

女性の会社や仕事の状況と賃金に与える影響

戸田 淳仁

(リクルートワークス研究所 研究員)

1. はじめに

働き方の多様化が進み、個人の生活状況や好みに応じて働き方を選択できるようになっている。例えば、正社員においても、雇用が安定しており、かつ職域、勤務地、労働時間等の限定がない正社員と処遇面での均等・均衡が図られることを前提に、職域、勤務地、労働時間等に限定のある「限定正社員」が注目され、政策としての導入を推進するよう取り組みがなされている。個人の生活状況や好みに応じて企業にとっても、さまざまな働き方を提供し、それに見合った労働者を雇用する方が効率的である。

「消費生活に関するパネル調査」(JPSC)では、これまで転職をした女性に対して、転職先の企業を選択した理由を尋ねている。その中にはその会社の状況や働き方についてどうなっているのかが明らかになる構造となっているが、すでに働いている女性に対してはそのような質問を実施してこなかった。2013年度に実施した第21回調査においては、すでに働いている女性に対しても、現在の会社や仕事の状況を尋ねている。

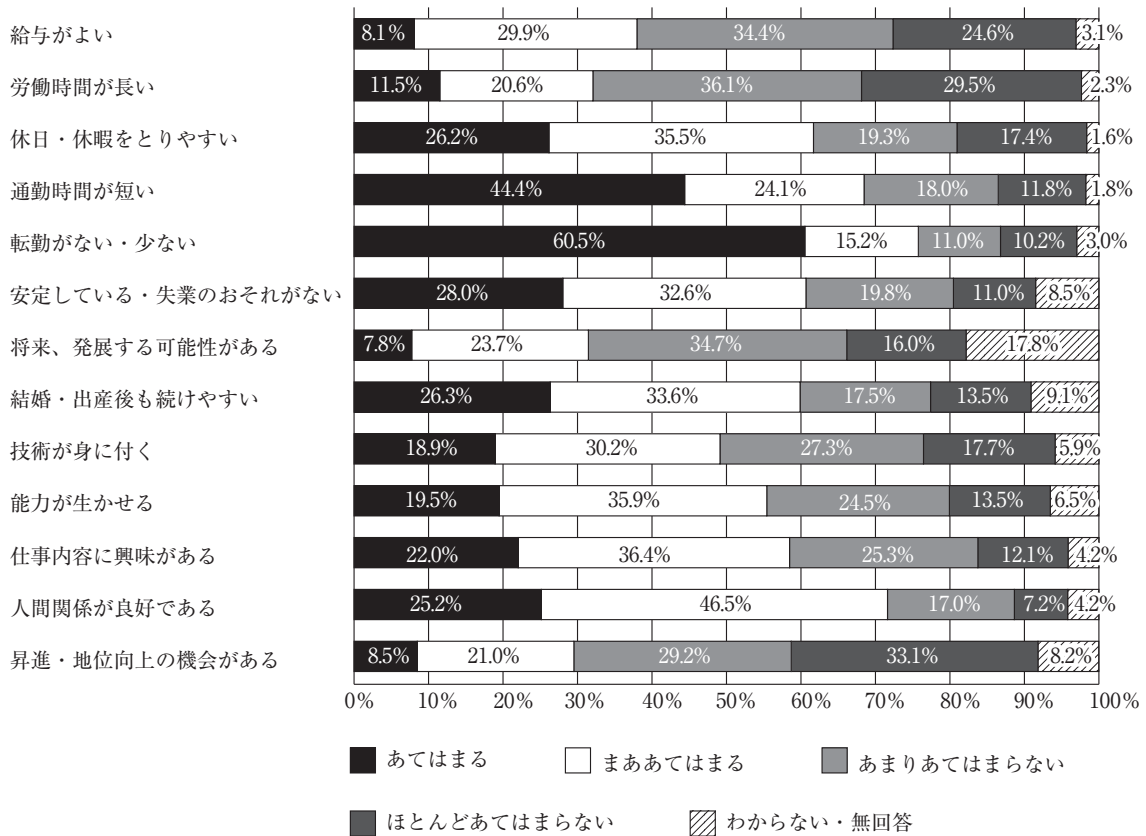
本稿ではこの質問項目を活用して次の2点について検討する。第一に、会社や仕事の状況が、年齢や職種、産業などによってどれだけ異なっているのかといった点である。働き方は婚姻状態や子どもの状況といったライフステージだけでなく、人材を活用する企業としてもどのような人材が求められるかといった点で異なってくる。本稿では、個人の生活状況や好みだけでなく、企業側の情報

