スケジュールの不確実性に対して現実に補償賃金が存在するかどうかを推計する。この結果を、前述の主観的に適当だと考える補償賃金と比較する。年間収入は、現在の仕事からの年間収入（税込み）を、「50万円未満」、「50～99万円」、「100～149万円」、・・・、「1,500～1,749万円」、「1,750～1,999万円」、「2,000万円以上」の18区分で回答する形式である。

週労働時間データ（残業時間を含む）は、15時間未満、15～19時間、20～21時間、22～29時間、30～34時間、35～42時間、43～45時間、46～48時間、49～59時間、60～64時間、65～74時間、75時間以上の12区分となっている。

### 3. 2 分析方法

就労スケジュールの不確実性に関する観察事実を提示することが本稿の主目的なので、分析方法は前述の設問への回答の個人特性別のクロス集計、各種個人特性を説明変数としたシンプルなクロスセクションの回帰分析（順序プロビット及びOLS推計）である。

就労スケジュールの不確実性の実態に関しては、①不確実な残業、②休暇取得の不確実性を被説明変数とする順序プロビット推計を行う。①、②とも、就労スケジュールの不確実性が高いほど大きい数字とするため、「頻繁にある」=3、「ときどきある」=2、「あまりない」及び「全くない」=1とする。説明変数に使用する個人特性は、女性ダミー（female）、年齢階層（age：10歳刻み）、就労形態（worktype：9区分）、労働組合員ダミー（union）、結婚状態（married：既婚=1のダミー）、子供の有無に関する3つのダミー（child）、週労働時間を用いる。<sup>12</sup> 就労形態は、会社などの役員、自営業主、自営業の手伝い、正社員・正職員、パートタイム、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託の9区分である。子供は、就学前の子供、小中学校の子供、高校生以上の子供の有無を表す3つのダミー変数である。年齢階層は40歳代、就労形態は正社員・正職員を参照基準とする。週労働時間の原データは前述の通り12区分の離散型変数だが、中央値を使用した上で対数変換して分析に使用する。<sup>13</sup> 全就労者のサンプルのほか、男女別に推計を行う。

不確実な残業2時間が確実な残業何時間分に相当するか、確実な休暇2日間の不確実な休暇何日分に相当するかという設問については、後述する通り個人特性による違いは顕著でないため、単純な集計に基づく記述統計量のみを報告する。<sup>14</sup> 不確実な残業、休暇取得の不確実性に対して適当と考える（主観的）補償賃金（%）についても同様である。

次に、仕事満足度（「満足」～「不満」の5段階）を被説明変数として、就労スケジュー

<sup>12</sup> 通勤時間（週換算・対数）、賃金水準（年間収入の対数）を含む推計も行って見たが有意な関係が確認されなかったため、説明変数には含めないこととした。

<sup>13</sup> 「15時間未満」は13時間、「75時間以上」は79.5時間として処理する。こうして作成した対数労働時間の平均値は3.513、標準偏差は0.502である。

<sup>14</sup> 各種個人特性を説明変数とするOLS推計を行って見たが、個人特性の係数はごく一部の例外を除いて統計的に有意ではなかった。



ルの不確実性と仕事満足度の関係を、順序プロビット・モデルで推計する。選択肢が5つなので、「満足している」を5、「不満である」を1とする。この推計では、賃金、労働時間のほか、性別（男女計のサンプルの場合）、年齢、就労形態をコントロール変数として考慮する。賃金は、前述の通り18区分の選択方式であり、各区分の中央値を対数変換して分析に使用する。<sup>15</sup> 言うまでもなく関心事は就労スケジュールの不確実性の係数であり、それが労働時間や賃金の係数と比較してどの程度の大きさなのかである。

最後に、賃金関数を男女別に推計し、現実の労働市場において就労スケジュールの不確実性に対する補償賃金が存在するかどうかを検証する。被説明変数は年間収入の対数( $\ln wage$ )で、労働時間(対数)は右辺の説明変数に含める。このほかの説明変数としては、年齢階層( $age$ )、勤続年数( $tenure$ )、学歴( $education$ )、職種( $occupation$ )、就労形態( $worktype$ )、業種( $industry$ )を使用する。<sup>16</sup> 分析の焦点である就労スケジュールの不確実性は、①残業の不確実性、②休暇取得の不確実性のダミーを選択的に使用する。いずれも「頻繁」、「ときどき」の2つのダミーである。労働時間の長さをコントロールした上で、就労スケジュールの不確実性に対する補償賃金が存在するかどうか、また、その量的な大きさはどの程度なのかに関心事である。また、この数字が主観的なWTAや仕事満足度への影響度と比べて大きいのか小さいのかも関心事である。

