

# 公的セクター雇用における 女性労働とワーク・ライフ・バランス

筒井 淳也

## 概 要

多くの OECD 諸国においては、公的雇用に占める女性の割合が男性のそれを上回っていることからみてもとれるとおり、主に公的セクターにおける雇用によって女性の就業率の上昇が促されてきた。しかし就業セクターと女性就業との関係については、賃金や職域分離の面で女性の地位向上にとって必ずしもメリットをもたらしていない可能性も指摘されてきた。本論文では（ワークライフバランスに関連する）働き方が就業セクターによってどのように異なるのかについて、国際比較マイクロデータを使った実証分析を行った。その結果、性別や職業その他の属性を統制した上でも、公的雇用には民間雇用に比べてストレスや自律性の無さを感じている者が多いということがわかった。女性の公的雇用割合が高いということを考慮すると、女性が公的セクターに雇用されることは、女性の就業率を上げるかわりに働き方の面でデメリットになっている可能性が示唆された。

### キーワード

公的セクター、ワークライフバランス、女性労働、働き方、仕事の自律性

## I. はじめに：公的雇用と女性の働き方

「女性が働き続けたいなら、教師か公務員になるしかない」—日本ではこういった考え方が以前から存在している。とはいえ、女性の雇用と公的雇用の関係について、ワーク・ライフ・バランスの観点から分析した研究はそれほど多くない。理由の一つは、ワーク・ライフ・バランス研究が注目するのが、すでに女性がキャリアを継続しやすいと考えられて

いる公的セクターではなく、女性が出産・育児で就業中断することが多い民間セクターである、ということにあると考えられる。

しかしこのことは、公的セクターと女性の就業およびワーク・ライフ・バランスとの関係について研究すべき問いが存在しない、ということの意味しているわけではない。

日本で「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が新聞紙上に登場し始めたのは 2000 年代に入ってからである。山口一男（2009）によれば、アメリカにおいてもワーク・ライフ・バランスという言葉がメディア上で話題になり始めたのは 21 世紀に入ってからである。とはいえワーク・ライフ・バランスの趣旨のひとつに「仕事と家庭の両立」の推進、すなわち「どちらかを選べばどちらかを諦める必要がある」という状態の緩和があり、それが特に女性にとっての選択である以上、その問題は日本でも 1980 年代後半から男女雇用機会均等が政策レベルで促進されるようになってきたと同時に認識され始めたといえるだろう。

そして先進諸国において女性の労働参加率が上昇していった時期は、同時に先進諸国で公的セクターの再編や社会保障改革（たいていの場合、その削減）が進んだ時期であった。たしかに公的セクターの再編は先進諸国で一様に進んだわけではないし（Esping-Andersen 1990=2001, 1996, 1999），また社会支出の縮小は「自由主義／民営化路線」を採用した国々においてさえ当初考えられていたよりも限定的であった（Pierson 1996, 2000, 2002）。しかし他方で、1970～80 年代を通じて拡大の傾向があった公的セクターにおける雇用を合理化しようという流れが 1990 年代に入って先進各国でみられたのも事実である（OECD 2003; 小池 2007）。1990 年代に OECD 主導で提起されたいわゆる New Public Management と呼ばれる公的セクター改革の手法は、その後 2000 年代に入ってから「政府セクターの近代化」というかたちで改定されつつも、経済成長がスローダウンして税収が縮小する中、アメリカ、カナダ、英国、ニュージーランド、アイルランドなどの英語圏自由主義諸国において特に積極的に採用された。しかし公的セクター改革はこれらの国々だけではなく、程度の差はあれスウェーデンやデンマークといった高福祉国家でもみられた動きである（Green-Pedersen 2002）。その他の OECD 諸国でも、1995 年から 2005 年までの十年間において、ドイツ、オーストリアなどにおいて公的セクターにおける雇用が削減されている（OECD 2009）。

このように、多くの国で女性の雇用条件の改善が模索される一方で、経済成長の鈍化という先進国共通の背景のなかで、女性の雇用に親和的であるとされる公的セクターの雇用の効率化／縮小が継続的に議題に上がっているのである。

もちろん、ここからすぐさま「女性の雇用を推進するために公的セクター雇用を拡大すべきだ」という主張が導かれると考えるのは短絡的である。とはいえ、「労働供給源とし

ての公的セクター」について研究を蓄積することの意義は小さくなっていないと考えられる。特に（後述するように）民間セクターと比べた時の公的セクターにおける働き方の特性については、研究がそれほど進んでいないのが現状である。

本論文では、まず次節（II）において日本における公的雇用の現状について、いくつかの統計をもとに概観する。日本における公的雇用の特徴は、第一に規模の面で OECD の他の国と比べて小さいことがあげられる。次に女性雇用の観点からは、少なくとも中央政府への雇用においては他国と比べて女性の割合が極めて低いことが示される。

III 節ではこのテーマについての既存研究のレビューと整理を行い、そこで見落とされがちな論点を明らかにする。その論点とは、公的雇用と「働き方」の関係についてである。

そして IV 節では、国際比較可能なマイクロデータを使って、働き方に与える公的雇用の影響について、ワーク・ライフ・バランス、ストレス、仕事の自律性という「働き方」の 3 つの側面について分析を行う。New Public Management や公的セクターの近代化という改革の動きはあったにせよ、公的セクターは根本的には利益追求という制約を免れた働き方を可能にする。公的セクターが女性雇用に親和的であるという見方も、公的セクターのこの側面から説明されることが多いように思われる。しかし公的に雇用された個人がそれぞれの職場を「働きやすい」ものとして認知しているかどうかは経験的な問いである。

