

働き方が仕事満足度・生活満足度に 与える影響

野村 旭

働き方が仕事満足度・生活満足度に与える影響†

野村旭（一橋大学大学院）

2018年8月

要旨

リクルートワークス研究所が実施しているパネル調査「全国就業実態パネル調査」を用いて、雇用者の働き方や仕事の性質に着目し、それらが仕事満足度・生活満足度に与える影響について分析を行った。特に仕事の柔軟性と満足度の関係に関心がある。本分析の特徴は、パネルデータの特徴を生かして、個人レベルの固定効果をコントロールし、個人の主観的指標である質的変数を扱っている点である。分析の結果、働き方の柔軟性が高い個人ほど、仕事満足度・生活満足度が高いことが分かった。また、仕事の自己裁量度や他者への影響度、及び仕事に対する正当な評価等、仕事の性質が仕事満足度・生活満足度に大きく寄与していることが示唆された。したがって、個人が自分の好きな働き方を選択できるようにするための働き方改革や、適正な人事評価制度の構築は、働く人の満足度を高めると考えられる。働く人々の満足度向上は日本企業および我が国の生産性の向上に寄与する可能性を鑑みると、ここで得られた結果は非常に重要と言えるだろう。

キーワード 仕事満足度，生活満足度，仕事の柔軟性，パネルデータ

† 本稿は、一橋大学国際・公共政策大学院公共経済プログラム「コンサルティング・プロジェクト」の成果の一部である。リクルートワークス研究所の萩原牧子主任研究員、孫亜文氏、および前リクルートワークス研究所戸田淳仁主任研究員には貴重なデータの提供と有益な助言を頂いた。また指導教員である横山泉一橋大学国際・公共政策大学院准教授には、実証分析における有益な助言を頂いた。心より感謝申し上げる。なお、言うまでもなく本稿に残された誤りは全て筆者の責任である。

1. はじめに

近年は、長時間労働の是正，同一労働同一賃金，各人の多様な生活に合わせた柔軟な働き方の実現に向けた「働き方改革」の議論が盛んである。働き方に代表される労働変数は、人々の満足度にどのような影響を与えるのであろうか。この問いに答えるため、本稿では仕事満足度・生活満足度の決定要因分析を行っている。特に、柔軟な働き方が満足度にどの程度影響するのかという点に関心がある。分析の特徴は、パネルデータの特徴を生かして、各個人レベルの固定効果をコントロールし、個人の主観的指標である質的変数を扱っている点である。

これまでに行われてきた労働と満足度に関する研究を概観しよう。筒井・大竹・池田(2005)、佐野・大竹(2007)は、幸福度の決定要因を分析している。これら論文における「幸福度」は本稿における「生活満足度」と同じものと考えて差し支えない。例えば、佐野・大竹(2007)は①所得，②労働時間，③業種・職種・企業規模，④就業状態，の観点から、幸福度との関係を考察している。4つの観点から、結果をまとめると、①所得の上昇に伴い幸福度は高まる，②労働時間が長くなるほど幸福度は低下する，③業種は金融業，職種は専門職や管理職，規模は大企業である方が幸福度は高い，④失業の幸福度への影響は年代・性別によって異なる，というものである。ただし，①はクロスセクション分析，②③は記述統計・グラフによる分析，④はパネルデータ分析であることに留意されたい。パネルデータを用いて因果関係の特定を試みたが使用範囲は限定的であり，パネルデータで分析した④の結果では失業の効果に関して統一的な見解は得られなかった。

馬(2009)は、仕事満足度について分析を行っており、男性正規の場合、労働時間の上昇に伴い、仕事満足度が有意に低くなることを示した。労働時間が仕事満足度を低めるといった分析は海外においても見られる(Bender et al. 2005)また、職場環境が仕事満足度に影響していることも述べている。馬論文が正規・非正規という雇用形態と仕事満足度との関係に着目したように、守島(2011)、高橋(2012)、戸田(2015)は、職務や勤務地が限定された正社員(限定正社員)とそうでない正社員(無限定正社員)の違いに着目して仕事満足度との関係を考察している。限定正社員と無限定正社員の仕事満足度に統計的な差は存在しないとする守島(2011)や高橋(2012)に対して、戸田(2015)は従業員規模が小さい企業では、職域限定男性正社員の仕事満足度が有意に高いことを示した。また、規模の大きい会社の勤務地限定男性正社員は有意に低いことを明らかにした。

仕事満足度と生活満足度の両方について検討したのが久米・鶴・戸田(2017)である。限定的な働き方によってスキルを高めることができない場合、仕事満足度と生活満足度に負の影響を与えること、残業や異動・転勤など生活に大きな影響がある働き方は仕事満足度・生活満足度を損ねると結論付けた。

海外においては、仕事と家庭の両立と満足度の関係について検討した論文が見られる。生活満足度に関して、仕事と家庭の両立が妨げられている状況を示す Work-to-Family Conflict(WFC)の概念との関係が論じられてきた。既存研究においては、WFC は生活満足

度に負の影響を与えることが確認されてきた(Adams et al. 1996; Allen et al. 2000; Hill 2005; Yucel 2016)。また、働き方の柔軟性・ワークライフバランスが満足度に正の影響を与えていることも示されている(Haar et al. 2014; Wheatly 2017)。

本研究が既存研究と異なる点は2点ある。まず、1点目として、パネルデータでの分析を行っている点である。既存研究では、データの制約上、満足度の決定要因分析を行うに当たって、クロスセクションデータを用いていることが多い。しかしながら、満足度などの主観的な指標である質的データを扱う際、クロスセクションデータを用いることの問題点が存在している。それは、質的データがアンケート調査において回答者の主観に基づくという点である。楽観的な個人は満足度を高く申告し、一方で悲観的な個人は満足度を低く申告するとしたら、客観的に数字として得られる属性が同一でも、満足度が異なるという、計量経済学でいうところの内生性バイアスに直面するのである。このような問題に対処するため、戸田(2013)は、パネルデータを用いて固定効果を考慮する方法が有効であるとしている。2点目は、我が国のデータを用いて働き方の柔軟性に着目している点である。我が国では、働き方の柔軟性と満足度の関係を検討した論文は筆者の知る限りない。本稿で用いたデータである「就業実態パネル調査」には、働き方の柔軟性を示す「勤務日」「勤務時間」「勤務場所」の自由度が設問項目に存在している。いずれも回答者の主観が反映された質的データではあるが、パネルデータの特徴を生かしてバイアスに対処している。

2. 使用するデータ

使用するデータはリクルートワークス研究所が実施している「全国就業実態パネル調査」である。この調査は2016年より実施されている。毎年1月に行われ、毎年4万人以上、全国15歳以上の男女に対して追跡したデータを揃えている。調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態など幅広い設問が含まれていることも特徴的である。インターネットモニター調査ではあるが、回答者の偏りを考慮して、総務省統計局「労働力調査」に基づき、性・年代・就業状態・地域ブロック・学歴別の割付を行っている。ただし、10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付をして回収しているため、母集団を反映する結果となるようにウエイトバック集計を実施している。「全国就業実態パネル調査」の個票データは、調査実施の年度末には、東京大学のデータアーカイブに寄託され、学術目的であれば幅広く利用可能である。なお、本稿では2016年調査から2018年調査の3年分の追跡データを使用した。

「全国就業実態パネル調査」を使えば、本稿で分析の対象となる仕事満足度・生活満足度、及び仕事の柔軟性に関するデータが取得可能である。仕事満足を問う「仕事そのものに満足していた」という質問に対して、「あてはまる」、「どちらかというにあてはまる」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」を回答者は選択する。分析の都合上、回答を「あてはまる」から順に、5, 4, 3, 2, 1, と仕事満足度を表す変数を作成した。生活満足度に関しても同様に、「昨年1年間のあなたの生活全般に対して、あなたはどの程度満足

していましたか」という質問に対して「満足していた」、「まあ満足していた」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば不満であった」、「不満であった」の回答の順に 5, 4, 3, 2, 1, としている。仕事の柔軟性に関しては、調査年の前年 12 月時点における、勤務日・勤務時間・勤務場所について自由に選ぶことができるかどうかを問う設問である。勤務時間・勤務日・勤務場所の自由度それぞれに関しても、「あてはまる」から「どちらかというにあてはまる」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」の順に 5, 4, 3, 2, 1, とし 3 つの質的変数を作成した。なお、本稿では雇用されて働く人の仕事柔軟性と満足度の関係性に関心があるため、分析対象を雇用者に限定している。