#### 4. 残業・休暇取得の不確実性

##### 4. 1. 残業の不確実性

急に命じられる不確実な残業の頻度を、個人特性別に集計した結果が表2(1)列である。性別には男性、年齢別には20歳代～40歳代、就労形態別には会社役員及び正社員で予期せざる残業の頻度が高い傾向がある。逆に、パートタイム、契約社員など非正規雇用者は、急な残業の頻度が比較的少ない。<sup>17</sup> 正社員に限って見ても男女差が存在するが、就業者全体での男女差に比べると小さく、就労形態の差が見かけ上の男女差にかなり影響していることを示唆している。週労働時間と不確実な残業の頻度の関係を見ると、長時間労働をしている人ほど不確実な残業も多い傾向がある。長時間労働によるWLBの毀損、メンタルヘルス

---

<sup>15</sup> 「50万円未満」は25万円、「2000万円以上」は2125万円として処理する。こうして作成した対数賃金の平均値は5.604、標準偏差は0.971である。

<sup>16</sup> 勤続年数はダミー変数ではなく年数であり、平均値12.02年、標準偏差11.09年である。学歴は、小中学校、高校、専門学校、高専・短大、大学、大学院(修士課程)、大学院(博士課程)の7区分で、高校を参照基準とする。職種は、管理職、専門的・技術的職種、事務職、販売職、営業職、サービス職、保安職、農林漁業、生産工程業務、輸送・機械運転業務、建設・採掘業務、運搬・清掃・包装等業務、その他の13区分で、事務職を参照カテゴリとする。

<sup>17</sup> 表の非正規雇用者は、パートタイム、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託の合計である。

を含む健康への悪影響などの問題は単に時間の長さだけでなく、就労スケジュールの不確実性の影響を含んでいる可能性を示唆している。

不確実な残業の頻度を被説明変数として前節で述べた順序プロビット推計を行った結果が表 3 である。50 歳以上の就労者、全てのタイプの非正規雇用者は不確実な残業の頻度が少ない一方、週労働時間の長い人ほど不確実な残業も多いことが確認できる。興味深いことに女性ダミーの係数は有意ではなくなり、女性で不確実な残業が少ないという単純な集計結果は、雇用形態や労働時間の違いを強く反映していることを示している。すなわち、これらをコントロールすると、女性も男性と同様の不確実性に直面していることになる。意外なことに労働組合に入っている人は不確実な残業がかなり多い。しかし、もちろんこれは因果関係を意味するわけではない。配偶者の有無や子供の有無はほとんど関係がない。男女を問わず中高年齢層、非正規雇用者で不確実な残業が少ないという結果は、これらの人たちが不確実な残業の少ない仕事に self-select している可能性を示唆している。

次に、突然の残業 2 時間を回避するために受け入れ可能な計画的残業時間数を見ると、全就業者の平均値で 3.5 時間、中央値は 3 時間である (表 4 A)。つまり、平均的には、事前に予定されている残業に比べて、予期せざる残業の主観的成本は 50%~75% 大きいことになる。ただし、個人による異質性が大きく、10 パーセンタイル値は 2 時間 (=不確実な残業と確実な残業は無差別)、90 パーセンタイル値は 5 時間 (=不確実な残業の主観的成本は 2.5 倍) である。

表には示していないが、個人特性との関係を見ると、性別、就業形態等による違いはほとんど見られない。不確実な残業の頻度が多い 20 歳代、30 歳代などの若い層ほど大きな数字を回答する傾向が観察される。しかし、各種個人特性を同時に考慮した推計を行うと、10% 水準で有意な変数はなく、年齢による有意差もなくなる。つまり、残業の不確実性の主観的成本は、観測可能な個人特性では説明できず、同じ属性の中での異質性が大きい。

#### 4. 2. 休暇取得の不確実性

予定していた休暇を業務上の事情で取ることができなくなる頻度について集計した結果が表 2 (2) 列である。女性、60 歳以上、非正社員 (パートタイム、派遣労働者、契約社員等) は予定していた休暇が取れなくなる頻度が少ない。不確実な残業と同様、労働時間の長い人ほど、予定していた休暇を取得できなくなる頻度が多い。

休暇取得の不確実性を被説明変数として順序プロビット推計を行った結果が表 5 である。女性、50 歳以上、非正社員の係数は有意な負値である。一方、労働時間の長さは、高い有意水準の正値である。労働組合員、小中学校や高校以上の子供の係数は有意な正値でありやや意外な結果である。