も用いて状況の違いについて観察する。

第二に、会社や仕事の状況の違いによりどれだけ賃金が異なってくるかといった点であり、経済学でいうところの補償賃金仮説の考えに従った分析を行う(白井 2013)。補償賃金仮説によると、完全な労働市場においては、多数の企業と労働者が存在し、賃金を所与のものとして企業と労働者は行動する。仕事の属性について、他の条件を一定として、楽な仕事と厳しい仕事の二つがあるとしよう。多くの労働者は楽な仕事をより高い賃金で働きたいと思うが、そのような仕事が限られているためにすべての労働者が楽な仕事で働くことができないし、人によっては楽な仕事で働きたいという好み異なる。一方、厳しい仕事しか提供できない企業は、労働者からの応募が少ないために、より賃金を高めて労働者からの応募があるように設定する。そのような観点から、仕事の厳しさを補償するために、市場均衡では仕事のきつさに見合う額だけで賃金が高くなる。この考え方に従うと、仕事の条件がより厳しいとそれだけ賃金が高くなり、逆に企業にとってそれが楽であると賃金が低くなる。このような観点から会社や仕事の状況が賃金に与える影響についてみていく¹⁾。

次節以降の構成は以下のとおりである。2節では本研究で使用するデータについて説明し、仕事や会社の状況がどうなっているのか、またそれらの相関係数について観察する。3節では、仕事や会社の状況が、雇用形態、年齢、産業、職種、企業規模、家族の状況などによる違いについて分析した結果を示す。4節では、仕事や会社の状況の

図表-1 働き方や会社の状況



注: JPSC (第21回) より作成

違いが賃金に与える影響に関する分析結果を紹介する。5節では結びにかえて、分析結果をまとめる。

2. 使用するデータ

使用するデータは「消費生活に関するパネル調査」の第21回(2013年)で、その年より追加した新規サンプルも分析対象としている。サンプルは女性雇用者に限定している。その結果、分析対象者は1,618名であり、年齢層は24歳から54歳(平均年齢は37.2歳)、正社員の比率は50.7%、既婚者の比率は53.0%である。第21回の「消費生活に関するパネル調査」では、女性に対して、回答者本人の勤めている会社や仕事について、下記の点がどれだけあてはまるかを聞いている。

1. 給与がよい
2. 労働時間が長い

3. 休日・休暇をとりやすい
4. 通勤時間が短い
5. 転職がない・少ない
6. 安定している・失業のおそれがない
7. 将来、発展する可能性がある
8. 結婚・出産後も続けやすい
9. 技術が身に付く
10. 能力が生かせる
11. 仕事内容に興味がある
12. 人間関係が良好である
13. 昇進・地位向上の機会がある。

選択肢は「あてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」「わからない」である。雇用者に限定してこの質問の回答状況を表したのが図表-1である。