3. 仕事柔軟性の現状把握

分析を行う前に、我が国における仕事柔軟性の現状を分析対象の雇用者データを用いて把握しておこう。図 1 は、雇用者における勤務時間・勤務日・勤務場所自由度の平均値の推移を見たものである。前節で説明した通り、これらは 1 から 5 の値を取る質的変数であり、5 に近づくほど柔軟であると解釈することができる。2015 年 12 月における雇用者と比較して、2016 年、2017 年と仕事の柔軟性は年々高まっていることが分かる。これは、近年の働き方改革の流れをくむような動きであろう。仕事の柔軟性は、個人が属する雇用形態、業種、職種、組織の属性に応じて変化すると考えられる。そこで図 2 からはそれぞれ、雇用形態、企業規模、業種、職種別に年ごとの勤務時間・勤務日・勤務場所の自由度の平均を取ったものを示した。まず、雇用形態別に仕事の柔軟性を見ると(図 2~4)、正規の職員・従業員は非正規雇用と比較して仕事の柔軟性が小さいことが分かる。しかしながら、いずれの雇用形態であっても仕事の柔軟性は高まる傾向にある。図 5~7 は職種別に見た仕事の柔軟性であるが、サービス職や農林漁業関連職が仕事の柔軟性が高い傾向にある。ただし、いずれの職種においても 3 年間を通じた仕事の柔軟性の上昇トレンドは確認できる。ただし、農林漁業関連職の場合は、柔軟性が低下している傾向にある。これは第一次業種の仕事の性質を考慮すれば、仕事の量や行う時間帯を容易にコントロールできないといった事情が考えられよう。図 8~10 は、業種別に見た仕事の柔軟性である。仕事の柔軟性が比較的高い業種として挙げられるのが、サービス業、流通・小売業といった業種である。一方で製造業、金融業といった業種で柔軟性が低い。仕事の柔軟性が高いサービス業、流通・小売業といった業種はアルバイト・パート比率の高い労働集約的な業種であることが特徴である。業種別の仕事の柔軟性の違いは当該業種のアルバイト・パート比率をある程度反映させたものになっていると解釈することもできるだろう。いずれの業種においても 3 年間を通じた仕事の柔軟性の上昇トレンドが確認できる。

図 11~13 は、企業規模別に見た仕事の柔軟性である。大ざっぱに見れば、おおよそ企業規模が大きくなるほど自由度が小さくなっていることが分かる。ただし、勤務時間の自由度を見ると 2017 年において、1000 人以上の勤務時間自由度が 10~99 人、100 人~999 人における平均よりも大きくなっている。これは一部の大企業を中心にフレックスタイム制な

ど、働く時間に融通が利く制度を整えたことが背景にあるのではないかと考えられる。

4. 仕事満足度・生活満足度の決定要因分析

4.1. 変数の説明

本節では、仕事満足度・生活満足度を従属変数とするパネルデータ分析を行う。本分析の目的は労働時間、賃金、業種、職種などの諸要因、そして各個人の選好といった観察できない要因である固定効果をコントロールした上で仕事の柔軟性が満足度に与える影響を検討することである。よって推計方法は固定効果モデルである。分析は、正規雇用男性、正規雇用女性、非正規雇用男性、そして非正規雇用女性にカテゴライズした上で、それぞれ推計を行う。被説明変数として、1から5までの値を取る仕事満足度・生活満足度を投入する。この満足度指標は離散変数として順序ロジットモデルなどで推計を行うことも可能であるが、分析の都合上、本分析ではこの離散変数をあたかも連続変数として扱った上で、固定効果モデルでの推計を行っている。この方法には、推計したパラメータが限界効果をそのまま意味するため、結果の解釈が容易であるという利点がある。しかしこの場合、満足度の各数値間の距離が一定であるとの仮定を置かなければならない(佐野他, 2007)ことに留意が必要である。

説明変数には、個人要因、仕事要因等、をそれぞれ用意する。個人要因として結婚ダミー、子どもありダミー、仕事要因としては時間当たり賃金、週労働時間、正規社員ダミー、仕事の柔軟性、仕事の性質を表す変数を投入する。結婚ダミー、子どもありダミーはそれぞれ、結婚している・子どもを持つ場合に1を取る1, 0の二項変数である。時間当たり賃金は年収のデータを1年が52週と仮定して算出している。時間当たり賃金、週労働時間共に満足度と非線形の関係にあることも考慮して2乗項も説明変数として加えている。仕事の柔軟性を表す指標として第2節で検討した勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度を変数に加えた。本稿で、最も関心のある変数はこの仕事の柔軟性である。「仕事の柔軟性が高まれば、仕事満足度・生活満足度が高まる」という仮説を設定し、働き方が満足度に与える影響を検討する。

また、「全国就業実態パネル調査」には仕事の性質を問う設問項目が存在する。具体的には、「単調ではなく、様々な仕事を担当した」、「業務全体を理解して仕事をしていた」、「社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた」、「自分で仕事のやり方を決めることができた」、「自分の働きに対する正当な評価を得ていた」、といった質問であり、回答者はそれぞれの質問に対して、「あてはまる」、「どちらかというにあてはまる」、「どちらともいえない」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」、の5つの選択肢から回答する。それぞれ「あてはまる」から順に5, 4, 3, 2, 1とし、説明変数として投入している。その他説明変数として、業種ダミー、職種ダミー、企業規模ダミー、年ダミーを採用している。なお、本分析における記述統計量は表1~4に示す通りである。また、分析では3年間を通じて追跡可能であった個人のうち雇用者である者をサンプルとし、個人レベルでクラ

スタリングした標準誤差を用いた。そして、復元倍率(脱落ウエイト)も考慮している。

4.2. 分析結果とその解釈

分析結果は表 5～8 に示す通りである。表 5 から順に、正規雇用男性、正規雇用女性、非正規雇用男性、非正規雇用女性の結果を報告している。以下より、順を追って分析結果を検討する。

4.2.1 正規雇用男性の結果

表 5 の正規雇用男性の推計結果から順番に見ていくこととしよう。個人要因に関しては、結婚していることが生活満足度を有意に高め、子供がいることは仕事満足度、生活満足度を共に有意に高める。仕事要因に関しては、週労働時間、時間当たり賃金において、1 乗項・2 乗項共に有意な結果は得られなかった。勤務日・勤務場所の自由度は仕事満足度を高め、勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度は生活満足度を高めることが分かった。仕事の性質との関係においては、すべての変数において仕事満足度に正に有意である。また業務全体への理解度、仕事の裁量度、正当な評価を得られることは生活満足度を有意に高める。

4.2.2 正規雇用女性の結果

表 6 には正規雇用女性の推計結果を示している。個人要因に関しては、結婚していることや子どもがいることは、仕事満足度には影響しないが、生活満足度を有意に高める。仕事要因に関しては、週労働時間や時間当たり賃金の 1 乗項、2 乗項においては有意な結果は得られなかった。勤務時間・勤務場所の自由度は仕事満足度を有意に高め、勤務日・勤務時間・勤務場所の自由度は生活満足度を高めることが分かった。仕事の性質との関係においては、すべての変数において仕事満足度に正に有意である。また仕事の裁量度、正当な評価を得られることは生活満足度を有意に高める。

4.2.3 非正規雇用男性の結果

非正規雇用男性の推計結果は表 7 に示している。個人要因に関しては、結婚していることが仕事満足度・生活満足度を共に有意に高める。また、他変数と比較してもその影響度は大きく、平均して仕事満足度を 0.38～0.39 程度高め、生活満足度を 0.77～0.78 程度高めている。仕事要因に関しては、時間当たり賃金において 1 乗項が正に有意な結果を得ている。勤務場所の自由度は仕事満足度を有意に高め、勤務時間の自由度は生活満足度を有意に高めることが分かった。仕事の性質との関係においては、業務全体の理解度、他者への影響度、仕事の裁量度、正当な評価において仕事満足度に正に有意である。また正当な評価を得られることは生活満足度を有意に高める。