予定していた休暇が取れなくなることへの忌避感が高い。予定している 2 日間の休暇を

確実に取得するために代償としても良い不確実な休暇日数は、平均値 3.5 日、中央値 3 日である（表 4 B）。すなわち確実に取得できる休暇の主観的価値（確実性プレミアム）は、不確実な休暇よりも 50%以上高いことになる。逆に言えば、休暇取得の不確実性の主観的コストは非常に大きい。ただし、個人間での異質性は大きく、10 パーセンタイル値は 2 日間（＝不確実な休暇と確実な休暇は無差別）だが、90 パーセンタイル値は 5 日間（＝確実な休暇の価値は不確実な休暇の 2.5 倍）である。なお、各種個人特性を同時に考慮した OLS 推計を行ってみると、残業と同様に観測可能な個人特性では、確実性への選好の違いはほとんど説明できない。

#### 4. 3. 不確実な就労スケジュールへの適切な補償賃金

突然の残業や休暇取得予定の急な変更を余儀なくされたりする仕事は、何%ぐらい給与が高ければ受け入れることができるか、という就労スケジュールの不確実性に対して適切と考える補償賃金についての回答を集計した結果が表 4 C である。全就労者の平均値は 27.4%、中央値は 20%である。この数字は、Mas and Pallais (2017)が米国の労働者について報告している数字—平均で 20%—とかなり近い。やはり個人間の異質性は大きく、10 パーセンタイル値は 5%、90 パーセンタイル値は 50%である。

表には示していないが、観測可能な個人特性による違いは顕著ではなく、性別や年齢による有意な違いは見られない。しいて言えばパートタイム、アルバイト、契約社員、嘱託といった非正規雇用者で平均値がいくぶん高く、労働組合員はいくぶん低い数字である。また、予期せざる残業の頻度、予期せざる休暇中止の頻度による違いも不明瞭であり、就労スケジュールの不確実性に強く直面している人ほど高い補償賃金が適当だと考えているわけではない。

総じて言えば、不確実な就労スケジュールに対して 20~25%程度の賃金格差が妥当であるというのが平均的な見方である。この数字は、残業時間や休暇日数で見た補償時間・日数（50~75%）と比較して小さい。つまり、前述の主観的な忌避感のコストを賃金の形で完全に補償することが支持されているわけではない。

#### 5. 仕事満足度の推計

本節では、就労スケジュールの不確実性と仕事満足度の関係についての推計結果を報告する。5 段階スケールで測った主観的な仕事満足度を被説明変数として、各種個人特性で説明する順序プロビット推計を行った結果が表 6 である。「満足している」を 5、「不満である」を 1 としているので、正の係数は仕事満足度が高いことを意味する。

賃金の係数は有意な正值、労働時間の係数は有意な負値であり、予想される通りである。また、男女をプールした推計結果によると、賃金と労働時間の係数の絶対値は比較的近い数字であり、労働時間が1%長く年収が1%多い場合、仕事満足度への効果はほぼ中立的である。ただし、男女別の推計を行うと、女性は賃金の係数がやや小さく、労働時間の係数がかなり大きい。長時間労働が仕事満足度に及ぼす負の影響は、女性の方が男性に比べて大きいことを示している。表には示していないが、就労形態別には、会社役員、自営業主の仕事満足度が高く、男女別に推計しても基本的な結論は変わらない。非正規雇用の中では、女性のパートタイム、アルバイトは正、男性の派遣労働者は負で有意となっている。

本稿の関心事である不確実な残業のうち、「頻繁」の係数は高い有意水準の負値であり、予見せざる残業が多い人は仕事満足度が低い傾向がある（同表(1)～(3)列）。男女別に推計を行っても同様である。この結果は、週労働時間をコントロールしているから、残業時間自体の長さとは独立に、不確実な残業が頻繁にあることによる追加的な不効用があることを意味している。

不確実性の高い残業が頻繁にあることの仕事満足度への影響は、労働時間の係数と比較して量的に非常に大きい。推計された係数に基づき、頻繁な不確実残業の影響を機械的に労働時間換算すると、労働時間が約3倍になるというマグニチュードとなる。<sup>18</sup> 単に総労働時間の削減だけでなく、不確実性を小さくするような職場マネジメントが労働者の厚生に大きく影響することを示唆している。<sup>19</sup>

休暇取得の不確実性と仕事満足度の関係を同様に推計した結果が表6(4)～(6)列である。性別、年齢、就労形態、賃金、労働時間の係数は残業の場合とほぼ同様である。本稿の関心事である休暇取得の不確実性の係数は高い有意水準の負値である。「ときどき」の係数も有意な負値だが、予定していた休暇の中止が「頻繁」なことの係数は大きな負値である。この係数も労働時間や賃金の係数と比較して極めて大きい。<sup>20</sup> 労働者の厚生を高める上で、予定された休暇を確実に取得できるようにすることが、労働時間の削減や賃金の引き上げ以上に大きな意味を持つことを示唆している。