結論を先に言えば、公的セクターは日常的な仕事の遂行の面では、民間セクターの雇用におけるよりも硬直的である可能性がある、ということが示唆される。

## II. 日本における公的雇用とジェンダー

公的雇用について検討するためには公的セクターを定義する必要があるが、この課題にはいくつかの困難がある（OECD 1994）。しばしば参照される定義は SNA（国民経済計算）における「一般政府（general government）」と「公的企業（public enterprises / public corporations）」の区分であり、両者を合わせて「公的セクター（public sector）」を構成する、とされている。一般政府には中央政府と地方政府、社会保障基金関連組織が含まれる。公的企業には、日本の場合各種の公団、公社、政府系の金融機関などが含まれる。OECD（2009）など、OECD の政府関連報告書も基本的にはこの SNA の分類基準に基づいたものである。

日本における一般政府の雇用者数は、労働人口の比では OECD で最も小規模であり、2005 年の統計では 5.3% である（OECD 2009）。最も大きいのはスウェーデンの 28.3%、「小さな政府」の代表とみなされるアメリカでは 14.1% であり、日本の一般政府雇用はその 3 分の 1 の規模である。

税金の GDP 比（OECD 2010）の数値とあわせてプロットしてみると、図 1 のようになる。図中の直線は OLS 回帰直線であり、そこからの垂直距離は「OECD 平均の税金規模と比べてときの一般政府雇用規模」となる。右上のスウェーデンは、税金の GDP 比は 48%ほどだが、そこから平均的に予測される割合である 20%を大きく超えた規模の人員を政府雇用している。これに対して日本では、税金規模の割に政府雇用者数が少ない。さらに、税金の中には社会保障の保険料は含まれておらず、それに対して一般政府の定義には社会保障基金関連組織の雇用者が含まれるため、実際には財政規模と雇用人員のギャップはもう少し大きなものになるはずである。

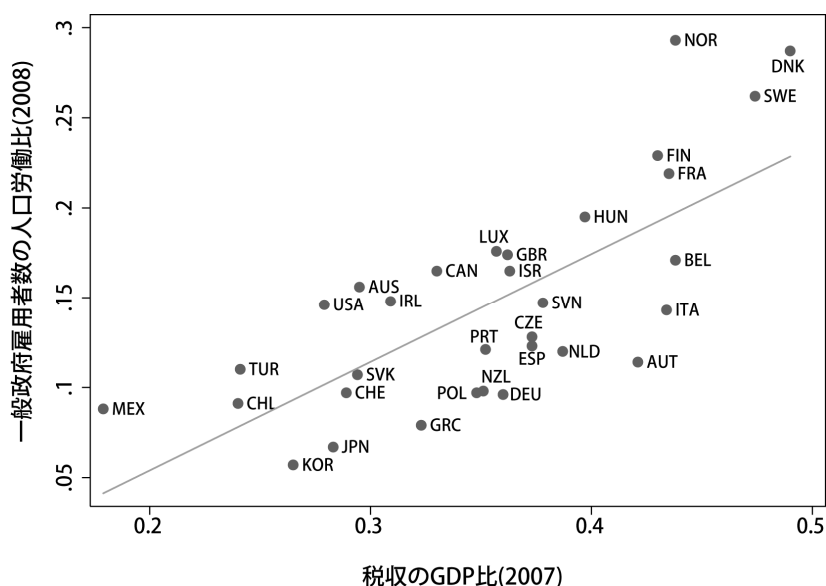


図 1 税金（GDP 比）と一般政府の雇用人口（労働人口比）

もちろん政府の資金運用は国によって様々であり、公的なサービス供給を補助金等のかたちで民間に委託する度合いが強い国では、財政規模に比した雇用規模は小さなものになるので、このデータのみから一般政府の効率性／非効率性を議論することはできない。政府の「パフォーマンス」については OECD（2009）など他の調査研究を参照してほしい。また、すでに述べたように一般政府の定義には公的企業は含まれていない。OECD の同データによれば日本の公的企業の雇用者は労働人口の 0.7%ほどで、他の OECD 諸国と比べて決して高い数値ではない。

公的雇用をジェンダーの観点からみてみよう。図 2 は中央政府の雇用者について、横軸に全雇用者に占める女性の割合、縦軸に上級職に占める女性の割合をプロットしたものである（OECD 2009）。日本はいずれの割合においても OECD で最小であるが、男性優位の

傾向は特に上級職において顕著であることがわかる（上級職の定義は OECD の調査において各国政府の回答担当者に任されており、ある程度恣意性が入ることに留意する必要がある）。地方政府の雇用の男女比データがないために判断が難しいが、少なくとも平均的に高い地位と収入が伴う中央政府の雇用についていえば、多くの国で公的雇用の女性割合は労働人口全体の男女比に比べて女性優位であるのに対して、日本では逆の傾向が顕著になっている。同様の傾向が見られるのは、OECD では他にスイス、ドイツ、そしてトルコである。このうちドイツは中央政府雇用の多くを警察・防衛職が占めており、地方政府まで視野に入れば男女比はより均等になると推測できる。