図表-1をみると、「通勤時間が短い」「転職がない・少ない」といった項目ではあてはまると回答

図表-2 働き方や会社の状況に関する変数の相関係数表

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 給与がよい | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| 2 労働時間が長い | -0.041 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| 3 休日・休暇をとりやすい | 0.104 | -0.251 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| 4 通勤時間が短い | 0.045 | -0.062 | 0.092 | 1.000 | | | | | | | | | |
| 5 転勤がない・少ない | 0.024 | -0.099 | 0.113 | 0.199 | 1.000 | | | | | | | | |
| 6 安定している・失業のおそれがない | 0.116 | 0.044 | 0.088 | 0.060 | 0.056 | 1.000 | | | | | | | |
| 7 将来、発展する可能性がある | 0.151 | 0.053 | 0.069 | 0.042 | 0.023 | 0.311 | 1.000 | | | | | | |
| 8 結婚・出産後も続けやすい | 0.098 | -0.056 | 0.238 | 0.082 | 0.012 | 0.257 | 0.185 | 1.000 | | | | | |
| 9 技術が身に付く | 0.067 | 0.151 | -0.028 | 0.077 | 0.014 | 0.174 | 0.234 | 0.193 | 1.000 | | | | |
| 10 能力が生かせる | 0.097 | 0.146 | -0.033 | 0.041 | 0.011 | 0.147 | 0.224 | 0.153 | 0.562 | 1.000 | | | |
| 11 仕事内容に興味がある | 0.138 | 0.082 | 0.053 | 0.037 | 0.047 | 0.113 | 0.201 | 0.152 | 0.362 | 0.515 | 1.000 | | |
| 12 人間関係が良好である | 0.141 | -0.078 | 0.189 | 0.082 | 0.042 | 0.125 | 0.151 | 0.187 | 0.120 | 0.215 | 0.237 | 1.000 | |
| 13 昇進・地位向上の機会がある | 0.189 | 0.140 | 0.051 | -0.011 | -0.104 | 0.202 | 0.308 | 0.187 | 0.248 | 0.260 | 0.249 | 0.171 | 1.000 |

注: 上記のいずれの変数においても「あてはまる」「まああてはまる」を1とし、それ以外を0としたダミー変数の相関係数を見ている。
正社員と非正社員をあわせた1,618サンプルを対象。JPSC（第21回）より作成

している人が多い一方、「給与がよい」「労働時間が長い」「昇進・地位向上の機会がある」についてはあてはまらないと回答する人が多いといえる。雇用形態によって回答傾向が異なる可能性があるため、その点については次節で検討する。また、「あてはまる」と「まああてはまる」が5割を超えるものとして「休日・休暇をとりやすい」「安定している・失業のおそれがない」「結婚・出産後も続けやすい」「能力が生かせる」「仕事内容に興味がある」「人間関係が良好である」がある。また、「わからない・無回答」の割合は「将来、発展する可能性がある」では17.8%と他よりも高いが、おおむね1割程度である。

「わからない・無回答」の回答割合があまり高くないと見なし、「あてはまる」と「まああてはまる」をとった場合を1、それ以外を0としたダミー変数を作成し、それぞれの相関を見たものが図表-2である。相関係数が比較的高い関係を指摘すると、「技術が身に付く」「能力が生かせる」「仕事内容に興味がある」といった仕事内容について正の相関がみられ、仕事内容にはある程度の連関があることが分かる。また、「昇進・地位向上の機会がある」に注目すると、「安定している・失業のおそれがない」「将来、発展する可能性がある」「技術が身に付く」「能力が生かせる」「仕事内容に興味がある」と正の相関がみられる。仕事内容以外に会社の状況にも昇進可能性が影響していることが興味

深い。また、「安定している・失業のおそれがない」に注目すると、「将来、発展する可能性がある」だけでなく「結婚・出産後も続けやすい」とも正の相関がみられる。結婚・出産後も続けやすい状況として会社の状況が影響していることが窺える。

3. 働き方や会社の状況に関する分析

次に、働き方や会社の状況は、個人属性などによってどれくらい異なるかについてみていく。前節で説明したような、働き方や会社の状況について「あてはまる」と「まああてはまる」をとった場合を1、それ以外を0としたダミー変数を被説明変数としてプロビット分析を実施した。その結果が図表-3である。

年齢については、その他の変数でコントロールした場合、「転勤がない・少ない」「結婚・出産後も続けやすい」をのぞいて、年齢の変数が有意である。20歳代を基準として「通勤時間が短い」は40歳代、50歳代の方が高くなっているが、それ以外は年齢が高くなるにつれあてはまる確率が低くなっている。特に「技術が身に付く」「能力が生かせる」「仕事内容に興味がある」といった仕事内容に関する変数において、年齢が高くなるにつれてあてはまる確率が減少しており、仕事経験が長くなったとしてもあてはまらないのは人的資源の活用が十分できていないという課題があること