ただし、不確実な残業、休暇取得の不確実性いずれの推計もクロスセクション・データでの分析なので、例えば就労スケジュールの不確実性と仕事への不満を同時にもたらずような経営・労務管理の質の低さなど、別の要因が背後に存在する可能性は排除できないことを留保しておきたい。<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> 賃金の係数と比較しても同様に大きなマグニチュードで、賃金が1/4以下に減少するのに匹敵する計算になる。

<sup>19</sup> 労働者が就労スケジュールの不確実性を含む労働条件全体を考慮して職場の選択を行っているとすれば、政策としてこれに対応すべきとは必ずしも言えない。ただし、現実の内部労働市場において、労働者の選択の自由度は限られており、労働時間規制と同様、一定の政策関与の余地はあると考えられる。

<sup>20</sup> 機械的に計算すると、労働時間約10倍、賃金10分の1以下への減少の影響と等価である。

<sup>21</sup> 経営の質の高い企業はWLBも優れていることを示す研究として、Bloom and Van Reenen (2006), Bloom et al. (2011)。

## 6. 補償賃金の推計

本節では、男女別に賃金関数を推計した結果を報告し、就労スケジュールの不確実性に対する補償賃金が現実に存在するかどうかを検証する。これまでの推計とは異なり、標準的な賃金関数の推計でしばしば使用される説明変数、具体的には年齢、勤続年数、教育水準、職種、就労形態、産業、労働組合を右辺に用いる。<sup>22</sup> 前述の通り、被説明変数が仕事からの年間収入なので、労働時間をコントロール変数として含める。そして、残業の不確実性、休暇取得の不確実性に係るダミー変数を追加する。

推計結果は表7である。表には示していないが、人的資本に関する標準的な変数の推計係数はおおむね予想される通りであり、男女いずれも学歴や勤続年数の係数は正である。男性、女性とも不確実な残業の係数は有意な正值であり、不確実な残業がない人に比べて、男性で5~6%、女性で11~14%の補償賃金が存在することを示唆している。ただし、不確実な残業が「頻繁」、「ときどき」の係数の違いは小さく（特に男性）、頻繁な不確実残業に対して十分な補償賃金が存在するとは必ずしも言えない。<sup>23</sup> ただし、「頻繁」か「ときどき」かは、主観的な判断に基づく回答なので、計測誤差のために十分な違いが観察されていない可能性はある。

男性に比べて女性で大きな係数になっている点は重要であり、女性の方が不確実な残業を受け入れることが、労働市場成果に強く関連していることを示唆している。この点は、日本企業の人事データを使用し、女性が昇進する上で長時間労働がシグナルとして機能していることを指摘した Kato *et al.* (2013) と似た結果と言える。単に長時間労働だけでなく、不確実なスケジュールを受容することも女性の労働市場成果に影響する。一方、休暇取得の不確実性については、男女いずれも有意な補償賃金が確認されない。

ここでの賃金関数の推計結果によると、就労スケジュールの不確実性に対して現実に支払われている補償賃金は、不確実性の不効用や労働者自身が適切と考える補償賃金に比べて量的には小さい。

## 7. 結論

---

<sup>22</sup> 企業規模、企業年齢等は、本稿で使用したデータでは調査されていない。

<sup>23</sup> 正社員・正職員のためのサンプル、非正規労働者（パートタイム、派遣社員、契約社員等）のみのサンプルに分けて推計を行った場合、不確実な残業の係数は正だが、サンプルサイズが小さくなることもあって10%水準で統計的には有意でなくなる。すなわち、同じ正社員・正職員というグループの中で不確実な残業をしている人への補償賃金が存在するとは必ずしも言えず、不確実な残業を負担する傾向が強い正社員・正職員に対する賃金プレミアムが、全就労者での推計結果に反映されている可能性がある。

現在、長時間労働の削減への取り組みが積極的に進められているが、労働時間の量的な長さだけでなく就労スケジュールの予測可能性が WLB をはじめ労働者の厚生に大きく影響する。しかし、就労スケジュールの不確実性の問題を直接に扱った研究は極めて少ないのが現状である。本稿は、独自に設計したサーベイ・データに基づき、残業・休暇取得を対象として、労働スケジュールの不確実性に関する新しい観察事実を提示した。主な結果を要約すると、以下の通りである。

第一に、5割強の労働者は事前に予定されていなかった急な残業を頻繁に又はときどき行っている。休暇取得の不確実性は残業ほどではないが、約3割の労働者は予定していた休暇を業務上の事情で中止することが頻繁に又はときどきある。いずれも正規労働者、労働時間の長い労働者で顕著である。就労スケジュールの不確実性は、現実の労働市場に広範に存在する問題であり、特に不確実性への忌避感が強い女性の就労形態の選択にも影響を持っている可能性がある。

