

# 企業規模と仕事の満足度

## －格差と類似性－

慶應義塾大学経済学部教授

太田 聰 一

### 要 旨

本稿では、企業規模間で男性正社員の仕事に対する満足度にどの程度の差があるのかについて、アンケート調査のデータを用いて明らかにしようとしている。最初に、選択肢の回答分布から規模間での満足度の分布の違いや類似性を計測する手法を検討した。ここで取り上げた指標のひとつは、大企業で満足度が上位50%の位置にいる労働者と同等の満足度に達している中小企業の労働者のシェアで、もうひとつの指標は、大企業と中小企業それぞれの選択肢の回答分布のうちで、重なっている部分のシェアである。実際のデータにこれらの指標を用いた分析を適用したところ、賃金や雇用保障に対する満足度のように比較的大きな規模間格差が観察される項目もある反面、規模による満足度の差異がそれほど顕著ではない仕事の特性も多かった。概して、選択肢の回答分布は規模に関わらず共通する部分の比率が高い（80%以上）ことが判明した。それに加えて、年齢階級、学歴、産業、職種などをコントロールしても純粋な規模間の満足度の格差が出現するかどうかを回帰分析の手法を用いて検証した。その結果、これらの変数をコントロールしても多くの項目で規模間の満足度格差は残存した。また、企業規模が小さいほど直線的に満足度が下がる変数は少なく、30-99人の規模で最も満足度が小さくなる項目が多かった。年齢では60歳以上の高齢者、学歴では大学院卒業者、産業では電気・ガス・水道業、職種では管理職で仕事に対する満足度が概して高い傾向も見出された。さらに、満足度の規模間格差が世代によって異なることを回帰分析によって明らかにした。中小企業に勤める若年者では昇進、キャリア、能力発揮といった「将来」の側面において大企業勤務の若者に比べて満足度が低いが、中年では、「物理的な労働条件」や「労働時間」といった「現在」の処遇の満足度について規模間の差が大きいことが判明した。最後に、現在勤めている会社に勤め続けたいという意欲が中小企業で低い理由を分析したところ、若年層は中年層に比べて上記の「将来」の要因によって定着意向が低くなる傾向が強いことがわかった。

## 1 課題の設定と既存研究

本稿の目的は、労働者の仕事の満足度における中小企業と大企業との差異を明らかにすることにある。企業規模間で報酬などの労働条件や就業環境の面で差があることは、従来から認識されてきた事実であるが、ここではやや違った側面からアプローチしたい。

第1に、本稿では賃金、福利厚生、労働時間などといった客観的な指標ではなく、主観的な指標に焦点を当てた分析を行う。これまでの研究は客観的な指標、とりわけ規模間賃金格差の規定要因の解明に集中してきた<sup>1</sup>。たしかに賃金が労働者の生活にきわめて大きな影響を及ぼすことは間違いないが、それと同時に「仕事の内容」「上司や仲間との関係」「昇進のチャンス」「自分の能力が発揮できる度合い」といった仕事の諸側面も、働くことの満足度を規定する重要な要因となっている。そこで本稿では、仕事の属性に対する主観的評価を考察の対象に据える。主観的評価とは、仕事の属性などについて「満足している」や「満足していない」といった、労働者各人の「感じ方」を表す。

主観的評価は、賃金や労働時間といった客観的な数字に比べて曖昧さがつきまとうが、「同僚との関係の良さ」や「仕事のやりがい」といった仕事の諸側面については、誰もが納得する客観的な指標を作成することは難しい。むしろ本稿では、主観的評価を用いれば、企業規模間に存在すると思われる仕事の質の違いを捉えることができるというメリットを重視したい<sup>2</sup>。

第2に、本稿では単純に規模間の格差を測定するというよりも、「大企業に近い満足度をもたらすような中小企業がどの程度存在するか」という

視点から指標の作成と比較を行うことにする。例えば、労働者対象のアンケート調査において、「自分の能力を使う機会」について「大変満足している」という回答が大企業では20%であり、中小企業では10%であったとしよう。この場合、ひとつの格差指標は、大企業に勤務している労働者のうちで「大変満足している」割合に対する、中小企業に勤務している労働者のうちで「大変満足している」割合の比率である $10/20=0.5$ となろう。この指標は、主観的指標の格差を測定するものとしてわかりやすいが、その一方で、大企業でも「大変満足している」という割合が20%と低いなかで、その高いハードルを越えた中小企業の割合を比較すると、中小企業に厳しい評価が出やすいという問題がある。また、注目する仕事の項目によって「大変満足している」比率は異なるので、様々な項目同士の比較が難しくなる。そこで本稿では、大企業で満足度が上位50%の位置にいる労働者と同等の満足度に達している中小企業の労働者のシェアに注目する。さらに、もうひとつの指標として、大企業と中小企業それぞれの選択肢の回答分布のうちで、重なっている部分のシェアを算出して、それを分布の類似性の指標として用いる。

このようにして大企業と中小企業の満足度の分布を比較することには政策的な意味もあるかもしれない。近年、大学新卒者の労働市場において規模間のミスマッチが政策課題になっている。学生の大企業志向のために大企業の新卒求人倍率は低い水準である一方、中小企業の新卒求人倍率は高い水準が続いており、こうしたミスマッチを解消することが、大学新卒者の就職率改善の重要な鍵になるという議論である<sup>3</sup>。そこには、中小企業の中には良質な就職先が豊富にあるにもかかわらず、情報不足や学生側の誤解によって学生の選択

<sup>1</sup> 日本における規模間賃金格差の代表的分析としては尾高(1984)およびRebick(1993)を挙げることができる。

<sup>2</sup> 富岡(2006)は労働経済学における主観的データの分析について、その留意点も含めて詳細に解説している。

<sup>3</sup> 新卒予定者の大企業志向だけがミスマッチを引き起こすわけではない。太田(2010)に詳述しているように、企業の方も新卒予定者が所属する大学の銘柄に敏感であり、そのことがミスマッチを引き起こしている側面もある。

肢に入っていないという基本的な認識があるように思われる。しかし、中小企業においてどれほど優良な雇用機会があるかは、これまで必ずしも十分に吟味されてこなかった。本稿が提示する指標は、そのための手掛かりになるかもしれない。

第3に、いくつかの変数をコントロールした回帰分析を行う。上で述べた指標は、たしかに仕事の諸側面についての規模間格差（および類似性）のラフな把握に役立つと思われるが、これもあくまで平均的な傾向に過ぎない。規模によって産業構成や職種構成、労働者の年齢構成や学歴構成が異なるために、賃金や仕事に対する満足度に規模間格差が生じることは十分ありうる。こうした要因をコントロールしても「純粋な格差」が存在するかどうかについては、回帰分析などの統計的手法で最終的に確認すべきものである。

このような「純粋な」規模間格差が労働者の属性によってどのように異なるかという点も興味深い。労働者の属性のなかでも本稿はとくに年齢に注目する。すなわち、若年層と中年層を比較した場合に仕事の満足度の規模間格差はどちらが大きいのか、という問題に焦点を当てる。例えば、若い時期に主観的な満足度が低くても、時間の経過とともに労働移動が起こって自分に合った仕事についたり、現在の職場に時間とともに順応したりすれば、規模間格差は中年層で小さくなるだろう。その一方で、年齢が高くなると客観的に周囲と比較するようになって、中小企業では不満を強く感じるようになるかもしれない。これらの点は実証的に調べる必要がある。

労働経済学の分野で、仕事の満足度と企業規模との関係に注目した分析は多くない。その中でIshikawa (1994) は大都市部の労働者に対するアンケート調査を用いて、「賃金や昇進などの努力に対する報酬」「仕事で能力を発揮できているか」「仕事にチャレンジする要素や刺激があるか」「広い意味での責任を伴っているか」といった仕事の

要素に対する満足度を分析した。その結果、企業規模が大きいほど満足度が高くなる傾向があることを見出した。Ohashi (2005) は、高齢労働者の仕事の満足度の決定要因を分析しているが、「就業環境」や「職務経験の活用」では大企業での満足度が高いという推定結果を示している。

仕事の満足度そのものではないが、佐野・大竹(2007) は、主観的幸福度を日本および米国のデータを用いて分析したところ、日本では大企業の社員や管理職であることが幸福感を高めるが、そうした効果は男性のみに見られるとしている。

なお、海外でも企業規模と仕事の満足度の連関を明らかにする研究が行われている。Garcia-Serrano (2011) は、スペインの労働者に対する調査を用いて、大企業に勤務することは、硬直的な就業環境ゆえに仕事の満足度を引き下げるという結果を得ている。この研究は、国によって企業規模の影響が異なる可能性があることを示唆しており、興味深い。

これらの既存研究に対して、本稿は次のような追加的な貢献を行いたい。

第1に、満足度の規模間格差を様々な仕事の属性同士で比較する際に有用な分析手法を用いる。また、格差のみならず分布の類似性にも注目する。

第2に、従来の研究よりも数多くの仕事の属性を分析の俎上に載せる。さらに、仕事の満足度と企業規模との関係が世代間でどのように異なるかを明らかにする。

第3に、それまでの分析を受けて、中小企業において労働者の定着意欲が低いことの背景を厳密な統計的手法で検討する。

本稿の構成は以下のものである。次節では、データを説明するとともに、規模間の格差（あるいは類似性）指標を作成する。第3節では、実際のデータでこうした指標を確認する。第4節では、回帰分析を用いた分析を行う。最終節は「まとめ」にあてる。

## 2 データと指標の検討

本稿で用いるデータは、文部科学省科学研究費プロジェクト「幸福感分析に基づく格差社会是正政策と社会保障改革」(代表：橋本俊詔同志社大学教授)において実施された「地域の生活環境と幸福感に関するアンケート」である。このアンケート調査は、2011年1月31日から2月2日にかけてウェブ上で実施されたもので、日本全国の10,826人から回答が寄せられた。調査では、居住地域や年収といった個人の属性に加えて、幸福な生活についての意識や暮らしぶりについて詳細にたずねており、就業に関する意識についての調査項目も充実しているために、こうした分析には適切なデータといえる。

本稿では、民間企業に勤務する正規雇用の男性に焦点を当てる。これは、企業規模間の格差を把握する際に、就業形態や性別による違いが及ぼす影響をできる限り制御するためである。その結果、得られるサンプルは2,606人となった。年齢階級別の内訳は、20歳代が11.4%、30歳代が32.7%、40歳代が26.6%、50歳代が24.4%、60歳代が5.0%となっており、30歳代がやや多くなっている。企業規模は、アンケート調査では回答者の勤務先企業の従業員数階級が質問されているので、これを用いることにする。調査での規模区分は比較的細かいが、本節では「100人未満」「100-999人」「1,000人以上」の3つの階層に単純化し、それらを以下では、「小企業」「中企業」「大企業」と呼ぶ。回答者に占める小企業、中企業、大企業の構成比は、それぞれ33.3%、30.9%、35.8%であり、実際の分布よりも規模が大きい企業の人員シェアが高い。これはおそらく、ウェブ調査を用いたために生じたサンプル特性であろうが、分析結果の解釈においては、この点に留意する必要がある。

