

付注 1 ロジスティック回帰分析について

経済主体に関するある特定の量（被説明変数）の水準を決定する諸要因（説明変数）を分析する場合、通常の場合では、被説明変数が連続的な値をとることを前提に最小2乗法によって各説明変数の係数等が推計される。しかしながら、被説明変数が離散的な2値をとる場合、最小2乗法による推計を行うことができない。このため、被説明変数がある値をとる確率について、関数を用いて表現した計量モデル（ロジスティック・モデル）を作り推計する。

具体的には、次のようなモデルを設定する。被説明変数を Y 、 $Y=1$ となる確率を P 、 Y を規定する要因（説明変数）を X_1, X_2, \dots, X_n という変数で表した場合、ロジスティック・モデルは、

$$P = \frac{\text{Exp}\left(B_0 + \sum_{i=1}^n B_i X_i\right)}{1 + \text{Exp}\left(B_0 + \sum_{i=1}^n B_i X_i\right)} \quad \dots (A)$$

($B_0, B_1, B_2, \dots, B_n$: 定数)

と表され、(A) 式に実際のデータに当てはめた最尤法により、各係数 B_i 等を推計する。

また、(A) 式は、下の (B) 式ように変形することが可能である。

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = B_0 + \sum_{i=1}^n B_i X_i \quad \dots (B)$$

ここで、対数式内の値 $P/(1-P)$ をオッズという。また、説明変数 X_i が k ($k=0$ または 1) となり他の説明変数がゼロとなる場合に $Y=1$ となる条件付確率を $P_{X_i=k}$ と表したとき、

$$\frac{P_{X_i=1}}{1-P_{X_i=1}} \bigg/ \frac{P_{X_i=0}}{1-P_{X_i=0}}$$

をオッズ比という。オッズ比が大きいことは、説明変数 X_i が $Y=1$ となる確率を高めることを意味する。オッズ比の対数値は、

$$\ln\left(\frac{P_{X_i=1}}{1-P_{X_i=1}} \bigg/ \frac{P_{X_i=0}}{1-P_{X_i=0}}\right) = \ln\left(\frac{P_{X_i=1}}{1-P_{X_i=1}}\right) - \ln\left(\frac{P_{X_i=0}}{1-P_{X_i=0}}\right) = (B_0 + B_i) - B_0 = B_i$$

と変形することが可能であることから、ロジスティック・モデルにおいて推計された係数を指数化した値 $\text{Exp}(B_i)$ は、説明変数 X_i に対応したオッズ比であるとみなすことができる。

なお、本推計では、被説明変数を

- (1) 企業調査において、経常利益増加企業となる確率（企業の経常利益が10%以上増加した企業 = 1, それ以外 = 0）

- (2) 従業員調査において、従業員が仕事に満足する確率（現在の仕事に満足している者 = 1, それ以外 = 0）
- (3) 従業員調査において、従業員の就業意欲が高まる確率（働く意欲が高まった者 = 1, それ以外 = 0）