第二に、不確実な残業、休暇取得の不確実性の労働者にとっての主観的コストは大きく、これらへの忌避感は強い。例えば、不確実な残業は予定された残業1.5倍以上と等価であり、確実な休暇は不確実な休暇1.5倍と等価である。また、頻繁な不確実残業や休暇取得の不確実性の仕事満足度に対する負の影響は、総労働時間の増加や賃金の減少が仕事満足度に及ぼす影響に比べて量的に極めて大きい。

第三に、賃金関数の推計結果によれば、日本の労働市場において不確実な残業に対する一定の補償賃金が存在する。しかし、不確実性による不効用の大きさと比較すると現実の補償賃金は量的に小さい。また、休暇取得の不確実性に対する補償賃金の存在は確認できない。同一労働同一賃金を含めて適正な賃金水準を考える際、就労スケジュールの不確実性を考慮する必要がある。

以上の観察事実によれば、就労スケジュールの不確実性に対応することは、WLBを含む労働者の厚生という観点から、労働時間短縮や賃金引上げよりもはるかに重要である。不確実性自体を低減し、あるいは、その影響を軽減するような人事・労務管理の工夫や不合理な慣行の是正が重要なことを示唆している。

本稿では、就労スケジュールの不確実性についての新たな観察事実を提示したが、言うまでもなくクロスセクション・データでの分析という制約がある。就労スケジュールの不確実性について個人を追跡したデータがあればより精緻な分析が可能になることは言うまでもない。また、不確実な残業や休暇取得の不確実性は主観的な判断に基づくものなので、計測誤差の可能性は排除できない。最後に、分析対象は日本に限られており、労働時間だけでなく就労スケジュールの不確実性を国際比較することも将来の課題である。

[参考文献]

(邦文)

黒田祥子・山本勲 (2014). 『労働時間の経済分析』, 日本経済新聞出版社.

鶴見哲也・馬奈木俊介 (2017). 「労働時間が生活満足度に及ぼす影響：日本における大規模アンケート調査を用いた分析」, RIETI Discussion Paper, 17-J-073.

日本労働政策研究・研修機構 (2017). 『データブック国際労働比較 2017』.

(英文)

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, Nick, Tobias Kretschmer, and John Van Reenen (2011), “Are Family-Friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resources?” *Strategic Management Journal*, Vol. 32, No. 4, pp. 343-367.

Collewet, Marion and Jan Sauermann (2017). “Working Hours and Productivity,” *Labour Economics*, Vol. 47, August, pp. 96-106.

Cortes, Patricia and Jessica Pan (forthcoming). “When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled,” *Journal of Labor Economics*.

Eriksson, Tor and Nicolai Kristensen (2014). “Wages or Fringes? Some Evidence on Trade-Offs and Sorting,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 32, No. 4, pp. 899-928.

Estevão, Marcello and Filipa Sá (2008), “The 35-hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?” *Economic Policy*, No. 55, pp. 417-463.

Genda, Yuji, Sachiko Kuroda, and Souichi Ohta (2015). “Does Downsizing Take a Toll on Retained Staff? An Analysis of Increased Working Hours in the Early 2000s in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 36, June, pp. 1-24.

Hamermesh, Daniel S. and Elena Stancanelli (2015). “Long Workweeks and Strange Hours,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 68, No. 5, pp. 1007-1018.

Hasebe, Takuya, Yoshifumi Konishi, Kong Joo Shin, and Shunsuke Managi (2018). “White Collar Exemption: Panacea for Long Work Hours and Low Earnings?” RIETI Discussion Paper, 18-E-002.

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.

Kato, Takao, Daiji Kawaguchi, and Hideo Owan (2013). “Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm,” RIETI Discussion Paper, 13-E-038.

Kostiuk, Peter F. (1990). “Compensating Differentials for Shift Work,” *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 5, Pt. 1, pp. 1054-1075.

Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto (2013). “Firms’ Demand for Work Hours: Evidence from Matched Firm-Worker Data in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.