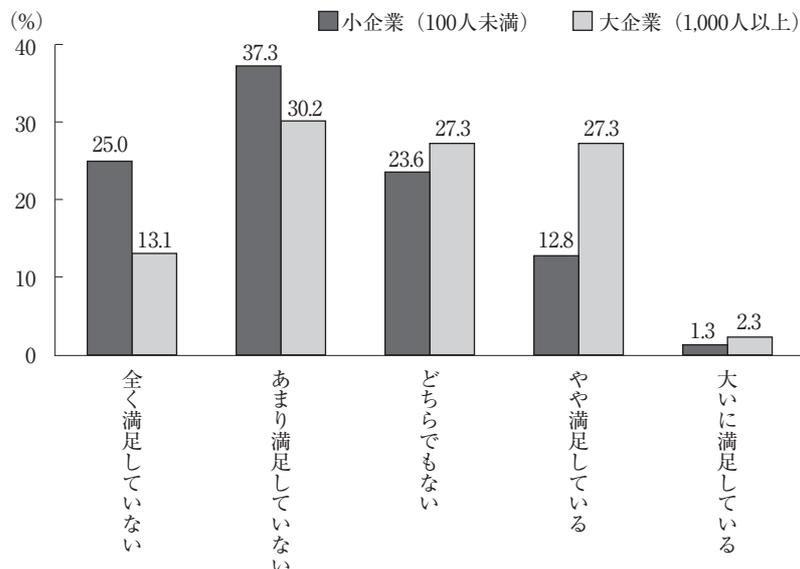
以下、このアンケート調査で得られた回答デー

タを用いて仕事の満足度についての規模間格差を測定する。なお、本節では回帰分析等で属性を調整することはせずに、規模別の満足度の分布という情報のみを用いた計算を行っていく。最初に、「あなたは今の仕事について、以下の点でどの程度満足していますか」というアンケートの設問を取り上げる。そこでは「物理的な労働条件」「仕事のやり方を自由に選べる」といった項目が14示されており、それぞれに対して「全く満足していない」「あまり満足していない」「どちらでもない」「やや満足している」「大いに満足している」の5段階で評価する形になっている。

例として、「あなたの賃金」に関する満足度の分布を、大企業と小企業について示したのが、図である。この図から2つの事実を読みとることができる。まず、明らかに大企業の方が小企業よりも分布が右に偏っており、賃金に関する満足度は平均的に高くなっている。もうひとつは、それにも関わらず、分布はかなりの程度重なっている。たしかに、「やや満足している」という回答が大企業で比較的多く、小企業で少ない反面、「全く満足していない」という回答が小企業で多く、大企業で少ないという格差はあるにせよ、「あまり満足していない」や「どちらでもない」が両者とも多く、その意味では共通している部分が少なくなることがわかる。共通部分が大きい点は、他の項目も同様である。

では、大企業と中小企業の分布の違いをどのように数値化して把握すればよいであろうか。ひとつの考え方は「平均」をとることで、例えば「全く満足していない」「あまり満足していない」「どちらでもない」「やや満足している」「大いに満足している」のそれぞれの回答に1点から5点まで割り振り、大企業と中小企業で比較するという方法がある。この方法を図に適用すれば、小企業は2.3点、大企業は2.8点なので、大企業の方が高得点で、満足度の平均点の高いことがすぐにわかる。

図 企業規模別「あなたの賃金」に関する満足度の分布



資料：文部科学省科学研究費プロジェクト「地域の生活環境と幸福感に関するアンケート」  
(2011年2月)にもとづき筆者作成 (以下同じ)

これは非常にわかりやすく簡便であるが、それぞれの選択肢の幅を1にする必然性は全くないので、その点で恣意性がある。また、同じ大企業でも項目間で点数に差が生じるので、項目間で格差や類似性の程度を比較するときには便利とはいえない。

別の考え方は、例えば「やや満足している」および「大いに満足している」の合計の回答者割合を大企業と中小企業で計算し、それを比較するものであろう。図の例では、小企業では両者の合計が14.1%、大企業では29.5%であり、両者を比較すれば大企業の方が高い満足度の回答割合が大きいことがすぐにわかる。しかも、ここでは無理に点数を割り振っていないので、恣意性が小さいという点からも優れている<sup>4</sup>。その一方で、項目間の比較で不便であることは変わらない。もちろん、大企業の回答割合に対する小企業の回答割合を計算して (図の例では $14.1/29.5=0.48$ )、それを格差

と考えて項目間で比較することもできるが、第1節で説明したように、全体に満足度が低い項目では、規模間の格差が出やすいという難点がある。

そこで本稿では、次のような修正を行うことで、改良した指標を作ることにした。すなわち、大企業の回答者を満足度の高い順に並べて、上位50%の人 (ちょうど真ん中の人) が回答した満足度を計測する。そのうえで、その満足度よりも高い満足度を回答した中小企業の労働者の割合を計算する。その値が小さいほど、大企業の満足度の分布に対して中小企業の満足度の分布は左に位置している (劣位にある) ことになる。

ただし、こうした考え方は分布が連続であれば容易であるが、ここでは離散分布であり、しかも選択肢は5つしかない。図の場合には、大企業の上位50%の人は「どちらでもない」を選んでいることになるが、この選択肢以上の大企業の回答割合を計算すれば56.8%となり、50%から乖離して

<sup>4</sup> その一方で、「全く満足していない」「あまり満足していない」「どちらでもない」の選択比率についての情報を捨て去っている。したがって、そこで格差が生じていても指標には反映されないという問題点が新たに発生する。これは次に述べる改良した指標にも共通した欠点ではあるが、本稿では点数化による恣意性の方を問題視する立場をとる。

しまう。よって、「どちらでもない」以上の小企業の回答比率を計算してそれを指標と考えても、項目によって対応する大企業の回答割合が異なることから、それほどの改良にはならない。

そこで、次のような対応を行った。「どちらでもない」を選択した人は27.3%であるが、かりにその中でも順位がつけられるとすると、上位50%の人は「どちらでもない」の中の上位75%の位置にいることになる。これは、 $(0.5 - 0.023 - 0.273) / 0.273$ という計算から求められる。そこで、小企業で「どちらでもない」を選択した割合のうちの75%が大企業の上位50%が得ている満足度以上であると想定し、それに「やや満足している」および「大いに満足している」の割合を足し合わせたものを指標とする。具体的に計算すると、 $0.013 + 0.128 + 0.236 \times 0.75 = 0.318$ なので、指標は31.8%となる。つまり、小企業に勤務する回答者の上位31.8%が、大企業に勤務する回答者の上位50%が得ている満足度に達しているということになる。こうした計算を各項目について行えば、項目間の比較も容易にできる。もちろん、比例按分は厳密でないが、簡便性のメリットが大きい。

上で述べた、大企業の上位50%の人が得ている満足度を小企業の人何%が得ているかという指標（以下「指標Ⅰ」と呼ぶ）は、それなりにわかりやすいが、分布の類似性を重視したもうひとつの簡単な指標も有用だと思われる。それは、分布が重なっている面積を計算する方法である。例えば、前掲図の場合には「全く満足していない」では、小企業が25.0%、大企業が13.1%となっているが、この場合には分布が重なっているのは両者のうちで小さい方である大企業の13.1%となる。逆に「やや満足している」は小企業が12.8%、大企業が27.3%であるから、重なっている部分は小さい方である小企業の12.8%となる。こうして全ての選択肢について重なっている部分を算出して、それを合計した値は、分布の重なり具合を示

す指標となる。この指標は、完全に分布が重なる場合が100%で、完全に重ならない場合が0%となり、規模の分布の重なり具合（類似性）を示す良い指標となる。これを以下では「指標Ⅱ」と呼ぶ。ちなみに、前掲図を用いると賃金に対する満足度についての指標Ⅱは、80.9%となる。次節では、これら2つの指標を用いて、規模間の満足度の格差と類似性をより詳細に分析する。

### 3 仕事の満足度における

#### 規模間格差と類似性

最初に取り上げるのは、「あなたは今の仕事について、以下の点でどの程度満足していますか」という質問に対する回答である。ここでは14項目の仕事の属性について、「全く満足していない」「あまり満足していない」「どちらでもない」「やや満足している」「大いに満足している」の5段階で回答がなされている。前節で導入した2つの指標を表-1に掲載している。

指標Ⅰを見ると、ほとんどのケースは50%未満であり、大企業の上位50%が到達する満足度レベルをクリアする中小企業の回答者は50%に満たない。それに加えてほとんどの場合に中企業の方が小企業よりも値が大きい。これは、良好な仕事の属性については規模の大きい方が概して高い満足度が得られていることを意味する。例外は、小企業の「仕事のやり方を自由に選べる」と中企業の「あなたの昇進のチャンス」で、この場合にはわずかであるが大企業よりも満足度の高い人が多い。

もうひとつの重要な事実、いくつかの項目を除いて、大企業の基準である50%に対して中小企業の指標が40%を超えていることである。大企業と比べて中小企業は満足度の点で劣位にあることは確かだが、その格差は一般に想像されるほど大きいわけではない。大企業ときわめて近い満足度

表-1 仕事の属性に関する満足度の規模間格差指標

(単位：%)

	指標 I		指標 II	
	小企業	中企業	小企業	中企業
物理的な労働条件	36.6	41.0	85.9	90.7
仕事のやり方を自由に選べる	50.7	48.1	98.2	98.0
職場の仲間	39.6	44.0	89.4	93.8
良い仕事をしているという認識	41.9	46.1	90.9	95.3
直属の上司	41.0	44.0	89.7	93.4
あなたに与えられた責任	44.9	48.1	93.4	97.5
あなたの賃金	31.8	39.5	80.9	88.0
自分の能力を使う機会	43.0	47.2	92.2	96.2
経営者と労働者の関係	45.7	47.1	90.5	95.4
あなたの昇進のチャンス	48.7	50.9	92.3	96.8
組織の運営のされ方	46.4	47.0	92.0	95.6
あなたの提案に払われる注意	46.0	48.2	93.4	96.2
あなたの労働時間	43.3	45.5	91.7	93.7
あなたの雇用の保障	32.1	41.2	81.9	90.9

(注) 指標 I は大企業に勤務する回答者の上位50%の満足度水準に達していると推測される中小企業に勤務する回答者の割合を、指標 II は大企業と中小企業の分布の重なり具合を表す。指標それぞれの作成方法については本文参照。

の分布を示す小企業の項目としては、「仕事のやり方を自由に選べる」(50.7%)、「あなたの昇進のチャンス」(48.7%)、「組織の運営のされ方」(46.4%)、「あなたの提案に払われる注意」(46.0%)などが挙げられる。逆に小企業で満足度が低くなっている項目としては、「職場の仲間」(39.6%)、「物理的な労働条件」(36.6%)、「あなたの雇用の保障」(32.1%)、「あなたの賃金」(31.8%)となっており、なかでも賃金と雇用保障での満足度の低さが目立つ。