とし、諸属性をコントロールした上で、これら被説明変数に影響を与える要因を分析している。

また、本推計の計測における説明変数及び係数、各種統計量は、以下の通りである。

(1) 経常利益増加企業となる確率

表 (1) - ① 重視されるようになった経営課題

説明変数	回帰係数 (B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp (B)
(産業 製造業を基準)					
建設業	0.0700	0.2783	0.0632	0.8015	1.0725
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0627	0.7193	0.0076	0.9305	0.9392
情報通信業	0.4415	0.3995	1.2211	0.2691	1.5551
運輸業	-0.6910	0.2688	6.6107	0.0101	0.5011 **
卸売・小売業	-0.2020	0.2036	0.9845	0.3211	0.8171
金融・保険業、不動産業	0.6333	0.3968	2.5478	0.1105	1.8838
飲食店、宿泊業	-0.1093	0.3512	0.0969	0.7556	0.8964
医療・福祉	0.1201	0.5969	0.0405	0.8405	1.1276
教育・学習支援業	-20.4895	14696.0156	0.0000	0.9989	0.0000
サービス業（上記を除く）	-0.2540	0.2009	1.5986	0.2061	0.7757
その他	-0.5765	0.8336	0.4782	0.4892	0.5619
(規模)					
正社員数	0.0001	0.0001	1.7562	0.1851	1.0001
(重視されるようになった経営課題)					
新製品や新サービスの開発	0.0820	0.1516	0.2925	0.5886	1.0854
収益性の向上	-0.2373	0.1402	2.8645	0.0906	0.7888 *
人材育成の強化	0.2189	0.1476	2.2002	0.1380	1.2447
雇用の柔軟化	-0.1479	0.1593	0.8628	0.3530	0.8625
株主価値の向上	0.5204	0.2926	3.1628	0.0753	1.6827 *
顧客満足度の向上	-0.2144	0.1395	2.3645	0.1241	0.8070
企業の社会的責任 (CSR)	0.0327	0.1428	0.0523	0.8190	1.0332
売上高や市場におけるシェアの拡大	0.2199	0.1605	1.8774	0.1706	1.2460
事業再編	-0.3546	0.2257	2.4688	0.1161	0.7014
コーポレート・ガバナンスの強化	0.5545	0.1470	14.2342	0.0002	1.7410 ***
品質の管理・向上	0.1619	0.1452	1.2445	0.2646	1.1758
現場の強化	0.1340	0.1475	0.8254	0.3636	1.1434
コストの削減	-0.2220	0.1391	2.5483	0.1104	0.8009
財務の健全化	0.0383	0.1530	0.0626	0.8025	1.0390
その他	-0.0584	0.6160	0.0090	0.9244	0.9432
定数	-0.9433	0.2107	20.0391	0.0000	0.3893

被説明変数	経常利益10%以上増加企業 = 1、その他 = 0
サンプル数	1,232
- 2対数尤度	1412.446

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査（企業調査）」(2007年)に基づく推計

(注) * は10%水準、** は5%水準、*** は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

表 (1) - ② 人材の活用・確保に関して重視する項目

説明変数	回帰係数 (B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp (B)
(産業 製造業を基準)					
建設業	0.1122	0.2819	0.1584	0.6906	1.1187
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.4911	0.8138	0.3642	0.5462	0.6119
情報通信業	0.5147	0.3903	1.7394	0.1872	1.6731
運輸業	-0.7514	0.2704	7.7191	0.0055	0.4717***
卸売・小売業	-0.2165	0.1888	1.3147	0.2515	0.8054
金融・保険業、不動産業	0.6569	0.3822	2.9538	0.0857	1.9289*
飲食店、宿泊業	-0.0808	0.3506	0.0532	0.8177	0.9223
医療・福祉	0.1037	0.5813	0.0318	0.8584	1.1093
教育・学習支援業	-20.6397	15137.5050	0.0000	0.9989	0.0000
サービス業 (上記を除く)	-0.2911	0.1934	2.2646	0.1324	0.7475
その他	-0.5049	0.8139	0.3849	0.5350	0.6036
(規模)					
正社員数	0.0002	0.0001	3.0515	0.0807	1.0002*
(人材の活用・確保について重視する項目)					
新規学卒者の定期採用	0.0492	0.1424	0.1196	0.7295	1.0505
新規学卒者の通年採用	-0.4637	0.2333	3.9499	0.0469	0.6290**
第二新卒者の採用	-0.1440	0.2937	0.2405	0.6238	0.8659
中途採用者の活用	-0.0791	0.1392	0.3228	0.5699	0.9240
非正社員の活用	0.1406	0.1368	1.0564	0.3040	1.1510
外部人材の活用	0.2987	0.1492	4.0100	0.0452	1.3481**
非正社員の正社員への転換	-0.1270	0.2033	0.3901	0.5322	0.8807
外国人労働者の採用	-0.1061	0.3659	0.0841	0.7718	0.8993
女性管理職の育成・登用	0.0684	0.2336	0.0859	0.7695	1.0708
高齢者の継続雇用	0.1344	0.1409	0.9103	0.3400	1.1439
障害者の採用	0.0400	0.2111	0.0359	0.8496	1.0408
定数	-0.9058	0.2085	18.8648	0.0000	0.4042