図表-3 働き方や会社の状況に関する変数を用いたプロビット分析

| | 給与がよい | 労働時間が長い | 休日・休暇をとりやすい | 通勤時間が短い | 転勤が少ない | 安定している・失業のおそれがない | 将来、発展する可能性がある |
|-------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------------|---------------|
| 正社員 | -0.0766*** | 0.2068*** | -0.1896*** | -0.0508* | -0.0587** | 0.1201*** | -0.0058 |
| 年齢(20歳代) | | | | | | | |
| 30歳代 | -0.0645* | -0.0464 | -0.0196 | 0.0200 | -0.0070 | -0.0912*** | -0.1029*** |
| 40歳代 | -0.0741** | -0.0933*** | -0.0034 | 0.1076*** | -0.0039 | -0.0992** | -0.1130*** |
| 50歳代 | -0.1113*** | -0.1228*** | -0.1085** | 0.0678* | -0.0315 | -0.1057** | -0.1512*** |
| 職種(事務職) | | | | | | | |
| 管理職 | 0.0149 | 0.2860 | 0.0179 | -0.3149* | 0.0447 | 0.1633 | 0.4522*** |
| 専門職 | -0.0826 | 0.3193** | -0.3637** | 0.0394 | 0.0839 | -0.0063 | 0.2088 |
| 技術職 | 0.0859* | 0.0654 | -0.0065 | 0.0610 | 0.0442 | 0.1272*** | 0.0585 |
| 教員 | -0.0143 | 0.2754*** | -0.2555*** | -0.0338 | -0.1309** | 0.0552 | -0.0342 |
| 販売サービス職 | -0.0308 | 0.1345*** | -0.1025*** | 0.0170 | -0.0249 | -0.0079 | 0.0553* |
| 技能・作業職 | -0.0268 | 0.0775 | -0.0062 | 0.0553 | -0.0056 | 0.0688 | 0.0590 |
| 産業(建設業・製造業) | | | | | | | |
| 卸売業、小売業 | 0.0191 | -0.0068 | -0.0830* | 0.0557 | 0.0005 | 0.1482*** | 0.0548 |
| 金融業、保険業、不動産業 | 0.1503*** | -0.0816* | 0.0696 | 0.0064 | -0.1007* | 0.1451*** | 0.1223** |
| 医療、福祉 | 0.0036 | -0.0609 | -0.0221 | 0.0539 | -0.0154 | 0.1805*** | 0.1210*** |
| その他のサービス業 | 0.0394 | 0.0018 | -0.0316 | 0.0041 | -0.0675* | 0.1036*** | 0.0165 |
| その他の産業 | 0.0225 | -0.0106 | -0.1279** | -0.0298 | -0.1291** | -0.0522 | -0.0057 |
| 従業員規模(100人以下) | | | | | | | |
| 100~999人 | 0.0050 | 0.0764** | 0.0362 | -0.1056*** | -0.1257*** | 0.0971*** | 0.1191*** |
| 1,000人以上 | 0.0513 | 0.0805** | 0.1045*** | -0.1062*** | -0.2081*** | 0.1242*** | 0.1510*** |
| 官公庁 | 0.0327 | 0.0789 | 0.1089** | 0.0011 | -0.2506*** | 0.2611*** | -0.0547 |
| 会社の創立時期(昭和30年代以前) | | | | | | | |
| 昭和40年代~昭和60年代 | -0.0450 | -0.0008 | 0.0291 | 0.0334 | 0.0024 | -0.0462 | -0.0220 |
| 平成元年以降 | -0.0198 | 0.0463 | 0.0549 | -0.0213 | 0.0261 | -0.0550 | 0.0956*** |
| 配偶者あり | 0.0728*** | -0.0202 | 0.1051*** | -0.0000 | 0.0359 | 0.0288 | 0.0144 |
| 末子の年齢が6歳以下 | 0.0406 | -0.0377 | -0.0067 | -0.0977* | -0.0958* | 0.0688 | 0.1061** |
| サンプルサイズ | 1,618 | 1,618 | 1,618 | 1,618 | 1,618 | 1,618 | 1,618 |
| 疑似決定係数 | 0.020 | 0.074 | 0.061 | 0.033 | 0.063 | 0.079 | 0.056 |