分布の重なり具合を示す指標 II も、指標 I と同様の傾向を示す。まず、どの項目についても80%を超えており、このことは中小企業と大企業の分布がかなり似通っていることを示している。また、賃金と雇用保障で重なりが最も小さくなっている点も、指標 I と符合した結果である。

続いて、実際に従事している仕事内容について、「あなたの仕事には以下のような特徴がありますか」として、10項目にわたって質問した回答を用いて同様の分析を行う。この場合の選択肢は、「あてはまらない」「どちらかといえばあてはまらない

い」「どちらでもない」「どちらかといえばあてはまる」「あてはまる」の5つである。なお、項目の中には表-1と重なっている部分もあるが、いくつかは異なっているのであらためて分析を行うことにした。結果は表-2に示している。

指標 I は、「賃金が高い」を除く全ての項目において40%を上回っており、賃金以外の規模間の分布の類似度は高いといえる。とくに「多様性がある」「仕事に対して求められていることが明確である」「他社とのつきあいが良好である」などについては、中小企業と大企業の格差はほとんど見られない。小企業で指標 I が相対的に低いのは、「賃金が高い」(27.3%)、「社会的に重要である」(42.5%)、「労働時間が適切である」(42.8%)、「キャリアに展望がある」(42.8%)などであり、中企業もおよそ同様であるが、「キャリアに展望がある」(51.9%)が大企業よりも高くなっており、その一方で「従業員を公平に扱う」(45.3%)が低くなっている。

指標 II についても、賃金と労働時間を除いて90%を超えており、分布の類似性が高い。とくに、

表－2 仕事の特徴の規模間格差指標

(単位：%)

	指標 I		指標 II	
	小企業	中企業	小企業	中企業
自分自身に仕事の裁量がある	47.2	47.3	94.7	96.0
自分の能力や強みを生かせる	47.9	47.9	96.0	95.7
多様性がある	49.4	51.2	97.2	97.7
仕事に対して求められていることが明確である	51.9	51.4	97.5	95.4
他社とのつきあいが良好である	50.3	50.2	98.6	97.0
賃金が高い	27.3	37.4	74.8	86.2
労働時間が適切である	42.8	46.2	89.0	92.7
社会的に重要である	42.5	46.1	92.4	96.1
キャリアに展望がある	42.8	51.9	91.7	92.7
従業員を公平に扱う	47.0	45.3	93.6	94.6

(注) 表－1に同じ。

表－3 最近数週間の仕事における感じ方の規模間格差指標

(単位：%)

	指標 I		指標 II	
	小企業	中企業	小企業	中企業
熱中	45.1	48.2	94.5	97.2
満足	44.1	48.2	92.5	96.9
不安	55.9	49.8	93.6	98.4
憂鬱	51.9	49.3	96.1	97.7
興奮	48.4	48.5	97.1	97.0
気持ち良い	46.6	47.2	95.6	96.5
緊張	42.7	45.9	92.3	95.8
落胆	52.4	48.9	95.4	98.8
興味	44.7	47.9	91.9	96.9
リラックス	51.0	51.6	96.4	97.1
心配	54.8	49.5	94.6	98.1
みじめ	55.6	50.7	94.4	95.9

(注) 表－1に同じ。

「自分の能力や強みを生かせる」「多様性がある」「仕事に対して求められていることが明確である」「他社とのつきあいが良好である」などは小企業でも大企業の分布との共通部分の割合が95%を超えており、規模間の分布は非常に似通っている。

規模間の分布の類似性は、自分の仕事をしているときの感情においてさらに顕著になる。本アンケート調査では、「ここ数週間で、あなたは、自分の仕事に対してどのように感じてきましたか。以下の言葉にどれくらいあてはまるかをお答えください」として、「熱中」や「満足」といった12

の項目について、「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらでもない」「ややあてはまる」「大いにあてはまる」の5つの選択肢から選ぶ形になっている。この回答を使って仕事の感じ方に関する規模間の分布の類似性を探ってみた。結果は表－3に示している。

指標 I で小企業において高い値を示すのは、「不安」(55.9%)、「みじめ」(55.6%)、「心配」(54.8%)などであり、概してネガティブな感情が多い。中企業では小企業ほどの高さは示さず、ほとんど大企業と変わらない。逆に小企業で低い値を示すの

表-4 今の仕事について思っていることの規模間格差指標

(単位：%)

	指標 I		指標 II	
	小企業	中企業	小企業	中企業
今の仕事を楽しむ	47.3	49.3	95.5	96.1
今の仕事に生きがいを感じる	46.8	48.6	95.8	97.4
今の仕事をずっと続けたい	46.7	48.3	95.2	96.5
今の勤め先にずっと勤め続けたい	33.1	36.9	83.1	86.8
今の勤め先には将来性がある	35.4	42.9	83.4	92.3
できれば転勤はせずに地元で働き続けたい	53.9	51.9	95.2	95.9
海外勤務を経験してみたい	39.9	41.5	89.4	91.4
より上位の職位を目指している	37.7	45.5	86.4	95.0
より条件の良い職場があれば、転職してもよい	60.5	54.7	89.2	95.1
育児休暇を取得しやすい職場である	35.2	42.2	84.2	91.2

(注) 表-1に同じ。

は、「緊張」(42.7%)、「満足」(44.1%)、「興味」(44.7%)等である。小企業の仕事は大企業の仕事よりも満足や興味が低い反面、緊張を強いられることも少ないことを意味しよう。このことは、「リラックス」(51.0%)が大企業よりもやや高いことからもうかがうことができる。中企業でもこうした傾向があてはまる。

指標 II では、全ての項目について90%以上の値を示しており、規模間の分布の類似性は高い。その中でもやや類似性が低いのは、小企業については「興味」(91.9%)、「緊張」(92.3%)、「満足」(92.5%)であり、指標 I とほぼ同様の傾向となっている。

最後に取り上げるのは、「あなたは今の自分の仕事についてどのように思っていますか」という質問で、仕事が生きがいになっているかどうかや、会社にとどまる意向などについてたずねている。選択肢は、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」「どちらでもない」「どちらかといえばそう思う」「そう思う」の5つとなっている。この質問を用いた格差の指標は表-4に示されている。

指標 I を見ると、いくつかの項目で大きな格差が観察される。小企業では、「今の勤め先にずっと勤め続けたい」(33.1%)、「育児休暇を取得し

やすい職場である」(35.2%)、「今の勤め先には将来性がある」(35.4%)などが低い値となっている。逆に大企業よりも高いのは、「より条件の良い職場があれば、転職してもよい」(60.5%)であり、転職志向の高さがうかがえる。中企業も基本的に同様の傾向である。

指標 II でも、「今の勤め先にずっと勤め続けたい」(83.1%)や「今の勤め先には将来性がある」(83.4%)が比較的低い値となっている。

## 4 回帰分析

### (1) 属性のコントロール

本節では、回帰分析の手法を用いて、規模間の満足度格差を分析する。前節で用いた指標は、規模間の格差や類似性を把握するためにはわかりやすいが、企業規模が異なれば産業や職種の構成も変わってくるはずなので、上の指標はそうした他の要因による影響を受けてしまう。「純粋な格差」があるかどうかを把握するためには、産業などの変数をコントロールしつつ、統計学的な判定を下す必要がある。そのような目的に適した手法が、回帰分析に他ならない。分析の対象は、これまでの節同様、男性正規雇用者であり、被説明変数は

前節の表-1から表-4で検討したものである。被説明変数は順序付けられた選択肢なので、ordered probit法を用いることにする。

コントロール変数の候補は様々なものがありうるが、ここでは年齢、学歴、産業、職種の4つを用いる。まず年齢であるが、データからは「20歳代」「30歳代」といった具合に10歳刻みの階級しか得られないので、「40歳代」を基準にした4つのダミー変数を作成して、説明変数とした。学歴は、高卒をベースに、「中学校」「専修・高専・短大」「大学」「大学院」「その他」の5つのダミー変数を用いる。産業については「製造業」をベースに9つのダミー変数を、職種については「事務職」をベースに7つのダミー変数を導入した。なお、企業規模については、「1,000人以上」をベースに、6つの企業規模階級のダミー変数を用いた<sup>5</sup>。

仕事の属性に関する満足度を被説明変数とした推定結果が表-5に示されている(指標の分析では表-1に対応)。企業規模のダミー変数に注目したときに、いくつかの事実が明らかになる。

第1に、「あなたの昇進のチャンス」および「あなたの提案に払われる注意」については、統計的に有意な規模間格差は検出されなかった。逆に、「仕事のやり方を自由に選べる」や「あなたの労働時間」では、1,000人以上よりも1-5人の方が高い満足度を示す。

第2に、大企業と比較して概して中小企業で満足度が低い項目についても、最も規模の小さい企業で満足度が最小になるとは限らない。たしかに「あなたの雇用の保障」では、1-5人の規模で満足度は最小であるが、「物理的な労働条件」「職場の仲間」「良い仕事をしているという認識」「直属の上司」「あなたに与えられた責任」「あなたの賃金」「自分の能力を使う機会」「経営者と労働者

の関係」「組織の運営のされ方」「あなたの労働時間」ではむしろ30-99人が最小の満足度をもたらす。満足度に対する企業規模の効果はJ字型の様相を呈しているといえるだろう。

コントロール変数についても触れておきたい。年齢階級では、60歳代の満足度が40歳代よりもしばしば高くなっている。また、「職場の仲間」「直属の上司」「あなたの昇進のチャンス」「組織の運営のされ方」「あなたの雇用の保障」は20歳代(「あなたの雇用の保障」は30歳代も含む)で満足度が高くなっているが、「良い仕事をしているという認識」は20歳代で低い。「直属の上司」および「あなたの賃金」に対する満足度は40歳代に比べて50歳代で低い。学歴では、いくつかの項目で大学院出身者の満足度が高くなっている。産業では、電気・ガス・水道業や金融・保険・不動産業で賃金等の満足度が高い反面、運輸・通信業で労働時間などの満足度が低くなっている。小売業では、労働時間だけでなく「物理的な労働条件」も製造業に比べて低い満足度となっている。職種については、事務職に比べて管理職が多くの項目で満足度が高い。一方、「物理的な労働条件」「経営者と労働者の関係」「あなたの提案に払われる注意」「あなたの雇用の保障」では現業職(技能工・生産工程従業者)の満足度が低く、「物理的な労働条件」「仕事のやり方を自由に選べる」「あなたの賃金」「あなたの労働時間」「あなたの雇用の保障」ではサービス職の満足度が低い。「自分の能力を使う機会」で専門職・技術職の満足度が高いのは職種の性格から当然だが、その一方で「あなたの労働時間」の満足度が事務職に比べて低くなっている。

表-6は、いくつかの仕事の特徴に対しての評価(「あてはまる」とする傾向)を被説明変数にした結果を示している(指標の分析では表-2に

<sup>5</sup> 実際のデータでは、「1,000人以上」は「1,000-4,999人」と「5,000人以上」に分けることができる。ただ、そのようにして「5,000人以上」をベースにしてしまうと、そのカテゴリーの特殊性が出やすくなってしまふ。すなわち、ここに巨大企業が含まれた場合には、極端な格差が得られてしまうかもしれない。そこで1,000人以上を大企業としたこれまでの節の方針に従い、ベースを「1,000人以上」とした。