4.2.4 非正規雇用女性の結果

表 8 には非正規雇用女性の推計結果を示している。個人要因に関しては、結婚していることが生活満足度を有意に高める。子どもがいることは仕事満足度や生活満足度に有意な影響を与えない。仕事要因に関しては、週労働時間は 1 乗項、2 乗項ともに満足度に有意な関係は無い。一方、時間当たり賃金において、1 乗項は正、2 乗項共は負に仕事満足度に影響を与えており、仕事満足度と賃金において非線形な関係を認めることが出来る。仕事の柔軟性は、仕事満足度に影響を与えないが、勤務日の自由度と勤務場所の自由度は生活満足度を有意に高める。仕事の性質との関係においては、業務全体の理解度、他者への影響度、仕事の裁量度、正当な評価において仕事満足度に正に有意である。また正当な評価を得られることは生活満足度を有意に高める。

4.2.5 分析結果総括

分析結果を総括しよう。まず、個人要因に関して、すべてのカテゴリーにおいて、子どもがいることは生活満足度を有意に高めることが分かった。この結果は、筒井・大竹・池田(2005)の分析結果と整合的である。係数を比較すると、正規よりも非正規の方が生活満足度に与える影響が大きい。また、男性においては個人的な要因が仕事満足度にも影響することが特徴的である。正規雇用男性の場合子どもの存在が、非正規雇用男性の場合結婚していることが仕事のモチベーションにつながっていることが示唆される。

次に仕事要因について検討しよう。今回の分析では労働時間と満足度に有意な関係は認められなかった。これは、正規雇用男性において、労働時間の 1 乗項が正に有意、2 乗項が負に有意であった馬(2009)の結果とは異なるが、久米・鶴・戸田(2017)の結果とは整合的である。賃金に関しては、非正規雇用男性においては賃金率と仕事満足度に正の関係、非正規雇用女性においては 1 乗項が正、2 乗項が負であるという非線形な関係が示された。また正規雇用では、賃金率と満足度には有意な関係は認められなかった。そして本稿の関心である仕事の柔軟性と満足度の関係であるが、表 9 に仕事の柔軟性が各満足度に与える限界効果をまとめている。分析より、正規雇用において、勤務の自由度と満足度に正に有意な関係を認めることが出来た。ただし、その影響の大きさや選好は男女によって異なっていることが分かる。男性より、女性の方が仕事の柔軟性が満足度に与える影響が強い。また、正規雇用男性においては勤務日・勤務場所の自由度が仕事満足度を高め、正規雇用女性においては勤務時間・勤務場所の自由度が仕事満足度を高める。仕事の性質と満足度の関係については、正規雇用においては、多様な仕事への担当、業務全体への理解度、他者への影響度、仕事の自己裁量度、正当な評価を得られるといった仕事の性質が仕事満足度に大きく影響することが分かった。仕事の性質は仕事満足度だけでなく、生活満足度にも影響を与えることが明らかとなった。特筆すべきは、正当な評価を得られることが仕事満足度にとりわけ強く影響するということであり、この結果は雇用形態に関係なく認めることが出来る。また、正当な評価は男女・雇用形態関係なく生活満足度にも正に有意な関係があり、適切な人事評価制度

構築の重要性が示唆される結果となった。

5. おわりに

本稿では、働き方、特に仕事の柔軟性が仕事満足度・生活満足度に与える影響について、パネルデータを用いて推計した。本分析の特徴は固定効果モデルで推計することにより、個人レベルの固定効果を考慮して分析を行ったことである。質的変数を分析に用いる場合、通常の回帰分析では推計結果にバイアスを生じさせやすい特徴があるが、固定効果を考慮することによりこの問題に対処した。分析の結果、働き方の自由度を高めることは人々の仕事満足度・生活満足度を高めることが分かった。ただし、その影響の大きさや選好は男女によって異なる。また、仕事の性質は仕事満足度のみならず生活満足度にも影響を与えることが分かった。

我が国の正規社員の仕事満足度は低い。しかしながら、従業員満足度が低い企業ほど、生産性も低いことが指摘されており(参鍋他, 2007), 我が国の仕事満足度の低さは、我が国の低生産性の一要因であると考えられる。我が国の生産性を向上するためには、従業員の仕事満足度の改善が有効な手段となるだろう。そのために、仕事の柔軟性を高める施策を実施することによって、仕事満足度を高めていくことが重要である。勤務日の柔軟性を高めるには有給休暇取得率の上昇、勤務時間の柔軟性を高めるためには時間単位での有給取得やフレックスタイム制度などをより多くの企業に浸透させていくことが重要ではないか。また、勤務場所の柔軟性を高めていくために、テレワーク勤務などの取り組みをより広く実施していくことなどが考えられる。

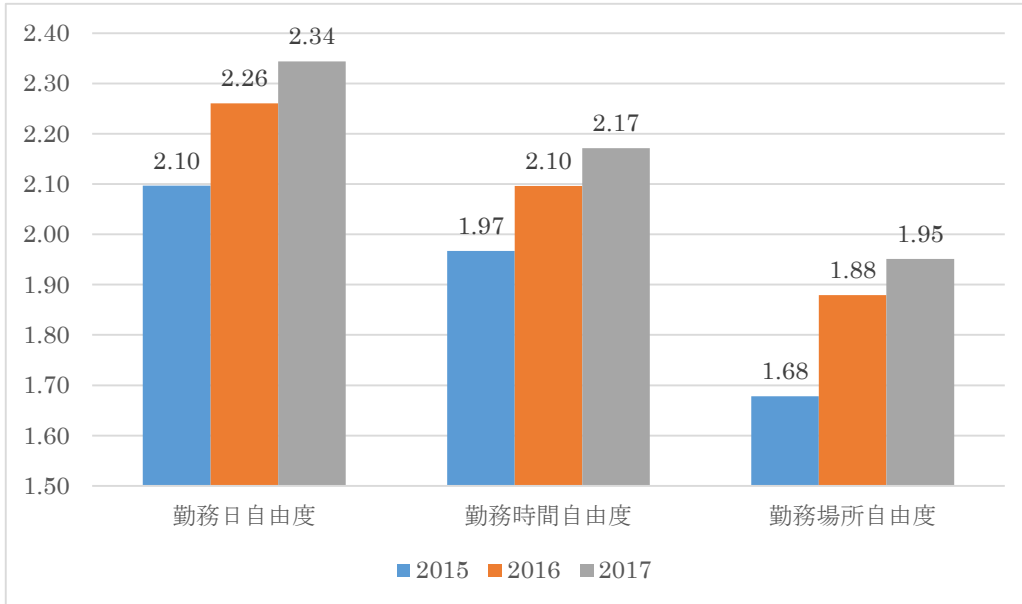
今後の分析の課題は働き方の自由度が個人の属性によってどう変わるかについて、詳細に分析を行っていくことである。今回は結果を掲載していないが、「未就学児を子どもに持つ個人ほど、働き方の柔軟性が満足度に与える影響が大きい」といった仮説を検討したが、仮説を強く肯定する結果は得られなかったため、今回の報告では結果を割愛している。また、様々な仮説を今後検討していく上では、データを延長して推計することが必要と考えられ、「全国就業実態パネル調査」の2019年調査以降が待たれる。

参考文献

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C.S., and Sutton, M. (2015) “Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research” *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2) pp.278-308.
- Adams, G. A., King, L. A., and King, D. W. (1996) “Relationships of Job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction” *Journal of Applied Psychology* 81(4) pp.411-420.
- Bender, K. A., S. M. Donohue and J. S. Heywood(2005) “Job Satisfaction and Gender