被説明変数	経常利益10%以上増加企業 = 1、その他 = 0
サンプル数	1,208
-2対数尤度	1420.490

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査 (企業調査)」(2007年)に基づく推計

(注) * は10%水準、** は5%水準、*** は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

表 (1) - ③ 賃金・処遇に反映させる要素として重視する項目

説明変数	回帰係数 (B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp (B)
(産業 製造業を基準)					
建設業	-0.0583	0.2710	0.0463	0.8297	0.9434
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.1570	0.7042	0.0497	0.8235	0.8547
情報通信業	0.4853	0.3900	1.5480	0.2134	1.6246
運輸業	-0.7252	0.2625	7.6355	0.0057	0.4842***
卸売・小売業	-0.2631	0.1821	2.0884	0.1484	0.7687
金融・保険業、不動産業	0.6993	0.3783	3.4169	0.0645	2.0123*
飲食店、宿泊業	-0.1935	0.3396	0.3248	0.5687	0.8240
医療・福祉	0.0637	0.5771	0.0122	0.9121	1.0658
教育・学習支援業	-20.5055	15146.9409	0.0000	0.9989	0.0000
サービス業 (上記を除く)	-0.3225	0.1876	2.9544	0.0856	0.7243*
その他	-0.4097	0.8295	0.2439	0.6214	0.6639
(規模)					
正社員数	0.0002	0.0001	3.4222	0.0643	1.0002*
(賃金・処遇に反映させる要素について重視する項目)					
学歴・年齢・勤続等外形的な要素	0.1406	0.1396	1.0136	0.3140	1.1509
従業員の世帯の状況	-0.0087	0.1818	0.0023	0.9620	0.9914
職務の困難さ	-0.0786	0.1373	0.3278	0.5669	0.9244
職務能力や保有する資格	0.1004	0.1323	0.5755	0.4481	1.1056
継続的な成果の把握に基づく評価	0.2705	0.1334	4.1133	0.0425	1.3106**
短期的な会社や部門の業績	0.1490	0.1635	0.8310	0.3620	1.1607
短期的な成果の評価	0.0736	0.1628	0.2043	0.6513	1.0763
同僚による評価	-0.2565	0.4454	0.3315	0.5648	0.7738
部下による評価	0.2559	0.4197	0.3717	0.5421	1.2916
定数	-1.0520	0.1967	28.6011	0.0000	0.3492

被説明変数	経常利益10%以上増加企業 = 1、その他 = 0
サンプル数	1,203
- 2対数尤度	1427.904

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査 (企業調査)」(2007年) に基づく推計

(注) *は10%水準、**は5%水準、***は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(2) 従業員が仕事に満足する確率