対応)。規模の小さい企業で概して評価が低い傾向にあるのは、「賃金が高い」「社会的に重要である」「キャリアに展望がある」で、「労働時間が適切である」では30-99人と500-999人が統計的に有意にマイナスとなっている。「他社とのつきあいが良好である」と「従業員を公平に扱う」では1-5人の企業の方が1,000人以上の企業よりも評価が高くなっている。

他の変数では、60歳代の評価が概して高いことは表-5と共通している。20歳代では、「自分自身に仕事の裁量がある」「自分の能力や強みを生かせる」「賃金が高い」という項目で評価が低い一方、「キャリアに展望がある」および「従業員を公平に扱う」では40歳代に比べてプラスの評価を下している。学歴では、大学院卒で評価が高い項目が多い。産業でも、表-5と似た結果が得られている。すなわち、金融・保険・不動産業で評価が高い項目がいくつかあるということと、運輸・通信業で評価が低い項目が散見される。ただし、運輸・通信業では「仕事に対して求められていることが明確である」および「社会的に重要である」という項目で製造業よりも評価が高くなっている。金融・保険・不動産業は賃金等で評価が高いが、「他社とのつきあいが良好である」では評価が低い。電気・ガス・水道業も評価が高い項目がいくつかあるが、製造業よりも評価が低い項目はない。職種については、管理職で概して評価が高いことや、現業職やサービス職で評価が低い項目が多いのは表-5と同様である。ただし、現業職では「仕事に対して求められていることが明確である」という評価が高い。専門職・技術職でも表-5と同様に能力発揮のしやすさがある反面、労働時間の適切さが低いという回答になっている。それと同時に、「多様性がある」や「賃金が高い」という点が事務職よりもあてはまっていると考えられている。

続いて表-7は、最近数週間のうちに仕事にお

いて感じたことを被説明変数にした回帰分析の結果を示している（指標の分析では表-3に対応）。ここでも企業規模の効果は存在している。まず、「熱中」「満足」「気持ち良い」といったポジティブな感情については、30-99人の規模において有意に大企業よりも「あてはまる」とする傾向が小さい。逆に、「不安」「憂鬱」「心配」といったネガティブな感情が、この規模で有意に高く検出されている。「不安」では、99人以下のダミー変数が3つとも有意にプラスとなっているので、中小企業の仕事に比較的共通する感情は「不安」であると見なせるであろう。ただし、6-29人規模で「リラックス」が有意にプラスであったり、1-5人および100-299人で「緊張」が有意にマイナスであったりするので、ネガティブな側面だけがあるわけではない（ただし、「緊張」については心地よい緊張もあるので一概には言えない）。

他の変数では、60歳代でポジティブな感情が明瞭に検出されている反面、20歳代では「憂鬱」「緊張」「みじめ」といった感情が強い傾向がある。おそらく、仕事に十分慣れていなかったり、末端の業務をこなしていたりすることからくるものであろう。また、学歴では大学院卒でポジティブな感情が多い。産業では電気・ガス・水道業で「不安」「憂鬱」「落胆」「心配」が低く、「リラックス」が高い傾向がある。職種では、管理職でポジティブな感じ方をする傾向が強くなっている。

最後に、表-8は、今の仕事について思っていることを被説明変数とした回帰分析結果を示している（指標の分析では表-4に対応）。ここではいくつかの項目で顕著に規模間格差が観察されている。それは、「今の勤め先にずっと勤め続けたい」「今の勤め先には将来性がある」「海外勤務を経験してみたい」「より上位の職位を目指している」「育児休暇を取得しやすい職場である」の5つである。「今の仕事が楽しい」および「今の仕事に生きがいを感じる」は30-99人だけが有意にマイナスの符

表-5 仕事の属性に関する満足度の推定結果

	物理的な労働条件	仕事のやり方を自由に選べる	職場の仲間	良い仕事をしているという認識	直属の上司	あなたに与えられた責任
<b>企業規模【ベース：1,000人以上】</b>						
1-5人	0.172	0.338 ***	-0.126	0.008	0.002	0.073
6-29人	-0.209 ***	0.067	-0.116	-0.134 *	-0.089	-0.073
30-99人	-0.277 ***	-0.011	-0.223 ***	-0.242 ***	-0.264 ***	-0.158 **
100-299人	-0.223 ***	-0.061	-0.133 *	-0.145 **	-0.174 ***	-0.093
300-499人	-0.164 *	-0.081	-0.137	-0.124	-0.193 **	-0.083
500-999人	-0.099	0.001	0.081	0.009	0.072	-0.054
<b>年齢階級【ベース：40歳代】</b>						
20歳代	-0.087	-0.119	0.159 *	-0.132 *	0.289 ***	0.075
30歳代	-0.027	0.018	0.044	-0.007	0.072	0.043
50歳代	0.022	0.076	0.058	0.050	-0.105 *	0.021
60歳代	0.218 **	0.396 ***	0.208 **	0.170 *	0.072	0.349 ***
<b>学歴【ベース：高校】</b>						
中学校	-0.374 **	-0.203	0.079	0.049	0.168	-0.203
専修・高専・短大	0.057	0.005	-0.004	0.001	0.047	0.076
大学	0.089	0.055	0.024	-0.069	0.094	0.047
大学院	0.219 **	0.158 *	0.174 **	0.078	0.256 ***	0.054
その他	-0.356	0.341	0.199	0.894	0.578	0.797
<b>産業【ベース：製造業】</b>						
農林漁業	-0.449	-0.347	-0.286	0.159	-0.022	0.901 *
建設業	-0.048	0.066	0.059	0.038	0.032	0.077
卸売業	0.035	0.074	-0.042	0.008	-0.094	-0.028
小売業	-0.244 **	-0.087	-0.151	-0.068	-0.004	-0.014
金融・保険・不動産業	0.032	-0.022	-0.073	0.009	0.030	0.097
運輸・通信業	-0.138	-0.166 *	0.043	-0.037	-0.086	-0.153 *
電気・ガス・水道業	0.205	-0.059	-0.090	0.264	0.287 *	0.092
サービス業	-0.030	-0.034	-0.068	-0.049	-0.042	-0.033
その他の産業	-0.023	0.005	0.003	0.139 *	0.033	0.007
<b>職種【ベース：事務職】</b>						
農林漁業	-0.058	0.776	0.091	-0.149	-0.060	-1.016
現業職(技能工・生産工程従事者)	-0.221 **	-0.146	-0.042	-0.109	-0.148	-0.123
販売職	-0.147 *	0.014	0.040	0.069	-0.130	-0.088
サービス職	-0.208 **	-0.145 *	-0.080	0.036	-0.119	-0.004
専門職・技術職	-0.095	0.011	0.025	0.091	-0.053	-0.028
管理職(会社・団体の部長以上)	0.120	0.302 ***	0.195 ***	0.360 ***	0.163 **	0.402 ***
その他の職業	-0.234 **	-0.125	-0.229 **	0.089	-0.140	0.057
cut_1	-1.615	-1.382	-1.550	-1.577	-1.207	-1.563
cut_2	-0.602	-0.432	-0.715	-0.713	-0.518	-0.645
cut_3	0.150	0.355	0.118	0.223	0.333	0.299
cut_4	1.593	1.712	1.571	1.564	1.529	1.698
Log pseudo likelihood	-3,609.2	-3,654.5	-3,561.3	-3,576.6	-3,796.1	-3,524.1

(注) ordered probit法による推定結果。サンプルサイズは2,606。\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%水準で統計的に有意であることを示す。cut\_1~cut\_4は閾値を表す。

あなたの賃金	自分の能力を使う機会	経営者と労働者の関係	あなたの昇進のチャンス	組織の運営のされ方	あなたの提案に払われる注意	あなたの労働時間	あなたの雇用の保障
-0.207 *	-0.021	0.223 *	0.105	0.158	0.143	0.260 **	-0.478 ***
-0.396 ***	-0.117	-0.012	-0.114	-0.144 *	-0.046	-0.066	-0.438 ***
-0.456 ***	-0.213 ***	-0.214 ***	-0.098	-0.235 ***	-0.080	-0.170 ***	-0.432 ***
-0.254 ***	-0.100	-0.144 **	-0.025	-0.135 **	-0.072	-0.069	-0.289 ***
-0.220 ***	-0.077	-0.141 *	-0.024	-0.149 *	-0.109	-0.040	-0.304 ***
-0.141 *	-0.048	0.012	0.014	-0.018	0.045	-0.089	-0.166 **
-0.013	0.015	0.012	0.163 **	0.139 *	0.103	0.006	0.251 ***
0.058	0.100 *	0.038	0.127 **	0.058	0.025	0.009	0.136 **
-0.108 *	-0.017	-0.023	-0.066	0.046	-0.011	0.096	0.074
0.008	0.228 **	0.248 **	0.126	0.345 ***	0.179 *	0.390 ***	0.322 ***
-0.071	0.237	-0.051	0.016	0.021	-0.154	-0.159	-0.436 **
-0.018	-0.110	0.018	-0.175 **	-0.100	-0.118	0.062	-0.000
0.098 *	-0.019	0.035	-0.021	0.005	0.057	0.060	0.013
0.268 ***	0.071	0.065	0.014	0.004	0.164 *	0.135	0.056
-0.156	0.825	0.482	0.127	0.103	0.011	-0.105	0.423
0.536	0.131	-1.023 **	-0.315	-0.654	-0.808	-1.280 **	0.284
-0.022	-0.029	0.032	0.124	0.157 *	-0.072	-0.185 **	-0.094
0.054	0.065	0.099	0.027	0.105	0.119	-0.012	0.144
-0.159	0.093	-0.082	-0.102	0.025	-0.102	-0.279 ***	-0.190 *
0.185 **	0.105	-0.062	-0.006	-0.038	-0.070	0.017	0.061
-0.134	-0.053	-0.184 **	-0.055	-0.098	-0.323 ***	-0.240 ***	-0.058
0.370 **	0.090	0.139	0.238	0.473 ***	0.332 **	0.023	0.066
0.048	0.057	-0.011	0.061	0.028	-0.068	0.001	0.037
0.054	0.158 **	-0.071	0.094	-0.068	0.040	-0.013	0.005
-0.324	-0.440	1.341 *	0.203	0.763	0.036	0.650	-0.781
-0.072	-0.025	-0.203 **	-0.130	-0.122	-0.207 **	-0.125	-0.228 **
0.019	-0.050	-0.149 *	0.047	-0.064	-0.117	-0.290 ***	-0.295 ***
-0.202 **	-0.024	-0.003	-0.113	-0.037	-0.033	-0.295 ***	-0.253 ***
0.088	0.137 **	-0.014	-0.067	-0.043	-0.001	-0.192 ***	-0.087
0.503 ***	0.522 ***	0.442 ***	0.477 ***	0.334 ***	0.493 ***	-0.007	0.180 **
-0.039	0.093	-0.114	-0.083	-0.093	-0.073	-0.300 ***	-0.112
-0.958	-1.272	-1.107	-0.991	-0.922	-1.393	-1.470	-1.599
0.041	-0.320	-0.382	-0.168	-0.026	-0.582	-0.658	-0.825
0.771	0.601	0.831	1.027	1.133	0.774	0.227	0.219
2.103	1.986	1.965	2.112	2.306	2.091	1.493	1.458
-3.619.1	-3.592.0	-3.529.7	-3.519.4	-3.470.8	-3.294.5	-3.704.9	-3.593.1