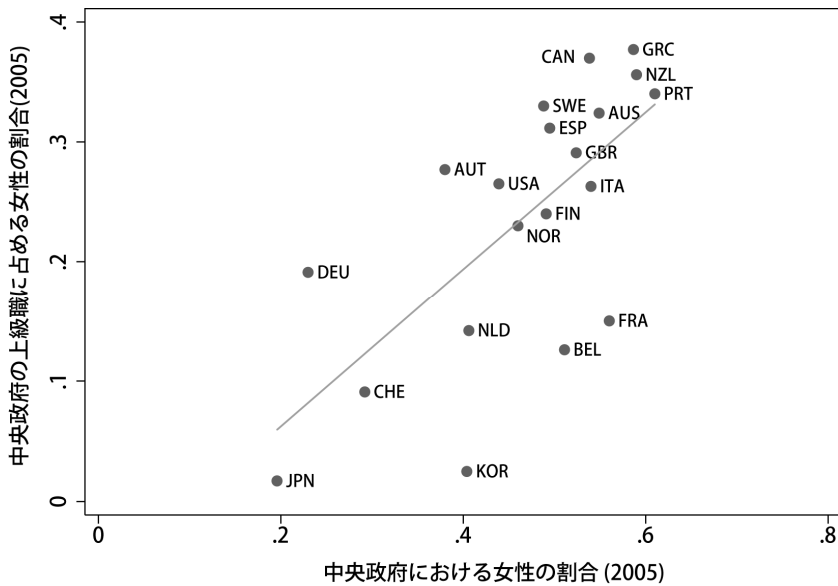


図2 中央政府雇用者・上級職に女性が占める割合

次に、ILO のデータを用いて、公的雇用に占める女性の割合の経年変化をみてみよう。図3は、ILO の LABORSTA から筆者が抽出した公的雇用に占める女性の割合の推移である（2012年1月閲覧）。一部の国を除けば、OECD 諸国においては公的セクターにおける女性雇用の割合は増加傾向にあることがわかる。ここでは数値は示さないが、この間 OECD 諸国の公的雇用人員数は（アメリカなど一部の例外を除き）横ばいあるいは漸減傾向にある。1980年代以降、公的雇用は男性雇用を抑制する代わりに女性に追加的な労働を提供してきたことが示唆されている。

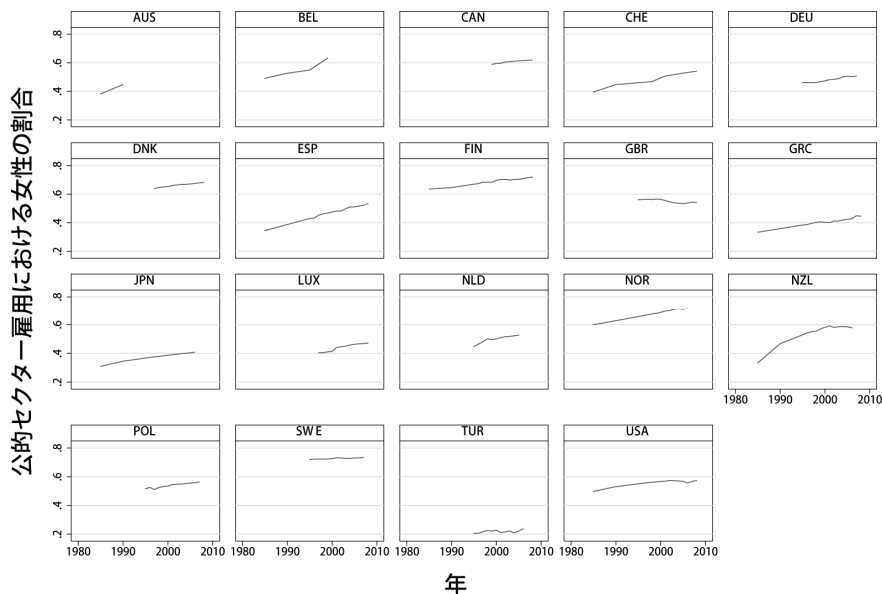


図3 公的雇用に占める女性の割合の推移

以上は全体的傾向であるが、それとは異なった次元で公的雇用が女性の雇用にとってどのような意味を持っているのかを検討するには、雇用形態や職種、そして収入を含めた細かいデータが必要になる。次節において、既存研究において両者の関連性の実態がどのように分析されているのかを紹介しよう。

### III. 公的セクターと女性雇用についての理論と既存研究

H. Mandel & M. Shalev (2009) は、福祉国家が階級やジェンダーに与える影響には3つのものがあると主張する。脱商品化、脱家族化、そして雇用主としての役割である。もう少し単純化すれば、政府が設定する制度が女性労働に与える影響、そして雇用主としての公的セクターが女性の雇用に与える影響の2つの側面がある、といえるだろう。さらに単純化をいとわないとすれば、政府が労働市場における雇用のあり方に介入し、女性の雇用支援を制度的に保証すれば女性の雇用が促進される、といえる。さらに公的セクターが民間セクターに比べて女性を多めに雇用するのであれば、公的セクターの拡大はこれもまた女性の雇用を促進する。この見方が正しい場合、総じて「大きな政府は女性の雇用にとって親和的だ」といえるだろう。

しかし公的セクターと女性の雇用の関係は、実際にはもう少し複雑な条件によって媒介されたものである。

まず女性の雇用や機会均等を促進する制度が女性の労働力率や継続雇用の上昇、そして出生率の回復につながるということは、いくつかの研究で実証的に示されている (Stier et al. 2001; 山口 2009)。他方で出産・育児休暇の手厚い保証が民間セクターにおける女性の地位低下につながっている可能性も指摘されている (Hansen 1997; Mandel & Semyonov 2006)。というのは、家族支援が充実した制度的環境においては、女性は職場から長期離脱する可能性が高いために民間企業において責任ある地位に置かれにくい可能性があるからである。

次に、女性労働の文脈で「政府による規制や政策」といえば、どうしても雇用均等政策や家族支援制度が想起されやすいが、賃金に目を向けてみると、必ずしも家族支援制度による女性の就業促進が男女の賃金格差を縮めているわけではないということを示す分析もある。先進 20 カ国を対象として分析した H. Mandel & M. Semyonov (2005) によれば、男女の賃金格差を小さくしているのは家族支援制度ではなく国内の平等的な賃金制度であった。

また焦点を先進国から開発途上国に移してみると、政府による経済政策も女性の雇用に強い影響を与えている可能性が指摘されている (Rama 2002)。たとえば輸入代替経済では資本集約的な重工業が優遇されるが、輸出志向経済では労働集約的な軽工業が発達しやすいために女性の雇用が促進される可能性がある。後者では女性による安価な労働供給が比較優位にとって要件となりうるからである。

もちろん政府による経済政策の選択は、特に開発主義的政府の場合、女性の雇用や男女雇用機会均等といった政策目標とは独立になされることが多い。たとえば M. C. Brinton (2001) らが注目した台湾における相対的に男女平等な労働市場には、輸出志向経済のなかで中小企業を優遇する台湾政府の経済政策によってもたらされた結果、という側面がある。対照的に資本集約経済路線を歩んだ韓国では、結果的に日本と類似した男女雇用格差が生まれている。経済政策は雇用政策や女性雇用支援制度ほど直接に男女の雇用格差に影響するわけではないが、深いレベルで経済構造に影響するだけに場合によっては女性の雇用に極めて大きな影響を与える可能性もある。