表(2) - ① 基本給の決定にあたって重視されていると考える要素

説明変数	回帰係数 (B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp (B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	0.2111	0.1266	2.7784	0.0955	1.2350*
管理的な仕事	0.4510	0.1533	8.6537	0.0033	1.5699***
販売の仕事	0.1907	0.1564	1.4862	0.2228	1.2101
保安・サービスの仕事	0.2378	0.2260	1.1068	0.2928	1.2684
運輸・通信の仕事	0.2859	0.2571	1.2361	0.2662	1.3309
技能工・生産工程・労務作業	-0.1990	0.1955	1.0369	0.3085	0.8195
その他	0.6197	0.2266	7.4785	0.0062	1.8583***
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	-0.4062	0.1439	7.9696	0.0048	0.6662***
部長相当職以上	-0.0119	0.1875	0.0040	0.9494	0.9882
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.8159	0.2942	7.6902	0.0056	2.2613***
6カ月以上1年未満	0.4969	0.2097	5.6125	0.0178	1.6436**
3年以上10年未満	-0.2223	0.1352	2.7031	0.1002	0.8006
10年以上20年未満	-0.4258	0.1412	9.0912	0.0026	0.6533***
20年以上	-0.5513	0.1557	12.5303	0.0004	0.5762***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	0.1640	0.3290	0.2484	0.6182	1.1782
150万円以上250万円未満	-0.1975	0.1806	1.1956	0.2742	0.8208
250万円以上500万円未満	-0.1739	0.1061	2.6866	0.1012	0.8404
750万円以上1000万円未満	0.2843	0.1333	4.5489	0.0329	1.3288**
1000万円以上1500万円未満	0.5625	0.2178	6.6711	0.0098	1.7550***
1500万円以上2000万円未満	0.4091	0.7054	0.3364	0.5619	1.5055
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間(時間)	-0.0139	0.0046	9.2949	0.0023	0.9862***
年休取得日数(日)	0.0090	0.0069	1.6863	0.1941	1.0090
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.1794	0.0980	3.3513	0.0672	1.1964*
(性別 男性を基準)					
女性	0.2050	0.1117	3.3678	0.0665	1.2276*
(年齢)					
年齢(歳)	0.0213	0.0052	16.8090	0.0000	1.0215***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	0.0707	0.1426	0.2460	0.6199	1.0733
短大・高専卒	-0.3468	0.1529	5.1452	0.0233	0.7069**
大学卒・大学院卒	-0.0896	0.0932	0.9251	0.3361	0.9143
(基本給の決定にあたって重視されていると考える要素)					
個人の成果	0.2438	0.0985	6.1301	0.0133	1.2760**
部門・会社の業績	0.0926	0.1001	0.8548	0.3552	1.0970
個人の資格や能力	0.2243	0.0961	5.4421	0.0197	1.2514**
仕事への努力	0.4547	0.1242	13.4162	0.0002	1.5758***
仕事の難しさや職務内容	0.2952	0.1069	7.6279	0.0057	1.3434***
勤続年数	-0.0353	0.0896	0.1549	0.6939	0.9653
年齢	0.1368	0.0896	2.3303	0.1269	1.1466
職務経歴・経験	0.1139	0.0954	1.4260	0.2324	1.1206
周囲との協調性やコミュニケーション能力	0.0554	0.1874	0.0875	0.7673	1.0570
学歴	0.0465	0.1126	0.1708	0.6794	1.0476
採用区分(一般職/総合職、など)	-0.0412	0.1252	0.1081	0.7423	0.9597
その他	-0.8153	0.3561	5.2432	0.0220	0.4425**
定数	-2.2742	0.3868	34.5618	0.0000	0.1029
被説明変数	現在の仕事に満足している = 1、その他の項目 = 0				
サンプル数	6,293				
-2対数尤度	4736.158				