| | 結婚・出産後も続けやすい | 技術が身に付く | 能力が生かせる | 仕事内容に興味がある | 人間関係が良好である | 昇進・地位向上の機会がある |
|-------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| 正社員 | 0.0847*** | 0.0082 | 0.0580* | -0.0152 | -0.0796*** | 0.1787*** |
| 年齢(20歳代) | | | | | | |
| 30歳代 | 0.0005 | -0.1420*** | -0.0807** | -0.0569 | -0.0240 | -0.1088*** |
| 40歳代 | 0.0379 | -0.1853*** | -0.1492*** | -0.1443*** | -0.0247 | -0.1446*** |
| 50歳代 | -0.0683 | -0.1902*** | -0.1422*** | -0.1556*** | -0.0836* | -0.1691*** |
| 職種(事務職) | | | | | | |
| 管理職 | 0.3186*** | 0.4062*** | 0.3788*** | 0.2678** | 0.0926 | 0.5376*** |
| 専門職 | -0.0366 | 0.4722*** | | 0.3515*** | 0.0782 | 0.2919* |
| 技術職 | 0.0895** | 0.4210*** | 0.3296*** | 0.2159*** | 0.0824** | 0.1218*** |
| 教員 | 0.0189 | 0.3490*** | 0.4237*** | 0.3944*** | 0.1305*** | 0.0549 |
| 販売サービス職 | 0.0057 | 0.2231*** | 0.1692*** | 0.1420*** | 0.0159 | 0.1594*** |
| 技能・作業職 | 0.0194 | 0.1122** | 0.0068 | -0.0181 | -0.0830* | 0.0371 |
| 産業(建設業・製造業) | | | | | | |
| 卸売業、小売業 | 0.0755* | -0.1215** | -0.0370 | -0.0255 | 0.0085 | -0.0107 |
| 金融業、保険業、不動産業 | 0.1492*** | 0.0452 | 0.1089** | 0.0516 | 0.0540 | 0.1933*** |
| 医療、福祉 | 0.0375 | 0.1392*** | 0.1310*** | 0.0832* | -0.0675 | 0.0012 |
| その他のサービス業 | 0.0456 | -0.0178 | -0.0189 | -0.0032 | -0.0347 | -0.0089 |
| その他の産業 | -0.1008 | -0.0470 | -0.0350 | -0.0534 | 0.0039 | 0.0163 |
| 従業員規模(100人以下) | | | | | | |
| 100~999人 | 0.0601** | -0.0221 | 0.0129 | 0.0340 | 0.0440* | 0.0827*** |
| 1,000人以上 | 0.0991*** | -0.0410 | 0.0091 | 0.0484 | 0.0622** | 0.1898*** |
| 官公庁 | 0.2764*** | 0.0631 | 0.1225** | 0.1351*** | 0.1124*** | 0.1893*** |
| 会社の創立時期(昭和30年代以前) | | | | | | |
| 昭和40年代~昭和60年代 | 0.0038 | -0.0054 | -0.0040 | 0.0233 | 0.0152 | -0.0238 |
| 平成元年以降 | 0.0323 | 0.0405 | 0.1178*** | 0.0910*** | 0.0263 | 0.0412 |
| 配偶者あり | 0.0373 | -0.0348 | 0.0318 | 0.0380 | 0.0706*** | 0.0340 |
| 末子の年齢が6歳以下 | 0.0873* | 0.1240** | 0.0043 | -0.0499 | 0.0522 | 0.0805 |
| サンプルサイズ | 1,618 | 1,618 | 1,609 | 1,618 | 1,618 | 1,618 |
| 疑似決定係数 | 0.044 | 0.147 | 0.141 | 0.092 | 0.029 | 0.107 |

注: ***, **, *はそれぞれ1%、5%、10%有意水準で有意であることを表す。上記のいずれの変数においても「あてはまる」「まああてはまる」を1とし、それ以外を0としたダミー変数を被説明変数としたプロビット法による分析で、表の値は限界効果。JPSC(第21回)より作成