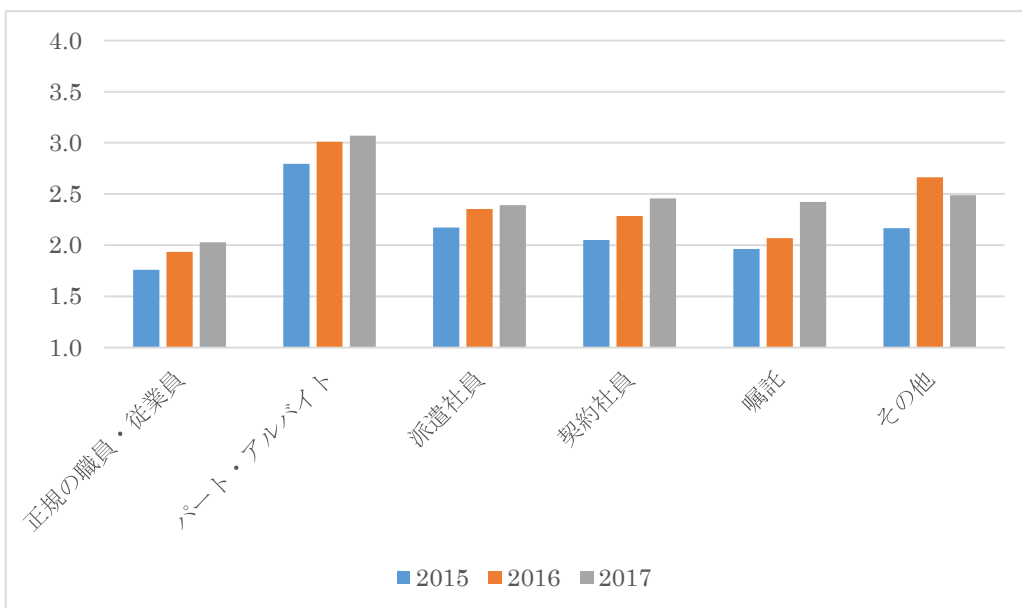
- Segregation” *Oxford Economic Paper* 57 pp.479-496.
- Haar, J., M. Russo, A. Suñe and A. Ollier-Malaterre (2014) “Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures” *Journal of Vocational Behavior* 85 pp.361-373.
- Hill, E. J. (2005) “Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues* 26(6) pp793-819.
- Yucel, Deniz (2016) “Work-To-Family Conflict and Life Satisfaction: the Moderating Role of Type of Employment” *Applied Research Quality Life* 12 pp.577-591.
- Wheatley, Daniel (2017) “Employee satisfaction and use of flexible working arrangements” *Work, employment and society* 31(4) pp.567-585.
- 久米功一・鶴光太郎・戸田淳仁(2017) 「多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析」 『生活経済学研究』 第45巻 pp.25-38.
- 佐野晋平・大竹文雄(2007) 「労働と幸福度」 『日本労働研究雑誌』 第558巻 pp.4-18.
- 参鍋篤司・齋藤隆志(2007) 「仕事満足度の及ぼす企業業績への影響」 『経営行動科学』 第20巻 第1号 pp.85-90.
- 高橋康二(2012) 「限定正社員区分と非正規雇用問題」 *JILPT Policy Discussion Paper Series* 12-03.
- 筒井義郎・大竹文雄・池田新介(2005) 「なぜあなたは不幸なのか」 ISER Discussion Paper No.630.
- 戸田淳仁(2013) 「満足度(質的データ)」 『日本労働研究雑誌』 第49巻 第4号 pp.4-18.
- 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』 第655巻 pp.110-118.
- 馬欣欣(2011) 「日本における仕事満足度の決定要因に関する実証分析—正規雇用者と非正規雇用者の比較」 『日本労働研究雑誌』 労働政策研究・研修機構 第607巻 第12号 137.
- 守島基博(2011) 「「多様な正社員」と非正規雇用」 *RIETI Discussion Paper Series* 11-J-057.

図1 仕事柔軟性の推移



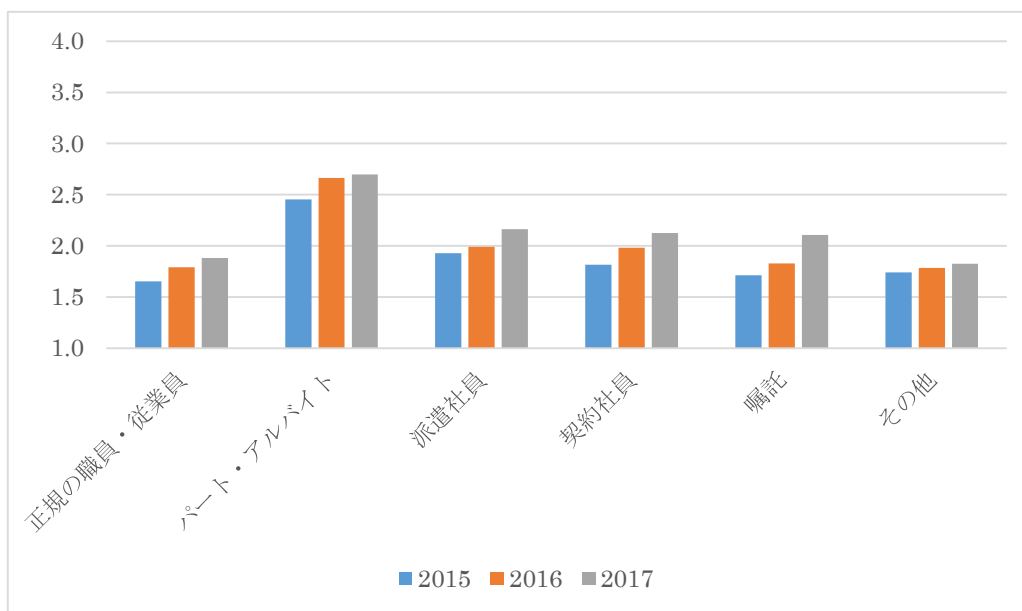
注：勤務時間・勤務日・勤務場所の自由度それぞれに関して、「あてはまる」から「どちらかというにあてはまる」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」の順に5, 4, 3, 2, 1, とし3つの質的変数を作成。雇用者における各年の平均を算出して示している。

図2 雇用形態別仕事の柔軟性(勤務日自由度)



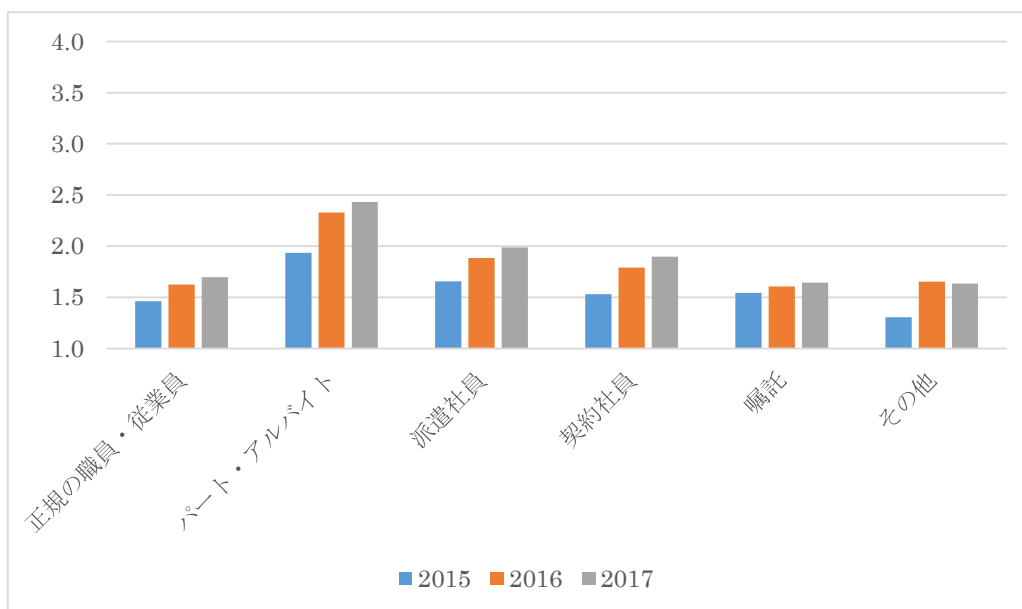
注：図1の注に同じ。

図3 雇用形態別仕事の柔軟性(勤務時間自由度)