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)に基づく推計

(注) *は10%水準、**は5%水準、***は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

表 (2) - ② 仕事と生活の調和

説明変数	回帰係数 (B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp (B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	0.2660	0.1295	4.2186	0.0400	1.3048**
管理的な仕事	0.5421	0.1582	11.7400	0.0006	1.7196***
販売の仕事	0.3070	0.1619	3.5939	0.0580	1.3593*
保安・サービスの仕事	0.2819	0.2334	1.4582	0.2272	1.3256
運輸・通信の仕事	0.2651	0.2658	0.9947	0.3186	1.3036
技能工・生産工程・労務作業	-0.1927	0.1987	0.9401	0.3323	0.8248
その他	0.6405	0.2393	7.1650	0.0074	1.8975***
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	-0.4342	0.1488	8.5097	0.0035	0.6478***
部長相当職以上	-0.1145	0.1933	0.3505	0.5538	0.8919
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.7823	0.2954	7.0123	0.0081	2.1866***
6カ月以上1年未満	0.5278	0.2144	6.0602	0.0138	1.6952**
3年以上10年未満	-0.1948	0.1386	1.9751	0.1599	0.8230
10年以上20年未満	-0.3565	0.1441	6.1210	0.0134	0.7001**
20年以上	-0.5201	0.1587	10.7465	0.0010	0.5945***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	0.2919	0.3323	0.7718	0.3797	1.3390
150万円以上250万円未満	-0.3034	0.1842	2.7117	0.0996	0.7383*
250万円以上500万円未満	-0.2206	0.1089	4.1024	0.0428	0.8021**
750万円以上1000万円未満	0.3082	0.1374	5.0351	0.0248	1.3610**
1000万円以上1500万円未満	0.6419	0.2225	8.3227	0.0039	1.9000***
1500万円以上2000万円未満	0.5294	0.7128	0.5517	0.4576	1.6980
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間 (時間)	0.0073	0.0049	2.2334	0.1351	1.0073
年休取得日数 (日)	0.0073	0.0071	1.0384	0.3082	1.0073
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.2969	0.1014	8.5672	0.0034	1.3456***
(性別 男性を基準)					
女性	0.3021	0.1149	6.9160	0.0085	1.3527***
(年齢)					
年齢 (歳)	0.0180	0.0053	11.7691	0.0006	1.0182***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	0.0503	0.1458	0.1188	0.7304	1.0515
短大・高専卒	-0.4127	0.1576	6.8542	0.0088	0.6619***
大学卒・大学院卒	-0.1158	0.0952	1.4808	0.2236	0.8906
(仕事と生活の調和)					
仕事と生活の調和がとれている	1.2746	0.0967	173.7803	0.0000	3.5772***
定数	-3.8329	0.3939	94.6832	0.0000	0.0216

被説明変数	現在の仕事に満足している = 1、その他の項目 = 0
サンプル数	6,198
-2対数尤度	4479.513

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査 (従業員調査)」(2007年)に基づく推計

(注) *は10%水準、**は5%水準、***は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(3) 従業員の就業意欲が高まる確率