図表-4 働き方や会社の状況が時間あたり賃金率に与える影響

| サンプル | (1) | (2) | (3) |
|-------------------|------------|------------|------------|
| | 正社員+非正社員 | 正社員 | 非正社員 |
| 働き方や会社の状況 | | | |
| 休日・休暇をとりやすい | -0.0372 | 0.0027 | -0.0448 |
| 通勤時間が短い | -0.0293 | -0.0327 | 0.0184 |
| 転勤がない・少ない | -0.0220 | -0.0776** | 0.0369 |
| 安定している・失業のおそれがない | -0.0145 | 0.0631* | -0.0789* |
| 将来、発展する可能性がある | -0.0553 | -0.0056 | -0.0861 |
| 結婚・出産後も続けやすい | 0.1053*** | 0.0639* | 0.0994** |
| 技術が身に付く | -0.0188 | -0.0357 | 0.0212 |
| 能力が生かせる | 0.0496 | -0.0498 | 0.1237** |
| 仕事内容に興味がある | -0.0611** | -0.0099 | -0.0935** |
| 人間関係が良好である | 0.0034 | 0.0253 | -0.0132 |
| 昇進・地位向上の機会がある | 0.0032 | -0.0191 | 0.0012 |
| 学歴（中高卒） | | | |
| 短大 | 0.0482 | 0.1055** | -0.0030 |
| 大卒以上 | 0.0971*** | 0.1643*** | 0.0190 |
| 年齢（20歳代） | | | |
| 30歳代 | 0.1118*** | 0.1722*** | -0.0775 |
| 40歳代 | 0.2714*** | 0.3676*** | 0.0828 |
| 50歳代 | 0.2177*** | 0.3795*** | -0.0243 |
| 職種（事務職） | | | |
| 管理職 | 0.6819*** | 0.5215*** | 0.9497*** |
| 専門職 | -0.0560 | 0.0157 | -0.2303 |
| 技術職 | 0.2364*** | 0.2140*** | 0.3205*** |
| 教員 | -0.0749 | -0.0951 | -0.0569 |
| 販売サービス職 | -0.1505*** | -0.1862*** | -0.1040* |
| 技能・作業職 | -0.1928*** | -0.1280* | -0.1491* |
| 産業（建設業・製造業） | | | |
| 卸売業、小売業 | -0.0858* | -0.0046 | -0.0802 |
| 金融業、保険業、不動産業 | 0.0011 | 0.0126 | 0.0649 |
| 医療、福祉 | -0.0551 | -0.0193 | 0.0255 |
| その他のサービス業 | -0.0321 | -0.0560 | 0.0207 |
| その他の産業 | -0.0828 | -0.1843** | 0.1115 |
| 従業員規模（100人以下） | | | |
| 100～999人 | 0.1159*** | 0.0270 | 0.1986*** |
| 1,000人以上 | 0.2139*** | 0.1754*** | 0.2374*** |
| 官公庁 | 0.1261** | 0.1514** | 0.0035 |
| 会社の創立時期（昭和30年代以前） | | | |
| 昭和40年代～昭和60年代 | -0.1076*** | -0.1527*** | -0.0502 |
| 平成元年以降 | -0.0416 | -0.0718* | -0.0194 |
| 配偶者あり | | | |
| 末子の年齢が6歳以下 | -0.1293*** | -0.0866** | -0.1755*** |
| 正社員 | -0.0423 | 0.0338 | -0.1220 |
| 正社員 | 0.4316*** | | |
| 定数項 | -2.5113*** | -2.1326*** | -2.4556*** |
| サンプルサイズ | 1,490 | 767 | 723 |
| 自由度修正済み決定係数 | 0.3581 | 0.2839 | 0.1693 |

注：***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%有意水準で有意であることを表す。最小二乗法による推定。

JPSC（第21回）より作成

を推察させる。

雇用形態については、正社員かそれ以外の比較を行っている。「給与がよい」「休日・休暇をとりやすい」「通勤時間が短い」「転勤がない・少ない」「人間関係が良好である」は正社員の方が非正社員よりもあてはまる確率が低い。一方、「労働時間が長い」「安定している・失業のおそれがない」「結婚・出産後も続けやすい」「能力が活かせる」「昇進・地位向上の機会がある」は正社員の方が非正社員よりもあてはまる確率が高い。正社員については給与や人間関係などが相対的に良好とはいえ、相対的ではあるが責任や負担のより大きい仕事をこなしているといえる。