表-6 仕事の特徴の推定結果

	自分自身に仕事の裁量がある	自分の能力や強みを生かせる	多様性がある	仕事に対して求められていることが明確である	他社とのつきあいが良好である
<b>企業規模【ベース：1,000人以上】</b>					
1-5人	0.179	0.062	0.009	0.153	0.379 ***
6-29人	0.085	0.070	0.046	0.013	0.082
30-99人	-0.045	-0.059	-0.025	-0.044	-0.115 *
100-299人	0.056	-0.009	0.026	-0.043	0.027
300-499人	-0.098	-0.065	-0.017	-0.066	-0.024
500-999人	-0.080	-0.014	0.108	0.103	0.000
<b>年齢階級【ベース：40歳代】</b>					
20歳代	-0.178 **	-0.145 *	-0.068	0.016	0.031
30歳代	-0.051	-0.028	-0.053	-0.016	0.077
50歳代	0.092	0.046	0.122 **	0.097 *	-0.030
60歳代	0.189 *	0.364 ***	0.314 ***	0.369 ***	0.052
<b>学歴【ベース：高校】</b>					
中学校	0.120	0.337	0.235	0.022	0.159
専修・高専・短大	-0.002	-0.091	-0.057	-0.179 **	0.066
大学	-0.005	-0.075	-0.015	-0.139 **	0.008
大学院	0.164 *	0.020	0.196 **	-0.252 ***	0.010
その他	0.832	0.618	0.807	0.240	0.544
<b>産業【ベース：製造業】</b>					
農林漁業	0.384	0.085	-0.330	-0.720	0.929
建設業	-0.022	0.049	0.199 **	0.198 **	0.052
卸売業	-0.185 **	-0.140	0.024	0.079	0.207 **
小売業	-0.212 *	-0.118	-0.023	0.048	-0.046
金融・保険・不動産業	-0.078	0.042	-0.018	0.235 **	-0.230 **
運輸・通信業	-0.316 ***	-0.319 ***	-0.198 **	0.160 **	-0.172 **
電気・ガス・水道業	-0.163	0.057	0.004	-0.043	-0.220
サービス業	-0.122 *	0.014	0.009	0.062	-0.048
その他の産業	-0.050	0.120	0.076	0.159 **	-0.102
<b>職種【ベース：事務職】</b>					
農林漁業	-0.358	0.473	0.650	1.313 *	-1.852 **
現業職(技能工・生産工程従事者)	-0.163	-0.149	-0.077	0.215 **	-0.276 ***
販売職	0.256 ***	0.117	0.235 ***	0.090	-0.161 *
サービス職	-0.040	0.009	0.053	0.118	-0.175 **
専門職・技術職	0.036	0.217 ***	0.187 ***	0.114 *	-0.014
管理職(会社・団体の部長以上)	0.636 ***	0.486 ***	0.505 ***	0.305 ***	0.331 ***
その他の職業	-0.193 *	-0.089	-0.051	0.009	-0.357 ***
cut_1	-1.528	-1.569	-1.329	-1.506	-1.667
cut_2	-0.838	-0.776	-0.483	-0.718	-0.907
cut_3	-0.127	0.112	0.469	0.132	0.389
cut_4	1.396	1.571	1.823	1.505	1.708
Log pseudo likelihood	-3,489.3	-3,484.6	-3,564.3	-3,569.2	-3,307.9

(注) 表-5に同じ。

賃金が高い	労働時間が適切である	社会的に重要である	キャリアに展望がある	従業員を公平に扱う
-0.403 ***	0.163	-0.325 ***	-0.283 **	0.269 **
-0.418 ***	-0.116	-0.254 ***	-0.202 ***	-0.020
-0.564 ***	-0.164 **	-0.216 ***	-0.202 ***	-0.203 ***
-0.355 ***	-0.081	-0.153 **	0.017	-0.200 ***
-0.238 ***	-0.006	-0.211 **	-0.054	-0.208 **
-0.158 **	-0.136 *	-0.029	-0.007	-0.049
-0.133 *	0.026	0.055	0.218 ***	0.230 ***
-0.001	0.038	0.061	0.090	0.041
-0.163 ***	0.048	0.078	0.020	0.056
-0.083	0.402 ***	0.293 ***	0.289 ***	0.371 ***
-0.088	-0.032	-0.040	0.084	0.123
-0.072	-0.051	-0.019	-0.061	-0.061
0.079	0.055	0.015	0.045	0.071
0.402 ***	0.117	0.173 **	0.152 *	0.180 **
-0.669	0.114	0.134	0.429	0.094
0.000	-1.187 **	-0.073	-0.752	-0.312
-0.089	-0.193 **	0.291 ***	0.039	0.077
0.024	0.073	0.024	0.024	0.049
-0.147	-0.300 ***	-0.038	-0.033	-0.055
0.372 ***	0.064	0.183 **	-0.032	-0.007
-0.078	-0.136	0.243 ***	-0.040	0.060
0.493 ***	0.032	0.660 ***	0.376 **	0.362 **
0.122 *	-0.034	0.099	0.011	-0.003
0.085	-0.060	0.425 ***	0.123 *	0.081
0.159	0.376	0.023	0.504	0.060
-0.069	-0.086	-0.034	-0.171 *	-0.210 **
0.020	-0.272 ***	0.004	-0.020	-0.016
-0.219 ***	-0.347 ***	0.012	-0.034	0.012
0.164 ***	-0.165 ***	0.099 *	0.051	0.002
0.501 ***	0.006	0.205 ***	0.395 ***	0.460 ***
-0.088	-0.318 ***	0.129	-0.033	-0.178
-0.917	-1.412	-1.429	-0.978	-1.057
0.039	-0.585	-0.661	-0.043	-0.304
1.062	0.228	0.556	1.216	0.860
2.312	1.508	1.703	2.196	1.988
-3.441.2	-3.742.9	-3.469.3	-3.433.2	-3.565.8

表-7 最近数週間の仕事における感じ方の推定結果

	熱中	満足	不安	憂鬱	興奮
企業規模【ベース：1,000人以上】					
1-5人	-0.055	0.072	0.210 *	-0.101	-0.127
6-29人	-0.001	-0.003	0.218 ***	0.043	0.071
30-99人	-0.182 ***	-0.212 ***	0.177 ***	0.112 *	-0.095
100-299人	-0.027	-0.083	0.038	-0.044	-0.098
300-499人	-0.113	-0.012	0.016	0.009	-0.117
500-999人	0.000	0.035	-0.020	-0.065	0.073
年齢階級【ベース：40歳代】					
20歳代	-0.095	-0.060	0.053	0.147 *	-0.095
30歳代	-0.056	-0.014	-0.065	-0.000	-0.110 *
50歳代	-0.014	0.090	-0.180 ***	-0.101 *	-0.034
60歳代	0.217 **	0.479 ***	-0.711 ***	-0.708 ***	-0.043
学歴【ベース：高校】					
中学校	-0.178	-0.299 *	-0.011	-0.047	0.132
専修・高専・短大	-0.063	-0.001	0.181 **	0.114	0.009
大学	-0.113 *	-0.011	0.084	0.020	-0.001
大学院	0.114	0.199 **	0.021	-0.027	0.217 **
その他	-0.025	-0.148	-0.542	-0.131	0.364
産業【ベース：製造業】					
農林漁業	-1.645 **	-0.421	0.192	0.906	-1.360
建設業	-0.093	-0.015	-0.097	-0.085	0.037
卸売業	-0.014	0.004	-0.067	0.019	-0.011
小売業	-0.204 *	-0.076	0.084	0.016	-0.085
金融・保険・不動産業	-0.017	0.089	-0.026	-0.072	0.005
運輸・通信業	-0.103	-0.044	0.102	0.045	-0.091
電気・ガス・水道業	0.108	-0.028	-0.367 ***	-0.449 ***	0.106
サービス業	-0.035	-0.013	0.068	0.051	-0.071
その他の産業	0.028	0.036	-0.077	-0.048	0.007
職種【ベース：事務職】					
農林漁業	1.236	0.613	-0.400	-0.896	1.258
現業職(技能工・生産工程従事者)	-0.145	-0.138	0.120	0.008	-0.090
販売職	0.122	-0.049	0.058	-0.029	0.161 *
サービス職	0.045	0.005	0.093	-0.019	0.086
専門職・技術職	0.099	0.083	0.050	-0.048	0.010
管理職(会社・団体の部長以上)	0.273 ***	0.261 ***	-0.130 *	-0.222 ***	0.158 **
その他の職業	0.094	-0.046	0.060	0.110	0.188
cut_1	-1.365	-1.289	-1.688	-1.536	-1.226
cut_2	-0.478	-0.371	-0.709	-0.598	-0.258
cut_3	0.433	0.564	0.176	0.280	1.219
cut_4	1.786	1.996	1.393	1.349	2.269
Log pseudo likelihood	-3.644.7	-3.580.4	-3.601.0	-3.753.8	-3.210.6

(注) 表-5に同じ。

気持ち良い	緊張	落胆	興味	リラックス	心配	みじめ
-0.038	-0.194 *	-0.128	0.118	0.183	0.070	-0.014
0.098	-0.033	0.066	0.000	0.146 **	0.154 **	0.024
-0.170 ***	-0.084	0.049	-0.103	0.014	0.139 **	0.073
-0.042	-0.150 **	-0.015	-0.065	0.099	-0.013	-0.051
-0.162 *	-0.055	0.091	0.009	-0.022	0.066	0.002
0.058	-0.061	-0.165 **	-0.027	0.040	-0.104	-0.070
-0.076	0.140 *	0.020	0.069	-0.036	0.099	0.156 **
-0.128 **	0.025	-0.045	-0.025	-0.060	0.042	0.028
0.066	0.016	-0.033	0.048	0.194 ***	-0.082	0.075
0.535 ***	-0.185 **	-0.326 ***	0.162 *	0.513 ***	-0.428 ***	-0.030
0.178	-0.261	0.102	-0.094	-0.115	-0.241	0.029
0.050	0.031	0.114	0.045	0.029	0.086	0.227 ***
0.074	0.074	0.033	0.084	0.021	0.032	0.090
0.281 ***	0.179 **	0.073	0.348 ***	0.100	0.008	-0.026
0.533	-0.431	-0.171	-0.247	-0.592	-0.121	0.625
-0.292	-0.288	-0.162	-0.918 ***	-0.799 ***	0.180	-0.057
-0.003	-0.062	0.013	-0.142 *	-0.039	-0.076	0.083
0.072	-0.142	0.036	0.025	0.028	0.129	-0.070
0.059	-0.080	0.042	-0.073	-0.044	0.101	0.157
0.107	-0.057	-0.026	-0.075	0.041	-0.059	0.012
-0.039	0.037	-0.005	-0.118	-0.022	0.045	0.054
0.317	0.037	-0.452 ***	-0.001	0.561 ***	-0.273 *	-0.169
0.012	-0.073	0.055	-0.026	-0.051	0.006	0.042
0.046	0.087	-0.052	0.044	-0.005	0.003	-0.114
0.490	-0.304	0.504	0.391	1.092 ***	-1.102 *	0.817
-0.072	-0.156	0.080	-0.133	-0.101	0.086	0.132
0.117	0.092	0.109	0.165 *	0.064	0.045	0.062
0.024	0.056	0.035	0.121	0.052	0.048	0.105
0.065	0.034	-0.020	0.163 ***	-0.004	0.033	-0.069
0.218 ***	0.129 *	-0.153 **	0.240 ***	0.115	-0.033	-0.259 ***
0.011	0.173	0.139	0.002	-0.134	0.072	0.196 *
-1.089	-1.734	-1.547	-1.408	-1.200	-1.670	-0.708
-0.200	-0.864	-0.447	-0.569	-0.289	-0.710	0.055
1.124	0.186	0.688	0.681	1.084	0.291	1.186
2.344	1.543	1.624	1.965	2.322	1.435	1.896
-3.350.0	-3.436.0	-3.535.6	-3.376.5	-3.287.2	-3.592.0	-3.644.4