「公的セクターと雇用」の第二の側面、つまり公的セクターによる労働需要についても、その仕組には多様なものがあり、また多様な条件によって媒介されているといえる (Fuller 2005)。まず公的セクターは女性の労働力の吸収という面で直接的に大きな影響を与えてきた。G. Esping-Andersen (2009) が指摘するように、1990 年代以降のスウェーデンおよびデンマークにおける女性労働力率の増加のほとんどは、公的雇用によって説明できる。逆に経済のあるセクターが市場化・民営化を経験したとき、その改革が女性にとっ

て特に不利に働く場合があることが、移行経済を対象とした研究において明らかにされている (Rodgers 1999, Brainerd 2000)。

他方で、公的雇用が常に女性の社会的地位の上昇に貢献してきたわけではないということを示唆する実証研究もある。M. N. Hansen (1997) が指摘するように、公的雇用は北欧諸国における性別職域分離と深く関わっている。また、7つの先進国家を対象とした J. C. Gornick & J. A. Jacobs (1998) の実証研究によれば、公的雇用による賃金上昇効果はいずれの国においても認められたものの、この効果は学歴など被雇用者の特性を考慮に入れるとほとんどの国で消えてしまう。実際、スウェーデンにおける公的雇用の賃金上昇効果は実質上マイナスである。つまり、公的に雇用された高学歴女性がもし民間セクターにおいて雇用されていれば、男女の賃金格差はより小さくなった、ということである。したがって公的雇用における賃金の優位性は、単に高い人的資本を持つ人が公的に雇用されやすいという事実によるものであり、公的雇用「そのもの」の効果ではない、ということになる。

以上の研究を踏まえれば、公的セクターにおける雇用は、直接に女性にとって賃金面での優位性を付与するものではなく、また性別の垣根のない職業選択を促すものでもないが、他方で労働力を供給する役割（女性労働力率を高める役割）を持ってきた、ということになる。

さて、就業についての分析は賃金と雇用に限られるわけではない。大きな問題として「働き方」がある。特に、冒頭で述べたように女性の労働の促進要因としてワーク・ライフ・バランスが掲げられているという現状があり、それにかかわる研究では、賃金や雇用というよりも労働参加や労働環境が女性の働き方やストレスに与える影響についての分析が蓄積されてきた (Voydanoff 2004, 2005; 松田 2005; 西村 2009)。そこでの主な説明要因は雇用形態、つまりフルタイムかパートタイムか無職か、あるいはフルタイムでもファミリー・フレンドリー制度が利用可能かどうかといったものであった。就業セクター（公的セクターか私的セクターか）については、統制変数として考慮されることがほとんどであり、その影響が主たる分析目的となっている研究はほとんど存在しない。

もちろん就業セクターの違いの「働き方」への影響が、雇用形態や職種などによって説明しつくされるのであれば、就業セクターには独自の説明力が存在しないということになる。他方でもしも雇用形態や職種などの仕事に関わる要因を観察・投入した上で、それでも就業セクターの効果が残るのであれば、それは投入した要因とは違う要因の効果が就業セクターと相関しているということの意味する。

公的セクターの働き方については、以下のような特徴付けができる。まずさきほども言及したように、（公的セクターの効率化の圧力はあるものの）公的組織の最終目標には利潤



の追究が含まれない。次に、「お役所仕事」といった揶揄的ないまわしに現れているように、公的セクターでは相対的に硬直的な働き方が強いられる可能性がある。

また、就業セクターによる「働き方」の違いは、性別によって様々である可能性もある。たとえば北欧では公的に雇用された女性が育児・ケアのサービスに従事していることが多いが、そうであるとすれば性別によって公的セクターで働くことの意味や様子は異なってくるであろう。Esping-Andersen（1990=2001）は、北欧での女性雇用の多くを占める福祉セクターにおいては、雇用者は「時間や仕事の面でより多くの自由と自律性に恵まれている」と述べている。そして J. Roksa（2005）がデータで示したように実際問題として公的雇用を希望する割合が女性において高いのであれば、女性は男性よりも公的セクターでの働き方に何らかの魅力を感じとっているのかもしれない。公的組織には男女均等とった「望ましい」規範を民間セクターよりも率先して導入する圧力がかかる可能性がある（Fuller 2005）。このことが賃金や雇用以外の何らかのかたちで男女の「働き方」に公的セクターと民間セクターの間の差をもたらしていることは十分に考えられる。

以上を受けて次節では、就業セクター、ジェンダー、そして職種が働き方に与える影響について、データを用いた分析を行う。

## IV. 公的雇用、ジェンダー、ワーク・ライフ・バランスに関する実証分析

### 1. データ、変数、分析方法

データは International Social Survey Programme（Work Orientations III）、以下「ISSP2005」を利用する。ISSP2005は日本を含む32の国／地域で実施され、総計43,440人の回答データからなる。今回の分析では、調査では別地域として分析された旧西ドイツと旧東ドイツのデータをひとつの国に属するものとして統合し、かつ対応する国データのないフランダース地方の調査データを除いた30の国／地域のデータを用いる。データ全体の回答者は42,102人である。

被説明変数としては、「働き方」についてできるだけ多角的に捉えるために、ワーク・ライフ・バランス、ストレス、仕事の自律性（柔軟性）の3つの変数を作成して分析する。以下、それぞれ「WLB」「ストレス」「自律性」と呼ぶことにする。

「WLB」変数としては、「仕事が家庭生活の妨げになること」をどの程度感じるかという問いに対する、「いつも感じる」「よく感じる」「ときどき感じる」「ほとんど感じない」「まったく感じない」「わからない」という回答を用いる。変数の作成にあたっては、「わ