次に職種については、事務職を基準とした分析を行った。「労働時間が長い」「休日・休暇をとりやすい」については、事務職よりも専門職、教員、販売サービス職で有意な差がみられ、これらの職種では、事務職よりも「労働時間が長く」「休日・休暇をとりにくい」職種であるといえる。また、教員は事務職よりも「転勤がない・少ない」がよりあてはまるとはいえず、技術職は事務職よりも「安定している・失業のおそれがない」があてはまり、「結婚・出産後も続けやすい」については事務職よりも管理職、技術職であてはまる確率が高い。「技術が身に付く」「能力が活かせる」「仕事内容に興味がある」「昇進・地位向上の機会がある」については、事務職と比較して多くの職種であてはまる確率が高いといえる。「人間関係が良好である」は事務職に比べ技術職と教員においてあてはまる確率が高い。以上のように職種によって働き方が大きく異なるといえる。業種についても差がみられるが考察については省略する。

従業員規模については、規模が大きくなるにつれ「労働時間が長い」「安定している・失業のおそれがない」「将来、発展する可能性がある」「結婚・出産後も続けやすい」「人間関係が良好である」「昇進・地位向上の機会がある」のあてはまる確率が高くなる傾向がみられる。一方規模が大きくなるにつれ「通勤時間が短い」「転勤がない・少ない」があてはまる確率が低くなる傾向がみられる。企業規模によって雇用の安定性や昇進や地位向上の

機会提供が増える傾向がみられるものの、「技術が身に付く」「能力が活かせる」「仕事内容に興味がある」は官公庁をのぞき民間企業の規模によって差がみられないことは興味深い。

4. 働き方や会社の状況が賃金に与える影響

では次に、働き方や会社の状況が賃金に与える影響について分析を行った結果をみたい。分析結果は図表-4にまとめられている。

図表-4では、時間あたり賃金率²⁾の対数値を被説明変数として、働き方や会社の状況に関する変数などを説明変数とした最小二乗法による推定結果を示している。また、働き方や会社の状況に関する変数が賃金に与える影響は雇用形態によって異なると想定し、正社員、非正社員に限定した分析も行った。ただし説明変数として、働き方や会社の状況を表す変数として「給与がよい」と「労働時間が長い」は除いている。こうした状況に当てはまる労働者ほど給与が高い、あるいは労働時間が長いためである。

正社員と非正社員を対象とした(1)式では、「結婚・出産後も続けやすい」の係数が正、「仕事内容に興味がある」が負で有意である。結婚や出産後も働きやすい環境は、企業規模などをコントロールしてもなお、相対的に高い賃金となっている。そのため、働きやすい環境を整えている企業ほど業績が良く従業員に対する賃金が高くなっているのか、もともと賃金を相対的に高く設定できる企業ほど、結婚や出産後の働きやすさといった環境を整えている可能性も考えられる。また、仕事内容について「仕事内容に興味がある」人ほど賃金が低いのは、仕事を選ぶ際に興味のある仕事内容を選ぶ人ほど給与の良さはあまり関係ないだけでなく、給与が低くても興味のある仕事内容を選んでいる結果を表している可能性がある。

次に、正社員に限定した(2)式をみてみると、先ほどの「結婚・出産後も続けやすい」の係数は10%有意水準で有意であるが、「仕事内容に興味がある」の係数は有意ではない。その一方で、「転勤がない・少ない」の係数が負で有意、「安定し

ている・失業のおそれがない」の係数が正で有意である。正社員は転居を伴った異動を指示される場合が多いが、転勤が少ない働き方をしている正社員ほど、企業としては労働力の配分上給与を低く設定している可能性がある。限定正社員の議論で勤務地限定の正社員に関する議論があるが、こうした正社員は転勤できないことによるペナルティを払っている可能性がある。また、「安定している・失業のおそれがない」については、企業の経営の安定性を示しており、経営が安定していることと賃金が高いこととの関係によって係数が有意となっている可能性がある。