表-8 今の仕事について思っていることの推定結果

	今の仕事を楽し い	今の仕事に生き がいをを感じる	今の仕事をずっ と続けたい	今の勤め先に ずっと勤め続け たい	今の勤め先には 将来性がある
企業規模【ベース：1,000人以上】					
1-5人	0.154	-0.001	-0.039	-0.351 ***	-0.504 ***
6-29人	0.009	-0.009	-0.028	-0.344 ***	-0.417 ***
30-99人	-0.142 **	-0.169 ***	-0.093	-0.341 ***	-0.379 ***
100-299人	-0.044	-0.063	-0.018	-0.310 ***	-0.236 ***
300-499人	0.014	-0.024	-0.039	-0.225 ***	-0.134
500-999人	-0.011	-0.046	-0.069	-0.246 ***	-0.174 **
年齢階級【ベース：40歳代】					
20歳代	-0.020	-0.060	-0.232 ***	-0.231 ***	-0.109
30歳代	-0.062	-0.063	-0.128 **	-0.128 **	-0.088
50歳代	-0.044	0.027	-0.001	-0.010	-0.000
60歳代	0.222 **	0.285 ***	0.156	0.146	0.184 *
学歴【ベース：高校】					
中学校	0.029	-0.229	-0.174	-0.309	-0.122
専修・高専・短大	0.082	0.030	0.074	0.067	0.060
大学	-0.002	0.015	0.003	-0.035	-0.033
大学院	0.166 *	0.181 **	-0.004	-0.029	0.002
その他	0.333	0.118	0.483	0.590	0.287
産業【ベース：製造業】					
農林漁業	0.215	-0.305	-0.145	-0.378	-1.095 ***
建設業	0.038	0.144 *	0.058	-0.055	-0.018
卸売業	-0.012	0.005	-0.001	-0.073	-0.036
小売業	0.016	0.039	-0.049	-0.219 **	-0.242 **
金融・保険・不動産業	-0.011	0.044	0.119	-0.075	-0.103
運輸・通信業	-0.044	-0.076	0.013	0.016	0.035
電気・ガス・水道業	0.048	0.110	0.126	0.212	0.187
サービス業	-0.020	-0.033	0.002	-0.135 **	-0.102 *
その他の産業	0.100	0.184 **	0.175 **	-0.068	0.001
職種【ベース：事務職】					
農林漁業	0.316	0.646	0.729	0.449	1.103 *
現業職(技能工・生産工程従事者)	-0.147	-0.104	-0.014	-0.016	-0.057
販売職	0.114	0.054	0.106	0.021	-0.085
サービス職	0.128	0.151 *	0.092	-0.050	-0.081
専門職・技術職	0.125 **	0.142 **	0.213 ***	0.003	-0.070
管理職(会社・団体の部長以上)	0.307 ***	0.351 ***	0.230 ***	0.205 ***	0.306 ***
その他の職業	-0.050	-0.040	-0.046	-0.236 **	-0.059
cut_1	-1.037	-0.944	-1.047	-1.430	-1.292
cut_2	-0.355	-0.195	-0.451	-0.878	-0.490
cut_3	0.383	0.689	0.382	-0.065	0.600
cut_4	1.633	1.788	1.485	1.020	1.601
Log pseudo likelihood	-3.842.7	-3.813.6	-3.876.8	-3.876.2	-3.633.6

(注) 表-5に同じ。

できれば転勤は せずに地元で働 き続けたい	海外勤務を経験 してみたい	より上位の職位 を目指している	より条件の良い 職場があれば、 転職してもよい	育児休暇を取得 しやすい職場で ある
0.001	-0.235 **	-0.412 ***	0.141	-0.102
0.020	-0.183 **	-0.257 ***	0.234 ***	-0.450 ***
0.058	-0.178 ***	-0.245 ***	0.226 ***	-0.438 ***
0.028	-0.230 ***	-0.192 ***	0.069	-0.275 ***
-0.034	-0.212 **	0.027	0.093	-0.152 *
-0.101	0.005	-0.094	0.113	-0.143 **
-0.264 ***	0.178 **	0.285 ***	0.266 ***	0.046
-0.032	-0.014	0.188 ***	0.193 ***	0.054
-0.039	-0.122 **	-0.281 ***	-0.086	0.073
0.008	-0.166	-0.390 ***	-0.544 ***	0.074
-0.014	0.051	0.358	0.300	-0.402 **
0.001	0.067	0.054	0.119	0.135 *
-0.094	0.210 ***	0.116 *	0.043	0.089
-0.243 ***	0.482 ***	0.238 ***	0.118	0.130
-0.484	-0.126	0.341	-0.408	0.204
-0.277	-1.069 *	-0.724	0.547	-0.896 ***
-0.080	-0.050	0.110	-0.045	-0.168 **
-0.049	-0.031	0.075	0.011	-0.082
-0.122	-0.119	0.134	0.188 *	-0.199 *
-0.115	-0.211 **	0.182 *	0.224 **	0.014
-0.045	-0.389 ***	-0.048	-0.077	0.098
-0.239	0.018	0.123	-0.389 **	0.150
0.006	-0.154 **	-0.029	0.173 ***	0.097
-0.021	-0.176 **	0.102	0.140 *	0.081
-0.219	1.217 *	0.231	-0.605	0.577
0.071	-0.042	-0.262 ***	0.121	-0.149
0.014	0.077	0.032	-0.010	-0.188 **
-0.053	0.093	0.090	0.103	-0.285 ***
-0.010	0.067	-0.016	0.125 **	-0.069
0.044	0.158 **	0.342 ***	-0.100	-0.059
0.001	0.057	-0.085	0.160	-0.222 *
-1.672	-0.454	-1.214	-1.141	-1.101
-1.114	0.177	-0.524	-0.513	-0.499
-0.196	0.792	0.442	0.232	0.580
0.732	1.532	1.386	1.113	1.401
-3.786.7	-3.853.3	-3.813.9	-3.856.0	-3.762.7

号であり、「より条件の良い職場があれば、転職してもよい」は、30-99人および6-29人で有意にプラスとなっている。中小企業に勤務する男性正社員では、大企業に比べて会社の将来性に対する否定的な見方があると同時に、定着志向が格段に低くなっている。この理由については、4節3項でさらに検討する。

労働者の年齢については、高齢者でポジティブな回答が多いことはこれまでと同様である。それに対して若い従業員(20-30歳代)では、「今の仕事をずっと続けたい」や「今の勤め先にずっと勤め続けたい」「できれば転職はせずに地元で働き続けたい」という傾向が40歳代よりも低く、「より条件の良い職場があれば、転職してもよい」とする傾向が強い。若年期が適職探しの期間であることを反映していると考えられる。また、「より上位の職位を目指している」とする傾向も40歳代よりも顕著である。学歴では、高卒者に比べて大学院卒が「今の仕事が楽しい」「今の仕事に生きがいを感じる」「海外勤務を経験してみたい」「より上位の職位を目指している」といった前向きな姿勢を示している。後の2者については、大卒者でも有意になっている。産業で目を引くのは、小売業で「今の勤め先にずっと勤め続けたい」と「今の勤め先には将来性がある」が低いという点である。職種では、管理職と専門職・技術職で仕事に楽しさや生きがいを感じる傾向や仕事を続けたいと思う傾向が強い。

## (2) 世代間の比較

前項では、単純に男性正社員のデータをプールして推計を行ったが、サンプルをさらに細かく分けて分析することも可能である。ここでは、20-30歳代の若年層と、40-50歳代の中年層にデータを分け、それぞれについて前項と同様の回帰分析を行い、規模間格差が世代間でどのように違うのかを調べたい。

表-9では、世代別にサンプルを分けて実施した回帰分析の結果のうち、企業規模のダミー変数の係数を示している。なお、ここでは規模区分を1-29人、30-299人、300-999人と簡素化しているが、これは世代間の比較を容易にするためである。係数の数値そのものには大きな意味はないが、有意性を見ることで格差の程度を推測することは可能である。細かく見ると解釈が難しいところもあるが、表-9で明らかなのは、「物理的な労働条件」や「あなたの労働時間」における満足度の規模間格差が、若年層よりも中年層で大きいことである。その理由は推測するしかないが、時間の自由がききやすい若年よりも、中年の方が労働時間に対する不満が大きくなるのかもしれない。その一方で、「自分の能力を使う機会」「あなたの昇進のチャンス」「あなたの提案に払われる注意」では、若年者で規模間格差が大きい。能力発揮や昇進などは、若年者にとって関心の高い項目であるからかもしれない。

表-10では、仕事の特徴についての世代別推定結果を示している。ここでも、「労働時間が適切である」については中年層のみで規模間の格差が著しい。その一方で、若年層により顕著なのは、「キャリアに展望がある」「従業員を公平に扱う」といった規模間格差である。中小企業におけるキャリアの展望についての若年者の厳しい視線は、定着性の低さなどに結びついている可能性がある。なお、「自分自身に仕事の裁量がある」「自分の能力や強みを生かせる」が1-29人の若年者でのみ有意にプラスになっている。若年者にとって、規模の小さい企業にはこうした点が魅力になっている。

表-11は、最近数週間の仕事における感じ方の項目を世代ごとに推定したものである。「熱中」「気持ち良い」「興味」などが30-299人の若年者で低くなっている。また、若年者では、大企業に比べて1-29人規模で「リラックス」と「心配」がプ

表-9 仕事の属性に関する満足度の推定結果 (世代別)