からない」と回答した者あるいは無回答の者を除いたうえで、「いつも感じる」を1, 「まったく感じない」を5とした順序変数として分析する。

「ストレス」変数については、仕事の中で「ストレスを感じることをどの程度感じるか」という質問に対する回答を用いる。選択肢は「いつもある」「よくある」「ときどきある」「ほとんどない」「まったくない」「わからない」であるが、ここでも「わからない」の回答を除き、「いつもある」を1, 「まったくない」を5とした5段階の順序変数として分析を行う。

最後に「自律性」である。仕事の自律性あるいは柔軟性については、勤務時間、仕事の進め方、短時間仕事を離れること、の3つの質問が利用できる。勤務時間の自律性については、「あなたの勤務時間は、どのように決まっていますか」という質問に対して「(1) はじめと終わりの時刻が決められており、勝手に変えられない」「(2) 一定の枠内であれば、はじめと終わりの時刻を自分で変えることができる」「(3) はじめと終わりの時刻を好きなように決めることができる」という3つの選択肢が与えられている。仕事の進め方については、「あなたの毎日の仕事の進め方について、この中で一番近いものはどれでしょう」という質問に対して「(1) 自分で自由に決められる」「(2) ある程度、自分で決められる」「(3) 自分で決めるとはできない」という選択肢が与えられている。短時間仕事を離れることについては、「あなたが仕事中に、家の用事や個人的な理由で、仕事を1,2時間離れることはどのくらい難しいですか」という質問に対して「(1) まったく難しくない」「(2)それほど難しくない」「(3) やや難しい」「(4) 非常に難しい」「わからない」という選択肢がある。

このように「自律性」については統一した質問形式が準備されていないので、本来は望ましくないことであるかもしれないが、分析の簡素化のために以下のように変数を作成する。まずそれぞれの質問への回答を（同じ重みにするために）自律性が高い回答と低い回答の2つに分け、高い回答には1, 低い回答には0のポイントを与え、最後に合計する。具体的には、勤務時間については(1)に0を、仕事の進め方については(3)に0を、短時間仕事を離れることについては(3)と(4)に0を割り当て、残りを1とする（「わからない」と回答したものは分析から除く）。最高で3, 最低で0の4段階の変数ができあがるので、これを順序変数として分析を行う。

以上のように、いずれの変数においても数値が大きいほうがワーク・ライフ・バランスに問題を感じておらず、仕事にストレスを感じておらず、そして仕事の自律性が高い、ということになる。

次に説明変数である。仕事関連の説明変数として今回メインの説明変数となる雇用セクターのほか、職業、就業状態、管理職かどうか、週あたり仕事時間、組合加入の有無を投

入する。雇用セクターは「政府」「公的企業」「民間企業」「自営業」の4つから選択するようになっている。職業分類にはISCO-88の大分類（9カテゴリー）を用いる。個々のカテゴリーについては基本統計量の一覧（表1）を参照してほしい。就業状態は「フルタイム」「パートタイム」「自営業の家族従業員」の3つである。

人口学的属性としては、今回の分析で注目する性別のほか、年齢、婚姻状態（有配偶で1をとるダミー変数）、世帯形態を投入する。世帯形態は、「単身世帯」「大人1人と子ども世帯」「大人のみ2人以上世帯」「その他」に分類した。年齢は15歳から65歳までに限定した。それぞれの情報が得られない者は分析から除外した。その他、教育年数も投入した。

使用した変数の基本統計量は表1に示した。公的雇用の構成上の特徴について把握するために、就業セクターに分けて表示している。いずれかの質問において無回答者であるものは分析から除外したため、結果的に使用するケースの数は17,259である。

分析モデルには順序ロジットモデルを使用する。国ごとの異質性については、国ダミー変数を投入することで除去することを試みる。また、主要な説明変数（就業セクター、職業分類、性別）の交互作用効果については、これら3つのうち2つの交差項を含んだモデル（交差項なしのモデルをあわせて4モデル）も同時に推定し、尤度比検定およびBICによって最適なモデルを選択することにした。

表1をみるかぎり、自律性についてセクター間の若干の相違がみてとれるもの、顕著な違いではない。とはいえこれは国ごとの異質性を含む様々な要因の影響を除去しない段階での数値であり、結論はこれから行う回帰分析の結果を待つ必要がある。

表1：使用した変数の基本統計量（就業セクターごとパーセンテージ）

	政府	公的企業	私企業	自営業	計	
被説明変数						
WLB						
いつも感じる	3.22	2.36	3.59	4.19	3.48	
よく感じる	13.93	13.84	11.58	15.23	12.71	
ときどき感じる	35.83	33.69	34.61	37.21	35.11	
ほとんど感じない	27.52	27.21	28.23	23.61	27.42	
まったく感じない	19.50	22.89	21.99	19.75	21.28	
ストレス						
いつもある	10.26	10.26	10.74	9.04	10.39	
よくある	29.61	26.54	24.17	23.52	25.41	
ときどきある	42.78	42.40	42.17	40.89	42.16	
ほとんどない	11.16	13.84	14.56	16.53	14.04	
まったくない	6.19	6.95	8.36	10.01	8.00	
自律性（ポイント）	0	15.26	18.77	17.26	1.63	15.04