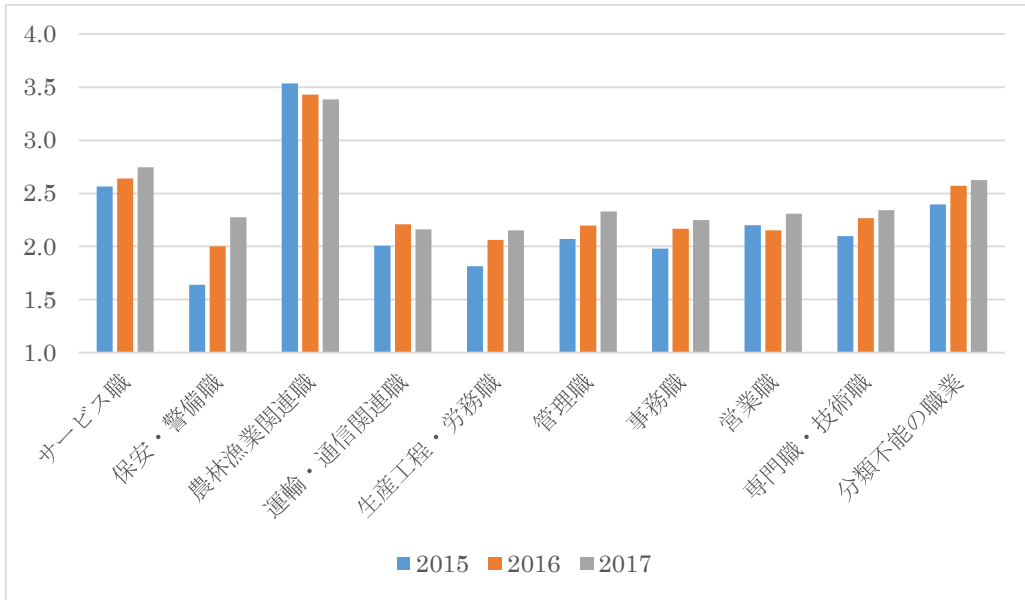
注：図1の注に同じ。

図4 雇用形態別仕事の柔軟性(勤務場所自由度)



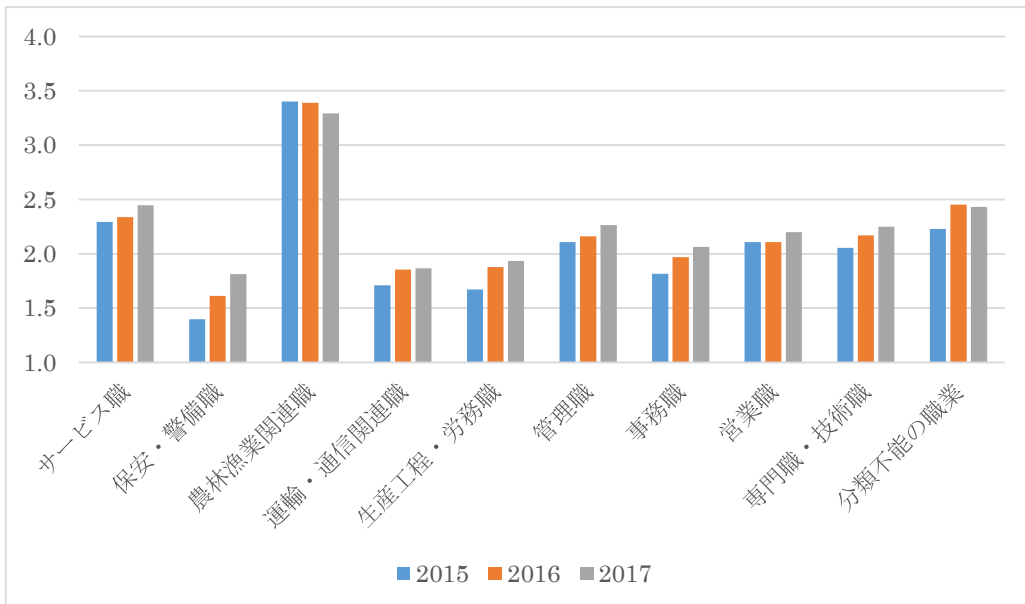
注：図1の注に同じ。

図5 職種別仕事の柔軟性(勤務日自由度)



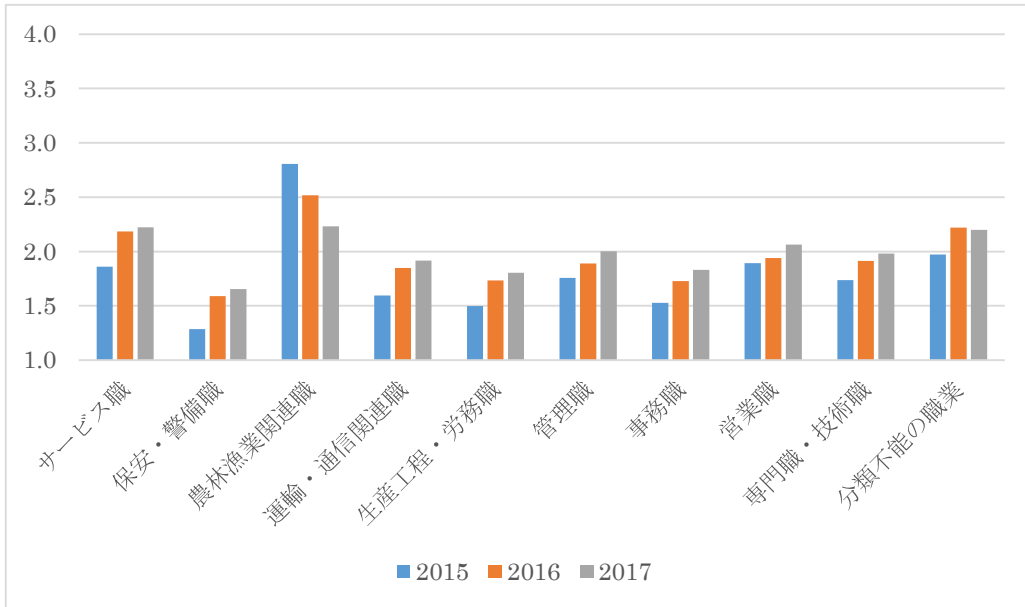
注：図1の注に同じ。

図6 職種別仕事の柔軟性(勤務時間自由度)



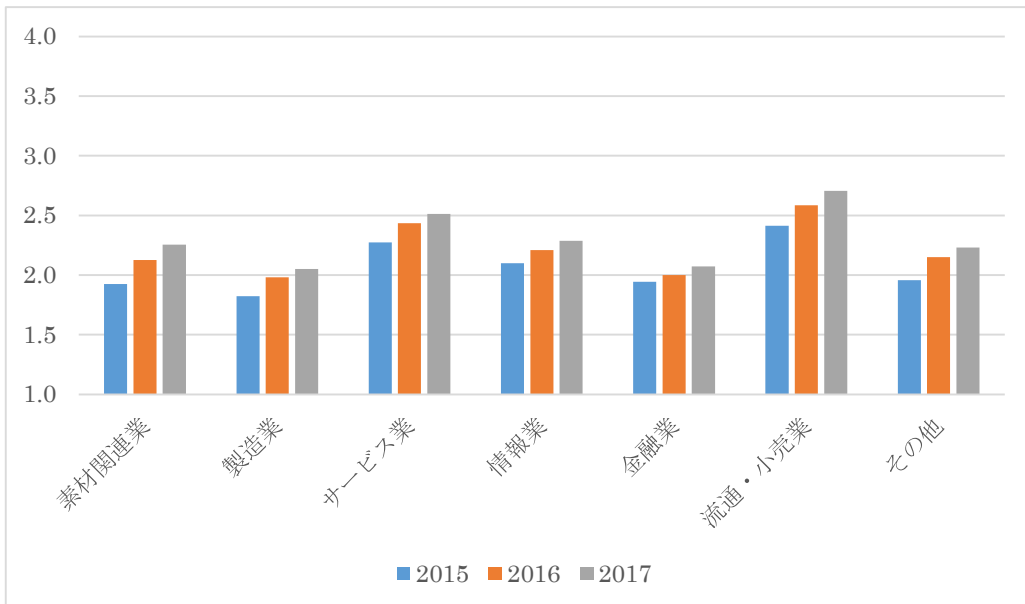
注：図1の注に同じ。

図7 職種別仕事の柔軟性(勤務場所自由度)