表 (3) - ① 基本給の決定にあたって重視されていると考える要素

説明変数	回帰係数 (B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp (B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	-0.1085	0.1086	0.9973	0.3180	0.8972
管理的な仕事	0.3269	0.1375	5.6547	0.0174	1.3867**
販売の仕事	0.2444	0.1228	3.9599	0.0466	1.2769**
保安・サービスの仕事	-0.1576	0.2048	0.5926	0.4414	0.8541
運輸・通信の仕事	0.3557	0.2244	2.5134	0.1129	1.4272
技能工・生産工程・労務作業	0.1676	0.1497	1.2536	0.2629	1.1825
その他	0.3234	0.2115	2.3377	0.1263	1.3819
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	0.0399	0.1272	0.0983	0.7539	1.0407
部長相当職以上	0.1881	0.1839	1.0468	0.3062	1.2070
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.0640	0.2804	0.0521	0.8194	1.0661
6カ月以上1年未満	-0.0582	0.1800	0.1045	0.7465	0.9435
3年以上10年未満	-0.2715	0.1049	6.7048	0.0096	0.7622***
10年以上20年未満	-0.5232	0.1145	20.8679	0.0000	0.5926***
20年以上	-0.7322	0.1406	27.1020	0.0000	0.4809***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	-0.1165	0.2930	0.1581	0.6909	0.8900
150万円以上250万円未満	-0.2875	0.1510	3.6255	0.0569	0.7501*
250万円以上500万円未満	-0.0493	0.0913	0.2912	0.5894	0.9519
750万円以上1000万円未満	0.0717	0.1303	0.3028	0.5822	1.0743
1000万円以上1500万円未満	-0.2572	0.2594	0.9830	0.3215	0.7732
1500万円以上2000万円未満	0.0551	0.8090	0.0046	0.9457	1.0567
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間 (時間)	0.0054	0.0037	2.1218	0.1452	1.0054
年休取得日数 (日)	0.0098	0.0061	2.5677	0.1091	1.0099
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.2004	0.0803	6.2232	0.0126	1.2219**
(性別 男性を基準)					
女性	0.0698	0.0926	0.5679	0.4511	1.0722
(年齢)					
年齢 (歳)	-0.0305	0.0049	38.0810	0.0000	0.9700***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	-0.0036	0.1232	0.0009	0.9764	0.9964
短大・高専卒	-0.0168	0.1199	0.0196	0.8886	0.9833
大学卒・大学院卒	0.0177	0.0812	0.0477	0.8272	1.0179
(基本給の決定にあたって重視されていると考える要素)					
個人の成果	0.3310	0.0853	15.0702	0.0001	1.3924***
部門・会社の業績	-0.0031	0.0886	0.0012	0.9725	0.9969
個人の資格や能力	0.2512	0.0861	8.5071	0.0035	1.2856***
仕事への努力	0.4426	0.1106	16.0023	0.0001	1.5568***
仕事の困難さや職務内容	0.1207	0.0973	1.5363	0.2152	1.1282
勤続年数	0.0395	0.0756	0.2721	0.6019	1.0402
年齢	0.1296	0.0758	2.9260	0.0872	1.1384*
職務経歴・経験	0.1256	0.0827	2.3084	0.1287	1.1338
周囲との協調性やコミュニケーション能力	0.0944	0.1602	0.3470	0.5558	1.0990
学歴	-0.0392	0.0928	0.1787	0.6725	0.9615
採用区分 (一般職/総合職、など)	0.0613	0.1013	0.3661	0.5451	1.0632
その他	0.2722	0.2085	1.7038	0.1918	1.3128
定数	-0.7162	0.3276	4.7793	0.0288	0.4886
被説明変数	働く意欲が高まった = 1、その他の項目 = 0				
サンプル数	6,391				
- 2対数尤度	6039.475				

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査 (従業員調査)」(2007年)に基づく推計

(注) *は10%水準、**は5%水準、***は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

表 (3) - ② 仕事と生活の調和

説明変数	回帰係数 (B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp (B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	-0.1017	0.1093	0.8662	0.3520	0.9033
管理的な仕事	0.3689	0.1388	7.0639	0.0079	1.4462 ***
販売の仕事	0.2888	0.1244	5.3888	0.0203	1.3349 **
保安・サービスの仕事	-0.1734	0.2079	0.6962	0.4041	0.8408
運輸・通信の仕事	0.2329	0.2365	0.9702	0.3246	1.2623
技能工・生産工程・労務作業	0.1598	0.1505	1.1278	0.2883	1.1733
その他	0.3433	0.2171	2.5007	0.1138	1.4096
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	0.0311	0.1284	0.0585	0.8089	1.0316
部長相当職以上	0.0988	0.1862	0.2817	0.5956	1.1039
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.0482	0.2826	0.0291	0.8645	1.0494
6カ月以上1年未満	-0.0784	0.1827	0.1843	0.6677	0.9246
3年以上10年未満	-0.2573	0.1060	5.8988	0.0152	0.7731 **
10年以上20年未満	-0.4578	0.1153	15.7783	0.0001	0.6327 ***
20年以上	-0.6616	0.1412	21.9664	0.0000	0.5160 ***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	-0.0329	0.2947	0.0125	0.9111	0.9676
150万円以上250万円未満	-0.3624	0.1524	5.6562	0.0174	0.6960 **
250万円以上500万円未満	-0.0885	0.0920	0.9259	0.3359	0.9153
750万円以上1000万円未満	0.0929	0.1317	0.4978	0.4805	1.0973
1000万円以上1500万円未満	-0.1679	0.2588	0.4207	0.5166	0.8454
1500万円以上2000万円未満	0.1271	0.7995	0.0253	0.8737	1.1355
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間 (時間)	0.0152	0.0039	15.0786	0.0001	1.0153 ***
年休取得日数 (日)	0.0106	0.0062	2.8994	0.0886	1.0106 *
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.2612	0.0816	10.2370	0.0014	1.2985 ***
(性別 男性を基準)					
女性	0.0912	0.0933	0.9551	0.3284	1.0955
(年齢)					
年齢 (歳)	-0.0333	0.0050	44.7196	0.0000	0.9672 ***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	-0.0194	0.1245	0.0243	0.8761	0.9808
短大・高専卒	-0.0602	0.1218	0.2442	0.6212	0.9416
大学卒・大学院卒	0.0348	0.0818	0.1806	0.6708	1.0354
(仕事と生活の調和)					
仕事と生活の調和がとれている	0.5913	0.0733	65.0471	0.0000	1.8063 ***
定数	-1.1963	0.3235	13.6714	0.0002	0.3023