- 29, September, pp. 57-73.
- Lanfranchi, Joseph, Henry Ohlsson, and Ali Skalli (2002). "Compensating Wage Differentials and Shift Work Preferences," *Economics Letters*, Vol. 74, No. 3, pp. 393-398.
- Lee, Dongyeol and Hyunjoon Lim (2017). "Multiple Thresholds in the Nexus between Working Hours and Productivity," *Contemporary Economic Policy*, Vol. 35, No. 4, pp. 716-734.
- Mas, Alexandre and Amanda Pallais (2017). "Valuing Alternative Work Arrangements," *American Economic Review*, Vol. 107, No. 12, pp. 3722-3759.
- Morikawa Masayuki (2010). "Insecurity of Employment and Work-Life Balance: From the Viewpoint of Compensating Wage Differentials," RIETI Discussion Paper, 10-E-052.
- Pencavel, John (2015). "The Productivity of Working Hours," *Economic Journal*, Vol. 125, December, pp. 2052-2076.
- Pouwels, Babette, Jacques Siegers, and Jan Dirk Vlasblom (2008). "Income, Working Hours, and Happiness," *Economics Letters*, Vol. 99, No. 1, pp. 72-74.
- Rätzel, Steffen (2012) "Labour Supply, Life Satisfaction, and the (Dis)Utility of Work," *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 114, No. 4, pp. 1160-1181.
- Rosen, Sherwin (1986). "The Theory of Equalizing Differences," in O. Ashenfelter and R. Layard, eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, Elsevier, pp. 641-692.
- Wiswall, Matthew and Basit Zafar (2018). "Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 1, pp. 457-507.
- Wooden, Mark, Diana Warren, and Robert Drago (2009). "Working Time Mismatch and Subjective Well-Being," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 1, pp. 147-179.



表1 サンプルの構成

	(1) 全サンプル		(2) うち就労者	
	人数	割合	人数	割合
総計	10,041	100.0%	6,856	100.0%
男性	4,973	49.5%	3,975	58.0%
女性	5,068	50.5%	2,881	42.0%
20-29	1,329	13.2%	1,020	14.9%
30-39	1,630	16.2%	1,272	18.6%
40-49	2,013	20.0%	1,647	24.0%
50-59	1,641	16.3%	1,308	19.1%
60-69	2,796	27.8%	1,450	21.1%
70-	632	6.3%	159	2.3%
小学校・中学校	218	2.2%	113	1.6%
高校・旧制中学	2,864	28.5%	1,751	25.5%
専門学校	1,086	10.8%	790	11.5%
短大・高専	1,287	12.8%	773	11.3%
大学	4,060	40.4%	2,984	43.5%
大学院(修士課程)	417	4.2%	355	5.2%
大学院(博士課程)	109	1.1%	90	1.3%
無配偶者	3,499	34.8%	2,668	38.9%
有配偶者	6,542	65.2%	4,188	61.1%
子供・就学前	1,076	10.7%	771	11.2%
子供・小中学校	1,049	10.4%	868	12.7%
子供・高校以上	2,072	20.6%	1,404	20.5%

表2 予期せざる残業・休暇取得の不確実性の頻度

	(1) 予期せざる残業		(2) 予期せざる休暇中止	
	頻繁にある	ときどきある	頻繁にある	ときどきある
男女計	14.0%	38.3%	5.2%	23.4%
男性	16.3%	41.3%	6.6%	27.8%
女性	10.8%	34.2%	3.2%	17.3%
20-29	18.2%	43.0%	5.6%	23.7%
30-39	19.4%	45.3%	7.2%	26.8%
40-49	17.4%	42.6%	6.1%	26.8%
50-59	11.9%	40.3%	4.7%	24.3%
60-69	5.2%	24.4%	2.5%	16.6%
70-	5.0%	19.5%	4.4%	13.2%
会社役員	24.7%	33.2%	11.6%	27.8%
自営業主	10.4%	31.9%	7.0%	28.5%
正規雇用者	18.4%	47.2%	6.3%	28.5%
非正規雇用者	7.1%	27.9%	1.9%	13.7%
35時間未満	7.3%	26.8%	2.5%	14.9%
35～42時間	5.8%	39.0%	1.8%	20.7%
43～45時間	14.6%	51.5%	5.0%	27.7%
46～48時間	20.3%	54.0%	5.2%	35.1%
49～59時間	31.3%	46.3%	10.4%	33.1%
60～64時間	32.0%	44.0%	13.9%	37.6%
65～74時間	40.9%	41.7%	22.8%	40.9%
75時間以上	49.7%	34.3%	30.2%	37.9%