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

	1	27.01	25.59	22.89	4.80	21.72
	2	27.41	27.08	26.44	20.91	26.00
	3	30.32	28.56	33.41	72.66	37.24
説明変数						
就業セクター		20.51	8.58	58.47	12.44	100.00
職業						
管理職		5.85	7.36	8.36	19.38	9.13
専門職		32.98	24.78	11.44	9.87	16.81
技術職		21.05	20.32	16.10	11.22	16.87
事務職		12.35	13.98	12.98	2.47	11.63
販売職		15.48	10.60	14.81	12.72	14.33
農林漁業		0.65	0.61	1.56	13.74	2.80
熟練工		3.33	9.32	15.39	15.56	12.42
機械装置操作		2.68	6.35	11.43	6.19	8.55
初級職		5.62	6.68	7.92	8.85	7.46
就業状態						
フルタイム		81.97	88.52	85.05	79.13	83.98
パートタイム		18.00	11.48	14.85	17.61	15.55
自営業の家族従業員		0.03	0.00	0.10	3.26	0.47
管理的立場						
	0	68.49	66.44	68.76	55.10	66.81
	1	31.51	33.56	31.24	44.90	33.19
組合加入						
	0	41.62	56.04	77.86	85.05	69.45
	1	58.38	43.96	22.14	14.95	30.55
週あたり労働時間						
		37.73	39.41	41.44	46.51	41.14
性別						
女性		64.28	56.25	45.78	32.29	48.80
男性		35.72	43.75	54.22	67.71	51.20
年齢						
		43.06	42.14	39.35	44.70	41.02
配偶						
無配偶		33.85	33.36	40.05	23.47	36.14
有配偶		66.15	66.64	59.95	76.53	63.86
教育年数						
		14.07	13.39	12.48	11.69	12.79
世帯形態						
単身		11.84	10.40	11.57	8.29	11.12
単親		5.43	3.44	3.67	3.03	3.93
大人のみ		39.19	42.88	40.16	37.91	39.92
それ以外		43.54	43.28	44.60	50.77	45.04

## 2. 分析結果

まずはモデル選択についてであるが、結果的に交差項を含んだモデルは、交差項なしのモデルに比べて BIC がいずれも大きく、また各モデルの尤度比検定の結果からも諸交互作用モデルは支持されなかった（交互作用モデルの統計量は省略する）。したがって、少なくとも WLB、ストレス、自律性という働き方の3側面については、就業セクター、性別、そして職業は（影響があるとしても）独立した影響を持っている、ということになる。もちろんこれはモデル全体の説明力を基準とした選択であり、個々のカテゴリーについては交差項が有意に他のカテゴリーよりも効果を持つ、といったことは十分に考えられる。たとえば技術職（ケアワーカーの一部はここに入る）の働き方については男女で異なる、ということも考えられる。しかし今回の分析ではあまり細部に立ち止まらず、全体的な傾向性を把握することに務める。したがって以下では交差項なしのモデルの結果のみについて検討する。表2に推定結果の一覧を示した。

表2：順序ロジットモデル推定結果

	WLB	ストレス	自律性
就業セクター			
政府	-0.004	-0.140 ***	-0.303 ***
公的企業	0.093	-0.021	-0.141 *
私企業	(ref)	(ref)	(ref)
自営業	-0.026	0.252 ***	1.819 ***
職業			
管理職	-0.412 ***	-0.347 ***	0.730 ***
専門職	-0.406 ***	-0.468 ***	0.279 ***
技術職	-0.207 ***	-0.226 ***	0.236 ***
事務職	(ref)	(ref)	(ref)
販売職	-0.303 ***	-0.063	-0.570 ***
農林漁業	-0.327 ***	-0.023	0.026
熟練工	-0.073	0.050	-0.341 ***
機械装置操作	-0.271 ***	-0.074	-0.884 ***
初級職	0.043	0.310 ***	-0.484 ***
男性	0.039	0.150 ***	0.334 ***
就業状態			
フルタイム	(ref)	(ref)	(ref)
パートタイム	-0.146 ***	0.057	0.019
自営業の家族従業員	-0.051	0.138	0.067
管理的立場	-0.229 ***	-0.340 ***	0.352 ***
組合加入	-0.092 ***	-0.131 ***	-0.480 ***
週労働時間	-0.031 ***	-0.022 ***	-0.004 ***
年齢	-0.056 ***	-0.062 ***	0.027 ***
年齢二乗	0.001 ***	0.001 ***	0.000 *
有配偶	-0.174 ***	-0.007	0.082 *
教育年数	-0.019 ***	0.013 *	0.033 ***
世帯形態			
単身	(ref)	(ref)	(ref)
単親	-0.655 ***	-0.133	0.061

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

大人のみ	-0.194 ***	0.016	-0.015
それ以外	-0.459 ***	0.045	0.038
国ダミー（省略）			
カットポイント 1	-5.721	-3.842	-1.813
カットポイント 2	-3.985	-2.207	-0.396
カットポイント 3	-2.132	-0.230	0.954
カットポイント 4	-0.739	1.009	
観察数	17,257	17,257	17,257
尤度比X二乗（自由度=53）	2382.96 ***	1508.48 ***	5300.42 ***
擬似決定係数	0.0483	0.0307	0.1151

まずは就業セクターによる違いについてみていこう。解釈を容易にするために、以下の条件における回答確率を一覧にした（表3）。表3上段の数値は「仕事が家庭生活の妨げになること」をどの程度感じるかという問いに対して「ときどき感じる」という選択肢がとられる確率であるが、これはその他の変数を事務職、男性、フルタイム、非管理的立場、組合加入、週40時間労働、年齢40歳、有配偶、教育年数12年、世帯形態は「その他」、国は日本に固定した上での数値である。なお、ロジットモデルにおいてはパーセンテージの差は他の変数の値によって異なってくるため、表3で示した数値はあくまでその条件における数値であることに留意してほしい。

表3：確率予測値の一覧

	WLB	ストレス	自律性
就業セクター			
政府	0.085	0.285	0.301
公的企業	0.078	0.268	0.268
私企業	0.084	0.265	0.242
自営業	0.086	0.229	0.049
職業			
管理職	0.120	0.312	0.255
専門職	0.119	0.328	0.304
技術職	0.101	0.296	0.308
事務職	0.084	0.265	0.326
販売職	0.109	0.274	0.339
農林漁業	0.112	0.268	0.325
熟練工	0.090	0.258	0.340
機械装置操作	0.107	0.275	0.326
初級職	0.081	0.221	0.340
性別			
女性	0.087	0.286	0.339
男性	0.084	0.265	0.326

WLBについての結果は、政府、公的企業、私企業、自営業でそれぞれ8.5%、7.8%、8.4%、8.6%となり、ほとんど違いがなかった。表2にもあるように、就業セクターの違いによる有意差は見出されていない。