被説明変数	働く意欲が高まった = 1、その他の項目 = 0
サンプル数	6,286
-2対数尤度	5904.884

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査 (従業員調査)」(2007年)に基づく推計

(注) *は10%水準、**は5%水準、***は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

付注2 ツング自己評価式抑うつ尺度(Self-rating Depression Scale)について

(第2 - (2) - 42図)

抑うつ気分とは、うつ病の基本的な症状の一つで、「憂うつだ」、「気がめいる」、「気がしずむ」などの気分の落ち込みを表す症状のことである。

自己評価式抑うつ尺度は、米国デューク大学のツング博士により考案された抑うつ傾向を評価する質問紙で、20項目の質問からなり、4段階で自己評定する。うつ病・うつ状態のスクリーニングや、うつ病の治療効果測定などの目的に使用される。

質問内容は、感情・生理・心理面の症状についての項目で構成され、20項目のうち半分の10項目が逆転項目となっており、被検者にパターンがわかりにくいよう配列されている。

	ないかたまに	ときどき	しばしば	いつも
1. 気が沈んで憂うつだ	1	2	3	4
2. 朝方はいちばん気分がよい	4	3	2	1
3. 泣いたり、泣きたくなる	1	2	3	4
4. 夜よく眠れない	1	2	3	4
5. 食欲はふつうだ	4	3	2	1
6. まだ性欲がある(異性に対する関心がある)	4	3	2	1
7. やせてきたことに気がつく	1	2	3	4
8. 便秘している	1	2	3	4
9. ふだんよりも動悸がする	1	2	3	4
10. 何となく疲れる	1	2	3	4
11. 気持ちは、いつもさっぱりしている	4	3	2	1
12. いつもとかわりなく仕事をやれる	4	3	2	1
13. 落ち着かず、じっとしてられない	1	2	3	4
14. 将来に希望がある	4	3	2	1
15. いつもよりいらいらする	1	2	3	4
16. たやすく決断できる	4	3	2	1
17. 役に立つ、働ける人間だと思う	4	3	2	1
18. 生活は、かなり充実している	4	3	2	1
19. 自分が死んだほうが、ほかの者は楽に暮らせると思う	1	2	3	4
20. 日頃していることに満足している	4	3	2	1

判定：40点未満……抑うつ性は乏しい
 40点台……軽度の抑うつ性あり
 50点以上……中等度以上の抑うつ性あり

付注3 賃上げにおけるベースアップ分と賃金構造変化分について

(第3 - (2) - 11図)

1. 賃金構造変化分については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、年齢階級別所定内給与、勤続年数階級別所定内給与を次の(1)式により推計し、前期と当期の差をとって要因分解とした。