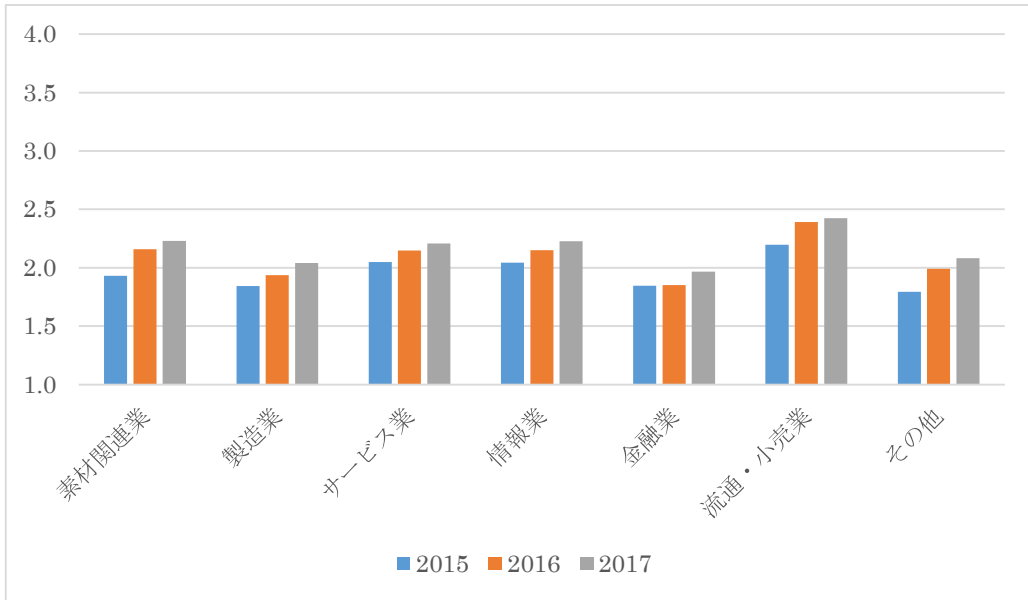
注：図1の注に同じ。

図8 業種別仕事の柔軟性(勤務日自由度)



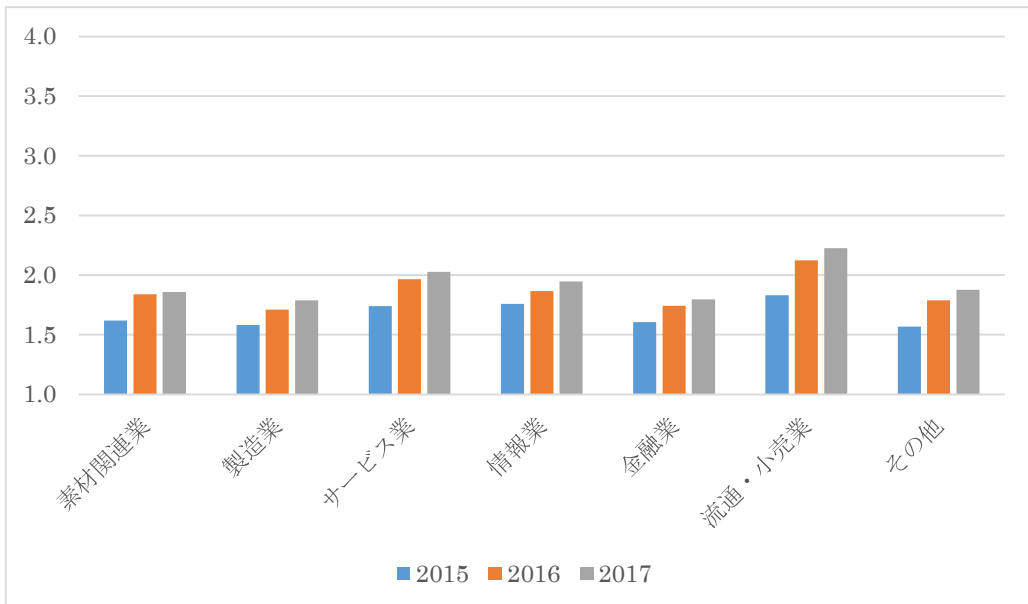
注：図1の注に同じ。

図9 業種別仕事の柔軟性(勤務時間自由度)



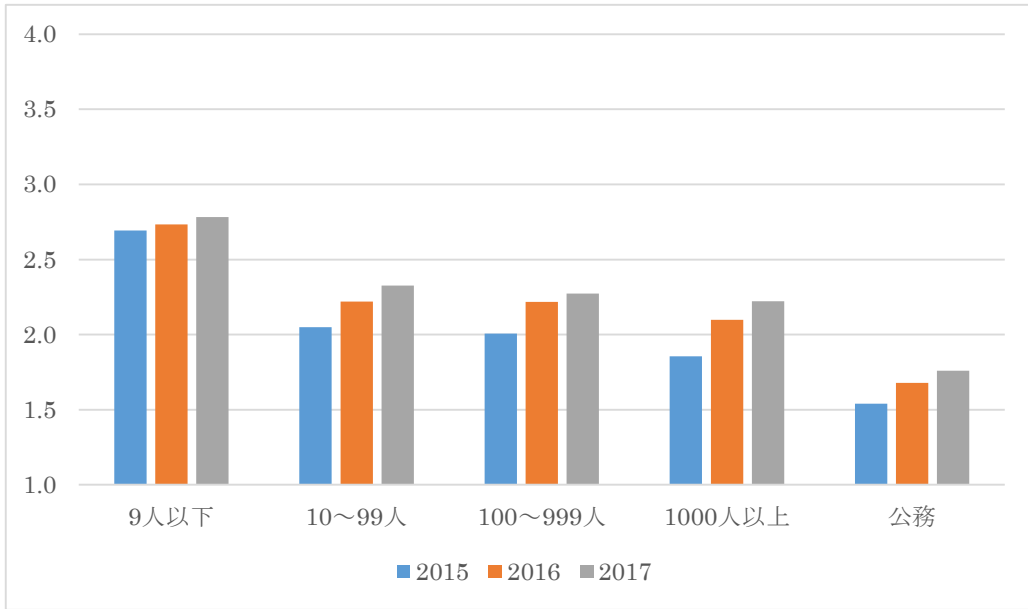
注：図1の注に同じ。

図10 業種別仕事の柔軟性(勤務場所自由度)



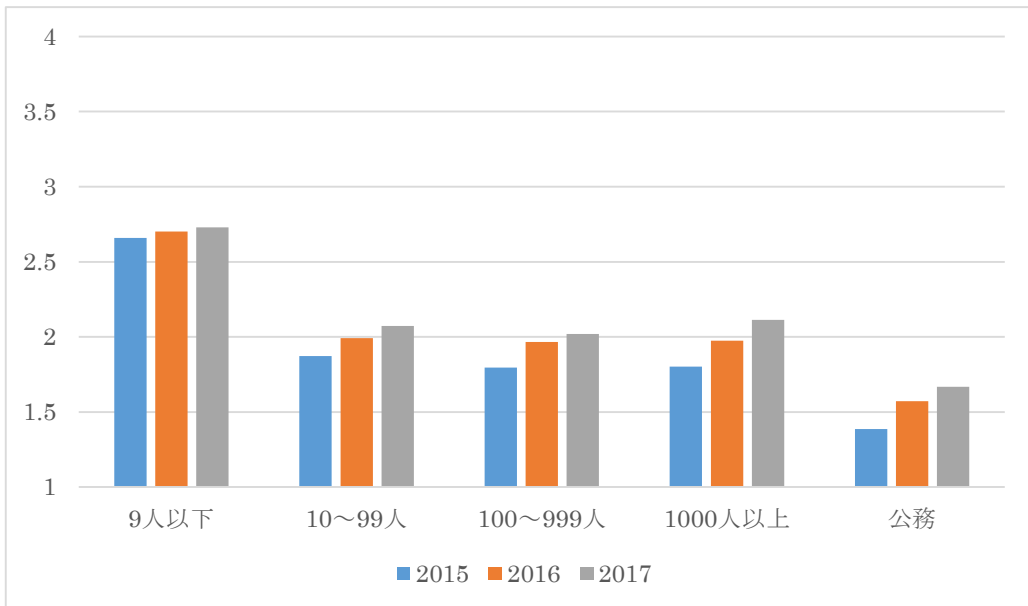
注：図1の注に同じ。

図 11 従業員規模別仕事の柔軟性(勤務日自由度)