ストレスについても同様の条件（「ときどきある」を回答する確率）で計算した結果が表3に示されているが、回答の確率は、私企業雇用よりも政府雇用において若干ストレスを感じると回答した者が多い（私企業の26.5%にくらべて政府雇用では28.5%）。統計学的に意味のある差ではあるものの、これが顕著な違いといえるかどうかは議論の余地があるだろう。

自律性（柔軟性）については、最低ポイントの0になる確率（いずれの項目においても最も不自由であるという回答をする確率）を計算した。自営業において働き方の自由度の度合いが大きいのは理解できる（4.9%）。ここでは、政府雇用において私企業雇用よりも働き方に不自由を感じている者が多いことに注目しておきたい（私企業の24.2%に比べて30.1%）。

次に職業による違いに注目してみよう。ここでは就業セクターを私企業に固定し、その他の条件は上記と同じにして予測回答確率を計算した。

WLBに関して言えば、事務職の回答傾向の「良さ」が目立つ。ストレスに関してと同様である。つまり、いわゆる高級職（管理職と専門職）と技術職に比べて事務職では、WLBとストレス状態は相対的に良好であるが、そのかわりに仕事の自律性は低くなる。（とはいえブルーカラー的職業よりは自律性が高いことが示唆されている。）

性別についてみてみよう。女性に比べて男性は、WLBについては違いがないが、若干ストレスを認知している傾向が高くなる。仕事の自律性については、男性のほうが女性よりもネガティブに回答していることがわかる。

その他の変数の中では、まず管理的立場の変数がアンビバレントな影響を持っている。管理職にある者は自律的な働き方ができている反面、WLBとストレスの点では不利になっていることが示唆されている。

組合加入の有無については、解釈が難しい結果が出ている。J. Edlund & A. Grönlund（2010）の分析では、働き方の自律性において労働組合はそれを促進する働きがあるとされているが、ここでは逆の結果が出ている。ひとつの可能性として、労働組合に所属する労働者の属性がWLBや自律性の点で不利に働いており、そういった属性の効果が今回の分析で投入した変数に依っては十分に取り除かれていないのかもしれない。また、J. Edlund & A. Grönlund（2010）の分析には集計バイアスがかかっている可能性もある。

以上まとめると、まず「働き方」の3つの側面（WLB、ストレス、自律性）については、少なくとも就業セクター、職種、性別の効果が顕著な交互作用を持つという証拠は見当たらず

ず、したがってこれらは（効果があるとしても）独立した効果を持つものであるということが確認された。次に就業セクターによる違いについては、特に自律性、つまり硬直的ではない自由な働き方ができているのかどうかという側面において、公的雇用の若干の不利が確認できた。

## V. インプリケーションと今後の課題

本論文は、公的雇用と女性労働の関係について、既存研究が見落としがちであった「働き方」の側面から分析を加えようという試みであった。WLBに関連する働き方の3つの側面については、就業セクター、職業、性別のあいだの交互作用は見いだせず、それぞれが独立に効果を持つという結論が導かれた。つまり、民間セクターにくらべて公的セクターにおいてはストレスと働き方の自律性の点で若干の不利が見られたが、この効果は職業や性別によって大きく異なるようなものではなかった。

もちろんこのことは、これら3つの側面が相関していないということではない。実際、今回使用したデータからも、公的セクターと民間セクターでは男女の職業構成が異なっていることが伺える。たとえば分析に使用したケースでは、民間雇用の女性の専門職割合は11.9%だが、公的セクターでは34.4%である。日本など一部の例外を除けば、公的セクターに雇用されている女性の割合は男性のそれよりも高い（本データでは男性の政府雇用割合は14.3%だが、女性は27.0%である）。つまり女性の専門職の多くが公的に雇用されていることで、専門職のメリットである自律的な（自由な）働き方が一部キャンセルされているとみることができる。このように、交互作用がない場合でも、セクター・職業は構成割合の面で女性の働き方に影響を及ぼしている。

このことを示すために、自律性に関する分析結果を使って、反実仮想的な予測確率を計算してみよう。女性のケースのみを使い（つまり共変量として女性の値を代入し）、性別のみを男性と女性で入れ替えて予測値を計算すると、自律性の最低ポイントのカテゴリーに入る確率の平均値はそれぞれ男性16.9%、女性17.0%で、ほとんど変わらない（この男性16.9%というのは、「もし男性が女性の条件で働いていたら」そうになっていたであろう、という値である）。これに対して、男性のケースのみを使って同じ値を出すと、男性も女性も13.2%である。就業セクターや職業など、性別そのものというよりも性別と相関する諸属性・諸条件が男女の働き方の違いを生んでいることがわかるだろう。

すでに述べたように、これまでの研究が示唆することは、女性が公的セクターに雇用されるということは、女性の就業率を上げるという効果がある一方で、賃金や社会的地位の面で必ずしもポジティブな効果を生み出しているとは限らないということであった。同



様に（今回注目した限りの）働き方についても、女性を多く雇用する公的セクターは決して民間に比べて優位に立っているわけではない。このように見てみると、女性と公的セクター雇用との関係については、女性が「雇用されること」と引換えに様々な不利益を引き受けている可能性が浮かび上がってくる。

II 節でみたように、日本では他の OECD 諸国に比べて公的雇用に占める女性の割合が低い。この傾向が続くのか、あるいは他の先進国の水準に近づいていくのかは予測しがたいが、もし后者である場合、公的雇用が女性の労働に対してもたらしうるネガティブな帰結について配慮する必要が出てくるだろう。

最後に本論文の課題について触れておこう。今回の分析では、労働者の仕事上あるいは人口学的な属性の影響を除いた上でも存在する国別の違いについては、詳しく考察していない。しかし国ダミーの効果は極めて大きい。例えば前節で想定した属性で自律性の選択確率の予測値を計算すると、日本は 24. 2%が最低カテゴリー（自律性に関する 3つの設問の全てにおいて最も自律性が低い選択肢を選択）に入る。これを一覧にしたのが図 4 である。