推計にあたっては、次の付注4で説明するものと同型の関数を用い年齢階級ダミー(a)と勤続階級ダミー(t)を説明変数として、各クロスの労働者数をウェイトとする加重回帰によった。

$$W_{a,t} = \alpha_a + \beta_t + \text{残差} \quad \dots\dots (1)$$

2. 上記(1)式により、平均所定内給与Wは、次の(2)式により表すことができる。

$$W = \sum_a \alpha_a \cdot l_a + \sum_t \beta_t \cdot l_t \quad \dots\dots (2)$$

W : 平均所定内給与(千円)

l_a : 年齢階級aの労働者構成

l_t : 勤続階級tの労働者構成

3. 上記(2)式を用いて、当期と前期の差を次のように要因分解した。

① 勤続評価要因 = $\sum_t (\beta_t^0 - \beta_t^{-1}) \cdot l_t^{-1}$

② 勤続構成要因 = $\sum_t \beta_t^0 \cdot l_t^0 - \sum_t \beta_t^0 \cdot l_t^{-1}$

③ 年齢構成要因 = $\sum_a (\alpha_a^0 - \alpha_a^{-1}) \cdot l_a^{-1}$

右上添字0 : 当期の係数であることを示す添字

左上添字-1 : 前期の係数であることを示す添字

- ④ 上記3要因以外のものをその他の要因とした。

付注4 正規雇用者と非正規雇用者の賃金カーブの違いについて

(第3 - (2) - 13図)

1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)をもとに正社員・正職員(正規雇用者)、正社員・正職員以外(非正規雇用者)のそれぞれの所定内給与について、年齢階級別、勤続年数別所定内給与を次の(1)式により推計する。

推計にあたっては、年齢階級ダミーと勤続階級ダミーを説明変数として、各クロスの労働者数をウェイトとする加重回帰による。この時、各年齢階級の所定内給与は次の(2)式により表される。

$$W_{a,t} = \alpha_a + \beta_t + \text{残差} \quad \dots\dots (1)$$

$$W_a = \alpha_a + \sum_t L_{a,t} \cdot \beta_t + \text{残差} \quad \dots\dots (2)$$

W : 所定内給与(千円)

$L_{a,t}$: 年齢階級 a における勤続年数階級 t の労働者の構成比

a : 年齢階級を表す添字 ($a = 1$ の階級を20~24歳層とする)

t : 勤続階級を表す添字 ($t = 1$ の階級を勤続0~4年とする)

2. 上記(1)式による推計の結果は次のとおりである。

α_a			β_t		
年齢階級	正規雇用	非正規雇用	勤続年数	正規雇用	非正規雇用
20~24歳	166.7	189.2	0~4年	11.3	△ 12.6
25~29	214.5	200.9	5~9	27.6	△ 18.6
30~34	251.2	204.7	10~14	49.1	△ 17.3
35~39	276.7	207.2	15~19	75.7	△ 8.8
40~44	291.2	208.4	20~24	107.3	6.8
45~49	294.6	208.3	25~29	144.1	29.5
50~54	286.8	206.8	30年以上	186.0	59.3
55~59	267.9	204.0			
60~64	238.0	199.9			

3. 上記(1)式を用いて正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差を次のように要因分解した。

$$\textcircled{1} \quad a \text{ 年齢階級の勤続の評価要因} = \sum_t (\beta_{a,t}^r - \beta_{a,t}^n) \cdot L_{a,t}^n$$

$$\textcircled{2} \quad a \text{ 年齢階級の長期勤続者の構成要因} = \sum_t W_{a,t}^r \cdot L_{a,t}^r - \sum_t W_{a,t}^r \cdot L_{a,t}^n$$

右上添字 r : 正規雇用者を表す添字

右上添字 n : 非正規雇用者を表す添字

③上記2要因以外のものを、その他の要因とした。