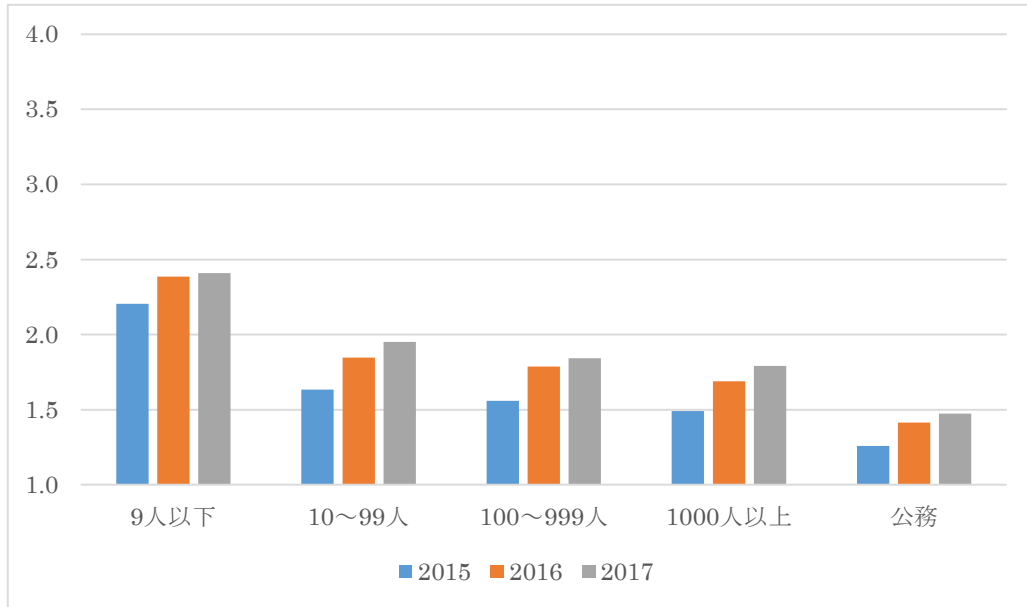
注：図 1 の注に同じ。

図 12 従業員規模別仕事の柔軟性(勤務時間自由度)



注：図 1 の注に同じ。

図 13 従業員規模別仕事の柔軟性(勤務場所自由度)



注：図 1 の注に同じ。

表 1 記述統計量 (正規雇用・男性)

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
仕事満足度	24,562	2.998	1.025	1	5
生活満足度	24,562	3.176	1.012	1	5
結婚ダミー	24,562	0.685	0.464	0	1
子どもダミー	24,562	0.597	0.491	0	1
週労働時間	24,458	45.289	10.840	1	140
時間あたり賃金	24,080	0.259	0.371	0.000	16.346
勤務日自由度	24,562	1.896	1.190	1	5
勤務時間自由度	24,562	1.802	1.135	1	5
勤務場所自由度	24,562	1.615	1.027	1	5
多様な仕事を担当	24,562	3.085	1.115	1	5
業務全体の理解度	24,562	3.563	0.952	1	5
他者への影響度	24,562	3.096	1.076	1	5
仕事の裁量度	24,562	3.262	1.058	1	5
正当な評価	24,562	2.929	0.995	1	5

注：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査」のデータより筆者が計算。仕事満足度は、仕事満足度を問う「仕事そのものに満足していた」という質問に対して、「あてはまる」、「どちらかというにあてはまる」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」の回答の順に 5, 4, 3, 2, 1, とする質的変数。生活満足度は「昨年 1 年間のあなたの生活全般に対して、あなたはどの程度満足していましたか」という質問に対して「満足していた」、「まあ満足していた」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば不満であった」、「不満であった」の回答の順に 5, 4, 3, 2, 1, とする質的変数。勤務時間・勤務日・勤務場所の自由度それぞれについても、「あてはまる」から「どちらかというにあてはまる」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」の順に 5, 4, 3, 2, 1, とし 3 つの質的変数を作成。仕事の性質に関する質問は、「単調ではなく、様々な仕事を担当した」、「業務全体を理解して仕事をしていった」、「社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた」、「自分で仕事のやり方を決めることができた」、「自分の働きに対する正当な評価を得ていた」といった質問であり、「あてはまる」、「どちらかというにあてはまる」、「どちらともいえない」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」の回答の順に 5, 4, 3, 2, 1 とし、各変数名を「多様な仕事を担当」、「業務全体の理解度」、「他者への影響度」、「仕事の裁量度」、「正当な評価」とした。

表 2 記述統計量 (正規雇用・女性)

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
仕事満足度	9,790	3.052	1.029	1	5
生活満足度	9,790	3.293	0.998	1	5
結婚ダミー	9,790	0.377	0.485	0	1
子どもダミー	9,790	0.360	0.480	0	1
週労働時間	9,760	41.664	8.314	1	120
時間あたり賃金	9,595	0.179	0.252	0.000	8.654
勤務日自由度	9,790	1.907	1.238	1	5
勤務時間自由度	9,790	1.680	1.085	1	5
勤務場所自由度	9,790	1.526	1.011	1	5
多様な仕事を担当	9,790	3.068	1.156	1	5
業務全体の理解度	9,790	3.579	0.961	1	5
他者への影響度	9,790	2.864	1.131	1	5
仕事の裁量度	9,790	3.294	1.083	1	5
正当な評価	9,790	3.005	1.012	1	5

注：表 1 の注に同じ。

表 3 記述統計量 (非正規雇用・男性)

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
仕事満足度	9,462	3.249	1.061	1	5
生活満足度	9,462	3.138	1.072	1	5
結婚ダミー	9,462	0.613	0.487	0	1
子どもダミー	9,462	0.571	0.495	0	1
週労働時間	9,436	42.059	12.995	1	160
時間あたり賃金	9,195	0.193	0.351	0.000	18.462
勤務日自由度	9,462	2.795	1.446	1	5
勤務時間自由度	9,462	2.663	1.442	1	5
勤務場所自由度	9,462	2.367	1.439	1	5
多様な仕事を担当	9,462	2.886	1.193	1	5
業務全体の理解度	9,462	3.671	1.073	1	5
他者への影響度	9,462	2.923	1.198	1	5
仕事の裁量度	9,462	3.492	1.189	1	5
正当な評価	9,462	3.073	1.040	1	5

注：表 1 の注に同じ。

表 4 記述統計量 (非正規雇用・女性)

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
仕事満足度	8,093	3.145	1.042	1	5
生活満足度	8,093	3.209	1.044	1	5
結婚ダミー	8,093	0.534	0.499	0	1
子どもダミー	8,093	0.542	0.498	0	1
週労働時間	8,066	34.275	10.795	1	116
時間あたり賃金	7,891	0.114	0.154	0.000	6.923
勤務日自由度	8,093	2.786	1.446	1	5
勤務時間自由度	8,093	2.533	1.433	1	5
勤務場所自由度	8,093	2.150	1.386	1	5
多様な仕事を担当	8,093	2.927	1.166	1	5
業務全体の理解度	8,093	3.551	1.003	1	5
他者への影響度	8,093	2.673	1.151	1	5
仕事の裁量度	8,093	3.110	1.162	1	5
正当な評価	8,093	3.021	1.010	1	5

注：表 1 の注に同じ。

表 5 分析結果(正規雇用・男性)

被説明変数	仕事満足度			生活満足度		
個人要因						
結婚ダミー	-0.041 (0.066)	-0.040 (0.066)	-0.042 (0.066)	0.224*** (0.072)	0.226*** (0.073)	0.224*** (0.072)
子どもありダミー	0.095* (0.056)	0.094* (0.056)	0.095* (0.056)	0.132** (0.058)	0.132** (0.058)	0.131** (0.058)
仕事要因						
週労働時間	0.000 (0.003)	0.000 (0.003)	0.000 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)
(週労働時間2乗)／100	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)
時間当たり賃金	-0.019 (0.055)	-0.019 (0.054)	-0.020 (0.055)	0.053 (0.060)	0.052 (0.060)	0.053 (0.060)
(時間当たり賃金2乗)／100	0.383 (0.536)	0.383 (0.533)	0.380 (0.537)	-0.842 (0.664)	-0.838 (0.657)	-0.847 (0.656)
勤務日自由度	0.016*** (0.007)			0.029*** (0.008)		
勤務時間自由度		0.009 (0.008)			0.026*** (0.008)	
勤務場所自由度			0.021*** (0.007)			0.025*** (0.008)
多様な仕事を担当	0.034*** (0.008)	0.034*** (0.008)	0.033*** (0.008)	0.005 (0.008)	0.005 (0.008)	0.005 (0.008)
業務全体の理解度	0.077*** (0.011)	0.077*** (0.011)	0.077*** (0.011)	0.033*** (0.010)	0.033*** (0.010)	0.033*** (0.010)
他者への影響度	0.029*** (0.009)	0.029*** (0.009)	0.029*** (0.009)	-0.005 (0.009)	-0.006 (0.009)	-0.005 (0.009)
仕事の裁量度	0.085*** (0.012)	0.085*** (0.012)	0.085*** (0.012)	0.032*** (0.010)	0.032*** (0.010)	0.032*** (0.010)
正当な評価	0.324*** (0.010)	0.325*** (0.010)	0.324*** (0.010)	0.124*** (0.011)	0.124*** (0.011)	0.125*** (0.011)
業種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
職種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
個人固定効果	yes	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	23,406	23,406	23,406	23,406	23,406	23,406