	世代	1-29人	30-299人	300-999人
物理的な労働条件	若年	0.074	-0.263 ***	-0.137
	中年	-0.296 ***	-0.252 ***	-0.127
仕事のやり方を自由に選べる	若年	0.341 ***	-0.042	0.011
	中年	-0.045	-0.037	-0.083
職場の仲間	若年	-0.136	-0.198 **	0.019
	中年	-0.075	-0.118	0.010
良い仕事をしているという認識	若年	0.025	-0.221 ***	-0.077
	中年	-0.215 **	-0.162 **	-0.048
直属の上司	若年	-0.053	-0.234 ***	-0.094
	中年	-0.112	-0.247 ***	0.007
あなたに与えられた責任	若年	-0.004	-0.188 **	-0.130
	中年	-0.092	-0.105	-0.046
あなたの賃金	若年	-0.303 ***	-0.444 ***	-0.327 ***
	中年	-0.479 ***	-0.323 ***	-0.108
自分の能力を使う機会	若年	-0.033	-0.204 **	-0.199 **
	中年	-0.150	-0.135 *	0.026
経営者と労働者の関係	若年	0.074	-0.169 **	-0.167 *
	中年	-0.023	-0.205 ***	0.029
あなたの昇進のチャンス	若年	-0.281 ***	-0.312 ***	-0.314 ***
	中年	0.036	0.069	0.170 *
組織の運営のされ方	若年	-0.043	-0.199 **	-0.205 **
	中年	-0.152	-0.189 **	-0.008
あなたの提案に払われる注意	若年	-0.083	-0.174 **	-0.148
	中年	0.010	-0.000	0.056
あなたの労働時間	若年	0.156	-0.073	-0.098
	中年	-0.168 *	-0.195 ***	-0.083
あなたの雇用の保障	若年	-0.398 ***	-0.417 ***	-0.321 ***
	中年	-0.585 ***	-0.377 ***	-0.197 **

(注) ordered probit法による推定結果。「若年」は20-30歳代、「中年」は40-50歳代を指す。サンプルサイズは「若年」が1,149、「中年」が1,328。\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

ラスとなっている。他方、中年層では、1-29人、30-299人で「緊張」が低くなっている。

表-12では、今の仕事について思っていることについての回帰分析結果を示している。大企業に比べて30-299人の若年者は、「今の仕事が楽しい」や「今の仕事に生きがいを感じる」を選択する傾向が弱い。「より条件の良い職場があれば、転職してもよい」とする傾向の規模間格差は中年層の方が大きい。

以上のように、若年者では昇進やキャリアや能力発揮といった「将来」の側面において企業規模間で認識の差が大きい。中年では、「物理的な労働条件」や「労働時間」といった「現在」の処遇の満足度について規模間の差が大きい。このよ

うに、世代によって仕事の満足度における規模間格差の様相は異なる。

### (3) 今の会社に勤め続ける意向について

分析の最後に、労働者の定着性の問題に触れておきたい。中小企業では大企業よりも転職あるいは離職率が高く、しばしばそれが中小企業の人手不足の問題をもたらしている。本稿が用いたアンケート調査でも、「今の勤め先にずっと勤め続けたい」という設問に対して肯定的な回答をした比率は大企業に比べて中小企業で顕著に少なかった。では、中小企業の仕事のどのような側面がそうした傾向に結びついているのであろうか。

この点を明らかにするために、「今の勤め先に

表-10 仕事の特徴の推定結果 (世代別)

	世代	1-29人	30-299人	300-999人
自分自身に仕事の裁量がある	若年	0.313 ***	-0.009	-0.073
	中年	-0.055	-0.016	-0.137
自分の能力や強みを生かせる	若年	0.209 **	-0.043	-0.061
	中年	-0.028	-0.036	-0.041
多様性がある	若年	-0.016	-0.101	-0.000
	中年	0.092	0.059	0.061
仕事に対して求められていることが明確である	若年	0.095	-0.098	-0.128
	中年	-0.031	-0.047	0.144 *
他社とのつきあいが良好である	若年	0.166	-0.111	-0.064
	中年	0.116	0.007	0.003
賃金が高い	若年	-0.353 ***	-0.490 ***	-0.247 ***
	中年	-0.498 ***	-0.475 ***	-0.197 **
労働時間が適切である	若年	0.087	-0.006	-0.072
	中年	-0.162 *	-0.255 ***	-0.111
社会的に重要である	若年	-0.252 **	-0.310 ***	-0.233 **
	中年	-0.319 ***	-0.101	-0.041
キャリアに展望がある	若年	-0.289 ***	-0.248 ***	-0.209 **
	中年	-0.195 **	-0.030	0.056
従業員を公平に扱う	若年	0.006	-0.312 ***	-0.214 **
	中年	0.012	-0.169 **	-0.062

(注) 表-9に同じ。

表-11 最近数週間の仕事における感じ方の推定結果 (世代別)

	世代	1-29人	30-299人	300-999人
熱中	若年	0.015	-0.198 **	-0.098
	中年	-0.050	-0.028	-0.038
満足	若年	0.118	-0.180 **	-0.035
	中年	-0.097	-0.142 *	0.039
不安	若年	0.399 ***	0.041	0.061
	中年	0.075	0.191 **	-0.055
憂鬱	若年	0.138	0.091	0.083
	中年	-0.118	0.011	-0.109
興奮	若年	0.014	-0.139	-0.107
	中年	-0.005	-0.100	0.058
気持ち良い	若年	0.160	-0.170 **	-0.112
	中年	-0.036	-0.069	0.026
緊張	若年	0.034	-0.116	-0.093
	中年	-0.201 **	-0.131 *	-0.055
落胆	若年	0.103	0.083	0.025
	中年	-0.025	-0.030	-0.130
興味	若年	0.065	-0.162 *	-0.084
	中年	0.007	-0.018	0.006
リラックス	若年	0.237 **	0.091	-0.018
	中年	0.134	0.029	0.029
心配	若年	0.322 ***	0.067	0.005
	中年	-0.013	0.091	-0.077
みじめ	若年	0.076	0.018	0.056
	中年	-0.020	-0.000	-0.119

(注) 表-9に同じ。

表-12 今の仕事について思っていることの推定結果 (世代別)

	世代	1-29人	30-299人	300-999人
今の仕事を楽しむ	若年	0.080	-0.149 *	-0.092
	中年	0.010	-0.071	0.054
今の仕事に生きがいを感じる	若年	0.003	-0.213 ***	-0.151
	中年	-0.060	-0.059	0.029
今の仕事をずっと続けたい	若年	0.032	-0.100	-0.123
	中年	-0.087	-0.035	-0.026
今の勤め先にずっと勤め続けたい	若年	-0.234 **	-0.339 ***	-0.254 ***
	中年	-0.491 ***	-0.323 ***	-0.263 ***
今の勤め先には将来性がある	若年	-0.348 ***	-0.299 ***	-0.199 **
	中年	-0.551 ***	-0.335 ***	-0.157 *
できれば転職はせずに地元で働き続けたい	若年	0.143	0.129	0.023
	中年	-0.097	-0.039	-0.149 *
海外勤務を経験してみたい	若年	-0.200 *	-0.325 ***	-0.153
	中年	-0.235 **	-0.110	-0.077
より上位の職位を目指している	若年	-0.393 ***	-0.276 ***	-0.101
	中年	-0.227 **	-0.202 ***	-0.038
より条件の良い職場があれば、転職してもよい	若年	0.114	0.141 *	0.111
	中年	0.346 ***	0.143 *	0.099
育児休暇を取得しやすい職場である	若年	-0.240 **	-0.364 ***	-0.095
	中年	-0.456 ***	-0.321 ***	-0.211 ***

(注) 表-9に同じ。

「ずっと勤め続けたい」というような定着志向の背後には、仕事の各要素に対する満足度があると想定する。そのうえで、企業規模が満足度に及ぼす影響と、その満足度が定着性に及ぼす影響を取り出せば、企業規模の効果を明らかにすることができる。ここでは簡単に次のような方法を用いた。4節1項では、「今の勤め先にずっと勤め続けたい」という項目を説明する回帰分析を行ったが、そのときには企業規模、年齢階級、学歴、産業、職種をコントロールしていた。そこに、追加的に仕事の満足度に関する説明変数を導入する。例えば、「あなたの賃金」に対する満足度の変数を追加的に導入したとしよう。そうすれば、賃金に対する満足度の違いが勤め続ける意向にもたらす影響はこの変数の係数に吸収されるので、もともとあった企業規模の変数の効果は賃金に対する満足度の影響を除いたものになるはずである。したがって、「あなたの賃金」に対する満足度の変数を追加して、企業規模の説明変数の効果が大幅に小さくなれば、賃金に対する満足度が定着意欲に

大きな影響を与えるとと言える。こうした試みを様々な仕事の様々な側面の満足度について行えば、どの変数が定着意欲に重要な影響を及ぼすかがわかるようになる。

この方法は線形の回帰分析の場合には非常に単純で、係数の変化を見ればよいが、本稿では選択肢の回答確率を推定しているのので、係数を見るだけでは不十分である。そこで、推定結果を用いて企業規模ごとの選択肢の回答確率を推定する。その場合、規模以外の変数は説明変数の平均で評価することにする。また、単純化をはかるために、「今の勤め先にずっと勤め続けたい」に対して「どちらかといえばそう思う」と「そう思う」を選択した場合に1、そうでない場合に0をとる2値変数を構築し、それを被説明変数としたprobit法を用いることにする。さらに、企業規模も従業員数100人未満の「小企業」、100-999人の「中企業」、1,000人以上の「大企業」に区分した。

年齢計の結果は表-13(1)にある。ここでは、各企業規模の従業員が「どちらかといえばそう思う」

表-13 今の勤め先に勤め続けたい確率の規模間格差

(1) 年齢計

コントロール変数	「どちらかといえばそう思う」以上の 確率の推定値						
	1-99人	100-999人	1,000人以上	差 (大⇄小)	順位	差 (大⇄中)	順位
(なし)	0.339	0.367	0.484	0.145	15	0.116	15
物理的な労働条件	0.336	0.359	0.456	0.121	4	0.098	3
仕事のやり方を自由に選べる	0.312	0.361	0.483	0.170	22	0.122	19
職場の仲間	0.339	0.354	0.468	0.128	7	0.113	11
良い仕事をしているという認識	0.332	0.347	0.461	0.129	8	0.114	12
直属の上司	0.336	0.359	0.466	0.130	10	0.107	8
あなたに与えられた責任	0.327	0.353	0.469	0.142	13	0.116	14
あなたの賃金	0.355	0.363	0.460	0.105	2	0.097	2
自分の能力を使う機会	0.337	0.356	0.470	0.132	11	0.114	13
経営者と労働者の関係	0.323	0.364	0.477	0.154	20	0.113	10
あなたの昇進のチャンス	0.338	0.356	0.479	0.140	12	0.122	20
組織の運営のされ方	0.340	0.364	0.470	0.130	9	0.105	6
あなたの提案に払われる注意	0.327	0.358	0.476	0.148	17	0.117	16
あなたの労働時間	0.330	0.360	0.473	0.142	14	0.113	9
あなたの雇用の保障	0.359	0.358	0.444	0.085	1	0.086	1
多様性がある	0.331	0.360	0.486	0.155	21	0.126	22
仕事に対して求められていることが明確である	0.332	0.360	0.484	0.152	19	0.124	21
他社とのつきあいが良好である	0.332	0.363	0.483	0.151	18	0.120	17
社会的に重要である	0.341	0.359	0.466	0.125	5	0.107	7
キャリアに展望がある	0.347	0.351	0.472	0.125	6	0.121	18
従業員を公平に扱う	0.324	0.371	0.472	0.148	16	0.101	4
育児休暇を取得しやすい職場である	0.350	0.367	0.468	0.118	3	0.102	5