表3 個人特性と不確実な残業の頻度

	(1) 男女	(2) 男性	(3) 女性
女性	-0.0317 (0.0332)		
20-29	0.0944 * (0.0496)	0.0571 (0.0663)	0.1793 ** (0.0757)
30-39	0.0919 ** (0.0448)	0.0907 (0.0588)	0.1154 (0.0707)
50-59	-0.1943 *** (0.0442)	-0.2883 *** (0.0580)	-0.0803 (0.0691)
60-69	-0.5601 *** (0.0506)	-0.6711 *** (0.0703)	-0.3945 *** (0.0747)
70-	-0.5699 *** (0.1179)	-0.5469 *** (0.1441)	-0.6389 *** (0.2175)
会社などの役員	0.2071 *** (0.0703)	0.2359 *** (0.0814)	0.1681 (0.1472)
自営業主	-0.1152 ** (0.0540)	-0.1268 * (0.0649)	-0.0785 (0.1012)
自営業の手伝い	-0.4955 *** (0.1152)	-0.5728 *** (0.1845)	-0.4647 *** (0.1437)
パートタイム	-0.2570 *** (0.0519)	-0.3395 *** (0.1174)	-0.2413 *** (0.0640)
アルバイト	-0.3190 *** (0.0748)	-0.3642 *** (0.1041)	-0.2646 ** (0.1076)
派遣社員	-0.2218 ** (0.0907)	-0.1280 (0.1507)	-0.2236 ** (0.1125)
契約社員	-0.2344 *** (0.0677)	-0.3068 *** (0.0995)	-0.1219 (0.0934)
嘱託	-0.6544 *** (0.1283)	-0.9162 *** (0.1964)	-0.3707 ** (0.1725)
労組	0.1839 *** (0.0349)	0.1800 *** (0.0447)	0.1904 *** (0.0571)
有配偶者	0.0344 (0.0362)	0.0717 (0.0523)	0.0112 (0.0519)
子供・就学前	0.0729 (0.0502)	0.0816 (0.0645)	-0.0013 (0.0834)
子供・小中学校	0.0571 (0.0455)	0.0416 (0.0583)	0.0516 (0.0754)
子供・高校以上	0.0831 ** (0.0399)	0.0388 (0.0528)	0.1481 ** (0.0614)
ln労働時間	0.5854 *** (0.0380)	0.6471 *** (0.0506)	0.5110 *** (0.0592)
Observations	6,856	3,975	2,881
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0939	0.1008	0.0718

(注) 順序プロビット推計。カッコ内はロバスト標準誤差。\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照カテゴリーは、40歳代。正社員・正職員。

表4 不確実性への主観的補償時間・日数・賃金

		mean	p10	p50	p90
A. 残業	就労者	3.47	2	3	5
	男性	3.51	2	3	5
	女性	3.40	2	3	5
B. 休暇	就労者	3.45	2	3	5
	男性	3.42	2	3	5
	女性	3.49	2	3	5
C. 補償賃金	就労者	27.4	5	20	50
	男性	27.0	5	20	50
	女性	28.0	10	20	50

(注) 残業は予期せざる残業2時間を避けるために受け入れ可能な計画的残業時間数、休暇は確実な休暇取得と等価な不確実な休暇日数、補償賃金は残業・休暇取得の不確実性がある仕事を受け入れるのに必要だと考える賃金の上乗せ率(%)。

表5 個人特性と休暇取得の不確実性

	(1) 男女	(2) 男性	(3) 女性
女性	-0.1782 *** (0.0374)		
20-29	0.0110 (0.0560)	-0.0346 (0.0715)	0.0954 (0.0911)
30-39	0.0718 (0.0502)	0.0657 (0.0640)	0.1087 (0.0828)
50-59	-0.1057 ** (0.0495)	-0.1365 ** (0.0609)	-0.0748 (0.0866)
60-69	-0.3012 *** (0.0555)	-0.3411 *** (0.0725)	-0.1823 ** (0.0875)
70-	-0.3018 ** (0.1296)	-0.1933 (0.1610)	-0.5140 ** (0.2287)
会社などの役員	0.3119 *** (0.0709)	0.3145 *** (0.0811)	0.2924 * (0.1530)
自営業主	0.3023 *** (0.0559)	0.2311 *** (0.0657)	0.4720 *** (0.1090)
自営業の手伝い	-0.1064 (0.1363)	-0.2670 (0.2356)	0.0002 (0.1677)
パートタイム	-0.1961 *** (0.0601)	-0.4373 *** (0.1361)	-0.1111 (0.0776)
アルバイト	-0.2042 ** (0.0870)	-0.2574 ** (0.1169)	-0.1196 (0.1311)
派遣社員	-0.4870 *** (0.1139)	-0.1781 (0.1716)	-0.6782 *** (0.1599)
契約社員	-0.1545 ** (0.0752)	-0.2713 *** (0.1024)	0.0290 (0.1128)
嘱託	-0.2941 ** (0.1457)	-0.5549 *** (0.2099)	0.0415 (0.2040)
労働組合	0.1035 *** (0.0394)	0.0692 (0.0488)	0.1717 ** (0.0672)
有配偶者	-0.0163 (0.0407)	-0.0483 (0.0554)	0.0154 (0.0629)
子供・就学前	0.0370 (0.0578)	-0.0019 (0.0730)	0.1028 (0.0948)
子供・小中学校	0.1401 *** (0.0502)	0.1509 ** (0.0626)	0.0973 (0.0875)
子供・高校以上	0.1134 ** (0.0438)	0.1124 ** (0.0554)	0.1367 * (0.0729)
ln労働時間	0.4917 *** (0.0443)	0.5282 *** (0.0581)	0.4532 *** (0.0720)
Observations	6,856	3,975	2,881
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0655	0.0536	0.0522