注：個人レベルでクラスタリングした標準誤差をカッコ内で報告している。復元倍率をウエイトとして考慮済み。***1%水準で有意， **5%水準で有意， *10%水準で有意。

表6 分析結果(正規雇用・女性)

被説明変数	仕事満足度			生活満足度		
個人要因						
結婚ダミー	0.042 (0.070)	0.039 (0.070)	0.045 (0.070)	0.138* (0.075)	0.137* (0.075)	0.143* (0.075)
子どもありダミー	0.048 (0.136)	0.063 (0.135)	0.066 (0.135)	0.250** (0.120)	0.269** (0.127)	0.272** (0.130)
仕事要因						
週労働時間	0.000 (0.005)	0.000 (0.005)	0.001 (0.005)	-0.006 (0.009)	-0.006 (0.009)	-0.006 (0.009)
(週労働時間2乗)／100	-0.006 (0.006)	-0.006 (0.006)	-0.007 (0.006)	-0.002 (0.009)	-0.002 (0.009)	-0.002 (0.009)
時間あたり賃金	-0.090 (0.123)	-0.086 (0.124)	-0.083 (0.123)	-0.211 (0.159)	-0.225 (0.161)	-0.223 (0.160)
(時間あたり賃金2乗)／100	1.137 (1.601)	1.104 (1.611)	1.093 (1.603)	2.934 (1.848)	3.128* (1.863)	3.114* (1.859)
勤務日自由度	0.014 (0.013)			0.041** (0.017)		
勤務時間自由度		0.031** (0.016)			0.033* (0.019)	
勤務場所自由度			0.033** (0.013)			0.035* (0.018)
多様な仕事を担当	0.049*** (0.017)	0.048*** (0.017)	0.049*** (0.017)	-0.002 (0.014)	-0.003 (0.014)	-0.002 (0.014)
業務全体の理解度	0.033** (0.017)	0.034** (0.017)	0.034** (0.017)	0.024 (0.018)	0.024 (0.018)	0.024 (0.018)
他者への影響度	0.054*** (0.014)	0.053*** (0.014)	0.053*** (0.014)	-0.018 (0.016)	-0.019 (0.015)	-0.019 (0.016)
仕事の裁量度	0.107*** (0.016)	0.107*** (0.015)	0.107*** (0.015)	0.047** (0.019)	0.048** (0.019)	0.048** (0.019)
正当な評価	0.322*** (0.019)	0.321*** (0.019)	0.321*** (0.019)	0.114*** (0.018)	0.114*** (0.018)	0.114*** (0.018)
業種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
職種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
個人固定効果	yes	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	9,361	9,361	9,361	9,361	9,361	9,361

注：表5の注に同じ。

表7 分析結果(非正規雇用・男性)

被説明変数	仕事満足度			生活満足度		
個人要因						
結婚ダミー	0.392*** (0.151)	0.395*** (0.151)	0.382*** (0.144)	0.781*** (0.260)	0.785*** (0.260)	0.775*** (0.252)
子どもありダミー	0.015 (0.149)	0.010 (0.150)	0.028 (0.151)	-0.112 (0.190)	-0.119 (0.192)	-0.104 (0.190)
仕事要因						
週労働時間	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)	-0.002 (0.005)	-0.002 (0.005)	-0.002 (0.005)
(週労働時間2乗)／100	-0.004 (0.003)	-0.004 (0.003)	-0.004 (0.003)	0.002 (0.004)	0.002 (0.004)	0.002 (0.004)
時間あたり賃金	0.144*** (0.043)	0.145*** (0.043)	0.144*** (0.042)	0.016 (0.057)	0.021 (0.057)	0.018 (0.057)
(時間あたり賃金2乗)／100	-0.586 (0.264)	-0.597 (0.264)	-0.588 (0.259)	-0.247 (0.353)	-0.269 (0.354)	-0.255 (0.352)
勤務日自由度	0.025 (0.018)			0.012 (0.015)		
勤務時間自由度		0.026 (0.018)			0.025* (0.014)	
勤務場所自由度			0.029* (0.016)			0.022 (0.015)
多様な仕事を担当	0.014 (0.012)	0.014 (0.012)	0.015 (0.012)	0.008 (0.015)	0.008 (0.015)	0.008 (0.015)
業務全体の理解度	0.085*** (0.017)	0.085*** (0.017)	0.084*** (0.017)	-0.011 (0.026)	-0.012 (0.026)	-0.012 (0.026)
他者への影響度	0.035** (0.014)	0.034** (0.014)	0.035** (0.014)	0.002 (0.020)	0.002 (0.020)	0.002 (0.020)
仕事の裁量度	0.087*** (0.021)	0.087*** (0.021)	0.088*** (0.021)	-0.029 (0.024)	-0.030 (0.024)	-0.029 (0.024)
正当な評価	0.285*** (0.022)	0.286*** (0.022)	0.285*** (0.021)	0.070*** (0.022)	0.070*** (0.022)	0.069*** (0.022)
業種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
職種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
個人固定効果	yes	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	8,902	8,902	8,902	8,902	8,902	8,902

注：表5の注に同じ。

表 8 分析結果(非正規雇用・女性)

被説明変数	仕事満足度			生活満足度		
個人要因						
結婚ダミー	0.048 (0.141)	0.054 (0.142)	0.052 (0.141)	0.468*** (0.163)	0.473*** (0.166)	0.469*** (0.163)
子どもありダミー	0.216 (0.182)	0.214 (0.184)	0.213 (0.182)	0.165 (0.187)	0.143 (0.164)	0.140 (0.164)
仕事要因						
週労働時間	0.010 (0.009)	0.010 (0.009)	0.009 (0.008)	0.009 (0.006)	0.009 (0.007)	0.008 (0.007)
(週労働時間2乗)／100	-0.012 (0.010)	-0.012 (0.010)	-0.011 (0.009)	-0.004 (0.006)	-0.004 (0.006)	-0.003 (0.006)
時間あたり賃金	0.636** (0.287)	0.622** (0.287)	0.623** (0.285)	0.506 (0.309)	0.490 (0.303)	0.491 (0.302)
(時間あたり賃金2乗)／100	-8.766** (4.166)	-8.512** (4.165)	-8.555** (4.139)	-6.174 (4.551)	-5.832 (4.449)	-5.931 (4.463)
勤務日自由度	0.020 (0.016)			0.033** (0.014)		
勤務時間自由度		0.006 (0.015)			0.015 (0.020)	
勤務場所自由度			0.013 (0.011)			0.031** (0.012)
多様な仕事を担当	0.000 (0.020)	0.000 (0.020)	0.000 (0.020)	0.015 (0.020)	0.015 (0.020)	0.016 (0.020)
業務全体の理解度	0.090*** (0.023)	0.090*** (0.023)	0.090*** (0.023)	0.039* (0.023)	0.039* (0.023)	0.039* (0.023)
他者への影響度	0.022 (0.016)	0.022 (0.016)	0.022 (0.016)	-0.010 (0.017)	-0.011 (0.017)	-0.011 (0.017)
仕事の裁量度	0.122*** (0.019)	0.122*** (0.019)	0.122*** (0.019)	0.040** (0.019)	0.041** (0.019)	0.040** (0.019)
正当な評価	0.326*** (0.022)	0.327*** (0.022)	0.327*** (0.022)	0.082*** (0.021)	0.083*** (0.021)	0.082*** (0.021)
業種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
職業ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes
個人固定効果	yes	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	7,698	7,698	7,698	7,698	7,698	7,698

注：表 5 の注に同じ。

表9 限界効果まとめ(正規雇用)

	仕事満足度		生活満足度	
	男性	女性	男性	女性
勤務日自由度	0.016***	0.014	0.029***	0.041**
勤務時間自由度	0.009	0.031**	0.026***	0.033*
勤務場所自由度	0.021***	0.033**	0.025***	0.035*

注：***1%水準で有意， **5%水準で有意， *10%水準で有意。