(注)「今の勤め先にずっと勤め続けたい」という設問に対する回答をprobit法によって推定し、企業規模に関する推定値を掲載したもの。計算の際には説明変数の平均で評価している ((2)(3)も同じ)。

(2) 20-30歳代

コントロール変数	「どちらかといえばそう思う」以上の 確率の推定値						
	1-99人	100-999人	1,000人以上	差 (大⇄小)	順位	差 (大⇄中)	順位
(なし)	0.298	0.288	0.416	0.118	17	0.128	19
物理的な労働条件	0.285	0.280	0.388	0.103	13	0.108	7
仕事のやり方を自由に選べる	0.269	0.281	0.414	0.145	22	0.133	22
職場の仲間	0.300	0.262	0.390	0.090	6	0.129	20
良い仕事をしているという認識	0.283	0.263	0.382	0.099	10	0.119	14
直属の上司	0.297	0.264	0.388	0.091	7	0.124	16
あなたに与えられた責任	0.287	0.274	0.389	0.102	12	0.115	10
あなたの賃金	0.307	0.290	0.382	0.075	3	0.092	2
自分の能力を使う機会	0.292	0.280	0.389	0.097	8	0.110	8
経営者と労働者の関係	0.281	0.286	0.401	0.119	19	0.115	11
あなたの昇進のチャンス	0.305	0.288	0.382	0.078	4	0.095	3
組織の運営のされ方	0.293	0.287	0.392	0.099	9	0.105	6
あなたの提案に払われる注意	0.289	0.277	0.393	0.104	14	0.115	12
あなたの労働時間	0.279	0.282	0.406	0.127	21	0.125	17
あなたの雇用の保障	0.306	0.278	0.365	0.059	1	0.087	1
多様性がある	0.293	0.282	0.409	0.116	16	0.127	18
仕事に対して求められていることが明確である	0.291	0.280	0.410	0.119	18	0.130	21
他社とのつきあいが良好である	0.286	0.289	0.408	0.123	20	0.119	15
社会的に重要である	0.298	0.286	0.385	0.088	5	0.099	4
キャリアに展望がある	0.311	0.271	0.384	0.073	2	0.113	9
従業員を公平に扱う	0.288	0.292	0.392	0.104	15	0.100	5
育児休暇を取得しやすい職場である	0.303	0.287	0.403	0.100	11	0.116	13

(3) 40-50歳代

コントロール変数	「どちらかといえばそう思う」以上の 確率の推定値			差 (大⇔小)		差 (大⇔中)	
	1-99人	100-999人	1,000人以上	差	順位	差	順位
(なし)	0.360	0.424	0.535	0.175	13	0.111	11
物理的な労働条件	0.370	0.416	0.505	0.135	3	0.089	2
仕事のやり方を自由に選べる	0.340	0.421	0.532	0.193	20	0.112	12
職場の仲間	0.359	0.419	0.530	0.171	12	0.110	9
良い仕事をしているという認識	0.358	0.408	0.519	0.161	9	0.111	10
直属の上司	0.361	0.428	0.522	0.161	8	0.094	4
あなたに与えられた責任	0.349	0.411	0.527	0.178	14	0.116	15
あなたの賃金	0.388	0.418	0.518	0.131	2	0.100	5
自分の能力を使う機会	0.363	0.409	0.530	0.167	10	0.121	17
経営者と労働者の関係	0.354	0.419	0.534	0.180	15	0.115	14
あなたの昇進のチャンス	0.357	0.405	0.549	0.193	21	0.144	22
組織の運営のされ方	0.371	0.420	0.528	0.157	6	0.108	8
あなたの提案に払われる注意	0.349	0.415	0.537	0.188	19	0.122	18
あなたの労働時間	0.364	0.418	0.519	0.156	5	0.101	6
あなたの雇用の保障	0.398	0.418	0.502	0.104	1	0.084	1
多様性がある	0.349	0.416	0.544	0.195	22	0.128	21
仕事に対して求められていることが明確である	0.356	0.417	0.539	0.183	17	0.122	19
他社とのつきあいが良好である	0.355	0.420	0.538	0.184	18	0.118	16
社会的に重要である	0.365	0.414	0.526	0.161	7	0.112	13
キャリアに展望がある	0.364	0.412	0.534	0.170	11	0.122	20
従業員を公平に扱う	0.347	0.424	0.528	0.180	16	0.103	7
育児休暇を取得しやすい職場である	0.376	0.427	0.520	0.144	4	0.093	3

あるいは「そう思う」を選択する推定確率を掲載するだけでなく、大企業と小企業、大企業と中企業の推定確率の差を計算した上で、小さい順に順位を示す番号を掲載している。この番号が小さいほど、その項目が定着意向の規模間格差に大きな影響を及ぼすことになる。

この結果から、大企業と小企業の定着意向の規模間格差に最も大きな影響を及ぼしているのは「あなたの雇用の保障」であることがわかる。それに、「あなたの賃金」「育児休暇を取得しやすい職場である」「物理的な労働条件」が続く。大企業と中企業の格差についてもやはり「あなたの雇用の保障」が最も影響度が強く、「あなたの賃金」「物理的な労働条件」「従業員を公平に扱う」「育児休暇を取得しやすい職場である」が続く。

雇用保障の程度がトップに位置しているのは、規模の小さい企業の場合には雇用が保障されておらず、いつ企業外に出ることになるかもしれないという不安感が強いために、定着意向が低下して

しまうということがある。また、男性正社員の分析で「育児休暇を取得しやすい職場である」が登場するのは文字通りの意味ではなく、この変数は勤務先の福利厚生水準全般の代理指標となっていると見なすべきであろう。

若年（20-30歳代）にサンプルを限定して分析した結果が、表-13(2)にある。定着意欲について大企業と小企業に見られる格差の最も重要な規定要因は「あなたの雇用の保障」であり、それに「キャリアに展望がある」「あなたの賃金」「あなたの昇進のチャンス」「社会的に重要である」が続く。大企業と中企業の格差では、「あなたの雇用の保障」「あなたの賃金」「あなたの昇進のチャンス」「社会的に重要である」「従業員を公平に扱う」となっている。

表-13(3)は中年（40-50歳代）にサンプルを限定したときの結果を示している。大企業と小企業、大企業と中企業の比較に関わらず、「あなたの雇用の保障」がトップであり、大企業と小企業の格

差ではそれに続いて「あなたの賃金」「物理的な労働条件」「育児休暇を取得しやすい職場である」「あなたの労働時間」の順番となり、大企業と中企業の格差では「物理的な労働条件」「育児休暇を取得しやすい職場である」「直属の上司」「あなたの賃金」と続く。ここでも若年層の定着に影響しやすいのは、雇用保障や賃金を除くと将来の展望であり、中年層では物理的労働条件、福利厚生、労働時間などの現在の雇用環境が中心となっている。これは4節2項で見た、満足度の企業間格差の世代による違いと符合している。

## 5 まとめ

本稿では、比較的最近実施されたアンケート調査を用いて、男性正社員の仕事の満足度に存在する企業規模間格差を分析した。主要なポイントは以下のようにまとめられる。

第1に、仕事の満足度を規模間で比較するためには、適切な指標を用いねばならない。本稿では満足度の分布における規模間の違いを抽出するために、2つの指標を用いて検討を行った。ひとつは、大企業で満足度が上位50%の位置にいる労働者と同等の満足度に達している中小企業の労働者のシェアで、もうひとつの指標は、大企業と中小企業それぞれの選択肢の回答分布のうちで、重なっている部分のシェアである。これらの指標を用いることで、企業規模間の満足度の分布の格差を明瞭に把握することができるようになる。

第2に、指標を用いた分析の結果、賃金や雇用保障に対する満足度のように明確な規模間格差が観察されるものもある反面、規模による差異の少ないものも多かった。また、概して選択肢の回答分布は規模に関わらず共通する部分の比率が高

かった(80%以上)。

第3に、回帰分析の手法を用いて満足度の「純粋な企業規模間格差」の存在を確認した。すなわち、年齢階級、学歴、産業、職種などをコントロールしても、規模間の満足度格差は残存した。また、雇用保障の程度などのように規模が小さいほど直線的に満足度が下がる変数がある反面、30-99人の規模で最も満足度の程度が小さくなる項目が比較的多かった。年齢では60歳以上の高齢者、学歴では大学院卒業者、産業では電気・ガス・水道業、職種では管理職で仕事に対する満足度が概して高い傾向も見出された。

第4に、満足度の規模間格差は世代によって異なる。若年者では昇進やキャリアや能力発揮といった「将来」の側面において中小企業勤務者は大企業勤務者に比べて満足度が低いが、中年では、「物理的な労働条件」や「労働時間」といった「現在」の処遇の満足度について規模間の差が大きいことが判明した。

第5に、現在勤務している会社に勤め続ける意向が大企業に比べて中小企業で低いのは、雇用保障、賃金水準、福利厚生、物理的な労働条件面での不満が背後にある。ただし、若年層は中年層に比べて将来のキャリアや昇進の展望といった「将来」の要因によって定着意向が低くなる傾向が強い。

以上が主なポイントであるが、本稿で残された課題は数多い。なかでも、客観的な仕事の属性と主観的な満足度の関係については、本稿では分析の対象としなかった。また、紙幅の制約もあり、仕事に対する満足度の規模間格差が学歴の違いによってどのように変わるかという興味深い問題も本稿では取り上げることができなかった。今後の研究を待ちたい。

<参考文献>

- 太田聰一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社
- 尾高煌之助（1984）『労働市場分析—二重構造の日本的展開』岩波書店
- 佐野晋平・大竹文雄（2007）「労働と幸福度」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.558、pp.4-18
- 富岡淳（2006）「労働経済学における主観的データの活用」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.551、pp.17-31
- Garcia-Serrano, Carlos (2011) “Does Size Matter? The Influence of Firm Size on Working Conditions, Job Satisfaction and Quit Intentions.” *Scottish Journal of Political Economy*, 58 (2), pp.221-247.
- Ishikawa, Tsuneo (1994) “Interindustry and Firm Size Differences in Job Satisfaction Among Japanese Workers.” in Tachibanaki Toshiaki, ed., *Labour Market and Economic Performance: Europe, Japan and the USA*, Palgrave Macmillan Press.
- Ohashi, Isao (2005) “Wages, Hours of Work and Job Satisfaction of Retirement-Age Workers.” *Japanese Economic Review*, 56 (2), pp.188-209.
- Rebick, Marcus E. (1993) “The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labor Market Segmentation in Japan.” *Journal of the Japanese and International Economies*, 7 (2), pp.132-156.