非正社員に限定した(3)式をみると、「結婚・出産後も続けやすい」と「仕事内容に興味がある」の係数は有意である。「仕事内容に興味がある」は正社員の分析では有意ではなかったため、非正社員として働く人の中で、興味のある仕事内容で働いている人ほど、賃金はそれほど高くないという傾向がみられる。「安定している・失業のおそれがない」の係数が負で有意となっており、正社員と逆の結果になっている。非正社員の場合は雇用契約期間に定めがある場合が多く、企業の経営状況によっては雇い止めされるリスクがあることが背景にあると推察される。また、「能力が生かせる」の係数が正で有意であり、非正社員の中には能力を生かす人ほど賃金が高く、非正社員に関しては能力を生かせるかどうか賃金決定の一要因となっている可能性が高い。

最後に、その他のコントロール変数について言及したい。教育水準については、正社員については学歴が高くなるほど賃金が高い傾向がみられるが、非正社員については学歴はあまり関係がない。年齢についても同様で、正社員は年齢が高くなるにつれて賃金が高くなる傾向がみられるが、非正社員はそのような関係がみられない。正社員ほど経験などが評価されるが非正社員は職務によって賃金が決定していることが背景にあるといえる。職種については事務職に比べ技術職は正で有意、サービス職や技能・作業職は負で有意である。企業規模は正社員、非正社員ともに規模が大きくなるにつれて賃金が高くなる傾向がみられる。また

配偶者のいる女性ほど賃金が高い傾向がみられる。

5. まとめ

本稿では多様になっている働き方について、働く女性がどのように感じていて、それが賃金にどのような影響を及ぼすかについて検討した。暫定的な結果としては、雇用形態による働き方の違いは顕著に現れており、正社員については給与や人間関係などが相対的に良好とはいえず、相対的ではあるが責任や負担のより大きい仕事をこなしているといえる半面、転勤の有無がペナルティとして給与の高さに影響することも観察された。また非正社員については能力を生かす人ほど給与が高いこともわかった。ただし、「技術が身に付く」「能力が生かせる」「仕事内容に興味がある」といった仕事内容に関する変数において、年齢が高くなるにつれてあてはまる確率が減少しており、仕事経験が長くなったとしてもあてはまらないのは人的資源の活用が十分できていないという課題があるといえる。

2013年度調査より働き方や会社の状況の変数が導入されたため、分析はまだ暫定的なものにすぎない。今後はパネルデータの蓄積を待って、認識の変化や転職による効果についても分析していきたい。

注

- 1) 補償賃金に関連した分析には、黒田・山本(2013)、森川(2010)などがあり、賃金関数の推定だけでなく、仮想質問を用いて賃金プレミアムを測定する研究もある。
- 2) 勤め先の年収(税込み)を週あたり労働時間の52倍で割ることで算出。週あたり労働時間は「実際に勤務する通常の労働時間」であるが回答方式が選択式であるため、次のような仮定をおいた。「15時間未満」と回答した者の労働時間を15時間、「15～21時間」と回答した者の労働時間を選択肢の中央値をとり18時間、以下「22～34時間」「35～42時間」「43～45時間」「46～48時間」「49～54時間」「55～59時間」「60～64時間」についても最大値と最小値の中央値をとることとし、「65時間以上」と回答した者の労働時間を65時間として算出した。

文献

- 白井恵美子, 2013, 「多様な働き方の意義と実現性——経済学的アプローチから」『日本労働研究雑誌』636: 37-47.
- 黒田祥子・山本勲, 2013 「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」RIETI Discussion Paper Series 13-J-004.
- 森川正之, 2010, 「雇用保障とワーク・ライフ・バランス——補償賃金格差の視点から」RIETI Discussion Paper Series 10-J-042.

とだ・あきひと リクルートワークス研究所 研究員・公益財団法人 家計経済研究所 嘱託研究員。主な論文に「有期労働契約の雇止め制限法理に関する実証分析」(『日本労働研究雑誌』631, 2013)。労働経済学、応用計量経済学専攻。