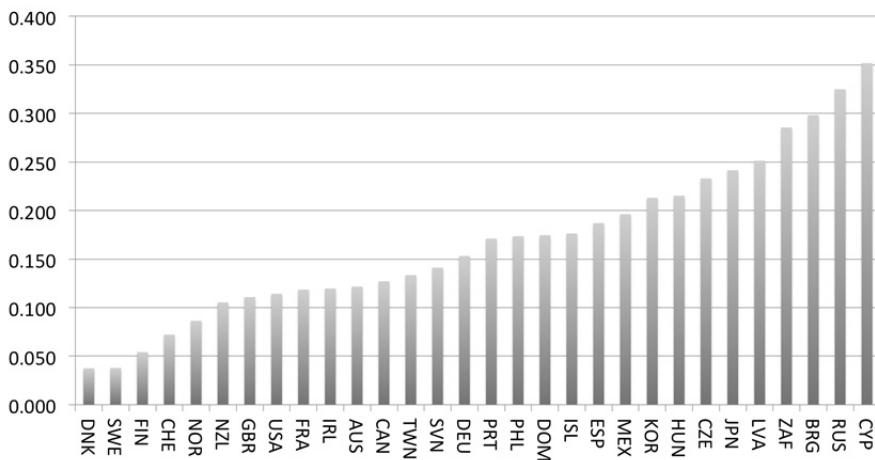


図 4 国別の働き方の自律性最低ポイント選択確率の予測値

全般的に旧社会主義国は働き方の自律性が低いが、日本もかなり自立性が低い部類に入る。逆に自由な働き方を享受できているのは北欧諸国や英米圏である。こういった国別の違いは、少なくとも今回使用した変数以外の要因の効果であるが、これがどのように説明されるのかについてはさらなる検討が必要になるだろう。

## 謝辞

本研究は科研費（課題番号 24530682）の助成を受けたものである。

## 参考文献

- Brainerd, E., 2000, "Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union," *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (1) : 138–62.
- Brinton, M. C., Y. -j. Lee, & W. Parish, 2001, "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: South Korea and Taiwan," *Women's Working Lives in East Asia*, Stanford: Stanford University Press, 38–66.
- Edlund, J. & A. Grönlund, 2010, "Class and Work Autonomy in 21 Countries: A Question of Production Regime or Power Resources?," *Acta Sociologica*, 53 (3) : 213–28.
- Esping-Andersen, G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press. (= 2001, 岡沢憲美・宮本太郎訳『福祉資本主義の三つの世界』ミネルウヱ書房.)
- , 1996, "After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy," G. Esping- Andersen ed., *Welfare States in Transition*, Sage Publications, 1–31.
- , 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press. (= 2000, 渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎:市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店.)
- , 2009, *The Incomplete Revolution*, Polity Press.
- Fuller, S., 2005, "Public Sector Employment and Gender Wage Inequalities in British Columbia: Assessing the Effects of a Shrinking Public Sector," *Canadian Journal of Sociology*, 30 (4) : 405–39.
- Gornick, J. C. & J. A. Jacobs, 1998, "Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries," *American Sociological Review*, 63 (5) : 688–710.
- Green-Pedersen, C., 2002, "New Public Management Reforms of the Danish and Swedish Welfare States: The Role of Different Social Democratic Responses," *Governance: An International Journal of Policy*, 15 (2) : 271–93.
- Hansen, M. N., 1997, "The Scandinavian Welfare State Model: The Impact of the Public Sector on Segregation and Gender Equality," *Work, Employment & Society*, 11 (1) : 83–99.
- 小池治, 2007, 「政府部門の近代化と公務員管理:カナダを中心とした国際比較からみた日本の課題」『ESRI Working Paper Series』 179: 1–45.

- Mandel, H. & M. Semyonov, 2005, "Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries," *American Sociological Review*, 70 (6) : 94–67.
- , 2006, "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries," *The American Journal of Sociology*, 111 (6) : 1910–49.
- Mandel, H. & M. Shalev, 2009, "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis," *Social Forces*, 87 (4) : 1873–911.
- Matheson, A. & H.-S. Kwon, 2003, "Public Sector Modernisation: A New Agenda," *OECD Journal on Budgeting*, 3 (1) : 7–23.
- 松田茂樹, 2005, 「女性の就業とディストレスの関係」『社会科学研究』57 (1) : 113–25.
- 西村純子, 2009, 『ポスト育児期の女性と働き方:ワーク・ファミリー・バランスとストレス』慶應義塾大学出版会.
- OECD, 1994, *Statistical Sources on Public Sector Employment*, OECD Publishing.
- , 2009, *Government at a Glance*, OECD Publishing.
- , 2010, *OECD Revenue Statistics 1965-2009*, OECD Publishing.
- Pierson, P., 1996, "The New Politics of the Welfare State," *World Politics*, 48 (2) : 143–79.
- , 2000, "Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics," *The American Political Science Review*, 94 (2) : 251–67.
- , 2002, "Coping with Permanent Austerity: Welfare State Restructuring in Affluent Democracies," *Revue française de sociologie*, 43 (2) : 369–406.
- Rama, M., 2002, "The Gender Implications of Public Sector Downsizing: The Reform Program of Vietnam," *The World Bank Research Observer*, 17 (2) : 167–89.
- Rodgers, Y. v. d. M., 1999, "Protecting Women and Promoting Equality in the Labor Market: Theory and Evidence," *Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series*, 6: 1–41.
- Roksa, J., 2005, "Double Disadvantage or Blessing in Disguise? Understanding the Relationship Between College Major and Employment Sector," *Sociology of Education*, 78 (3) : 207–32.
- Stier, H., N. Lewin-Epstein, & M. Braun, 2001, "Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course," *The American Journal of Sociology*, 106 (6) : 1731–60.
- Voydanoff, P., 2004, "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation," *Journal of Marriage and the Family*, 66 (2) : 398–412.
- , 2005, "Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach.," *Journal of Marriage and the Family*, 67 (4) : 822–36.
- 山口一男, 2009, 『ワークライフバランス：実証と政策提言』日本経済新聞社.