(注) 順序プロビット推計。カッコ内はロバスト標準誤差。\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照カテゴリーは、40歳代。正社員・正職員。

表6 就労スケジュールの不確実性と仕事満足度

	(1) 男女	(2) 男性	(3) 女性	(4) 男女	(5) 男性	(6) 女性
ln賃金	0.1913 *** (0.0212)	0.2149 *** (0.0288)	0.1685 *** (0.0325)	0.1895 *** (0.0211)	0.2179 *** (0.0289)	0.1581 *** (0.0325)
ln労働時間	-0.2320 *** (0.0336)	-0.1800 *** (0.0434)	-0.2937 *** (0.0537)	-0.2273 *** (0.0334)	-0.1697 *** (0.0433)	-0.2918 *** (0.0532)
不確実残業・時々	-0.0125 (0.0291)	0.0313 (0.0385)	-0.0724 (0.0446)			
不確実残業・頻繁	-0.3112 *** (0.0451)	-0.2786 *** (0.0570)	-0.3666 *** (0.0742)			
休暇不確実性・時々				-0.1321 *** (0.0309)	-0.1463 *** (0.0380)	-0.1178 ** (0.0531)
休暇不確実性・頻繁				-0.5254 *** (0.0694)	-0.5339 *** (0.0827)	-0.5448 *** (0.1266)
性別	yes	no	no	yes	no	no
年齢	yes	yes	yes	yes	yes	yes
就労形態	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Observations	6,856	3,975	2,881	6,856	3,975	2,881
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0253	0.0301	0.0237	0.0263	0.0321	0.0233

(注) 順序プロビット推計。カッコ内はロバスト標準誤差。\*\*\*, \*\*は1%, 5%の有意水準。参照カテゴリーは、予期せざる急な残業、予定していた休暇取得の急な中止が「全くない」又は「ほとんどない」。

表7 賃金関数の推計結果

	(1) 男性	(2) 男性	(3) 女性	(4) 女性
不確実残業・時々	0.0560 ** (0.0231)		0.1088 *** (0.0255)	
不確実残業・頻繁	0.0531 * (0.0287)		0.1266 *** (0.0441)	
休暇不確実性・時々		0.0042 (0.0224)		0.0427 (0.0304)
休暇不確実性・頻繁		0.0293 (0.0419)		-0.0442 (0.0764)
ln労働時間	yes	yes	yes	yes
年齢	yes	yes	yes	yes
勤続年数	yes	yes	yes	yes
学歴	yes	yes	yes	yes
職種	yes	yes	yes	yes
就労形態	yes	yes	yes	yes
産業	yes	yes	yes	yes
労働組合	yes	yes	yes	yes
Observations	3,975	3,975	2,881	2,881
Adj. R <sup>2</sup>	0.4905	0.6152	0.6228	0.6248

(注) OLS 推計。カッコ内はロバスト標準誤差。\*\*\*, \*\*, \*は1%, 5%, 10%の有意水準。参照カテゴリーは、予期せざる急な残業、予定していた休暇取得の急な中止が「全くない」又は「ほとんどない」。

付表1 就労者の構成

	サンプル数	構成比
全就労者	6,856	100.0%
会社などの役員	352	5.1%
自営業主	673	9.8%
自営業の手伝い	126	1.8%
正社員・正職員	3,464	50.5%
パートタイム	1,128	16.5%
アルバイト	408	6.0%
派遣社員	199	2.9%
契約社員	378	5.5%
嘱託	128	1.9%
管理職	747	10.9%
専門的・技術的職種	1,650	24.1%
事務職	1,514	22.1%
販売職	374	5.5%
営業職	447	6.5%
サービス職	1,033	15.1%
保安職	83	1.2%
農林漁業	54	0.8%
生産工程業務	286	4.2%
輸送・機械運転業務	82	1.2%
建設・採掘業務	73	1.1%
運搬・清掃・包装等業務	156	2.3%
その他	357	5.2%
農林水産業	76	1.1%
建設業	403	5.9%
製造業	1,163	17.0%
情報通信業	290	4.2%
運輸業	262	3.8%
卸売・小売業	728	10.6%
金融・保険業	282	4.1%
不動産業	186	2.7%
飲食・宿泊業	187	2.7%
医療・福祉	775	11.3%
教育	464	6.8%
サービス業	1,313	19.2%
公務	432	6.3%
その他	295	4.3%
労働組合	1,517	22.1%