

就業動機と賃金における男女間の差異

—介護労働者を対象とした回帰分析—

カトウ ヨシマサ
加藤 善昌*

目的 介護現場は離職率が高い。離職率の解消策として第一に賃金の引き上げがあげられるが、それが離職率の抑制に貢献するかどうかは先行研究によって異なる。だが、職務に対する意欲の刺激は離職率の抑制に有効であると、多くの先行研究において共通して指摘されている。また、介護現場の特徴として、女性労働者が多いことがあげられる。これらを背景としたうえで、介護労働者の就業動機と賃金の相関関係、そして、それが男女間においてどのように異なるのかを明らかにすることが本研究の目的である。

方法 介護労働安定化センターによって収集された「介護労働実態調査」の平成25年度版の労働者の個票データを用いたうえで、最小二乗法によって回帰分析を行った。なお、推定においては、労働者全体を対象としたうえで推定し、さらに、男女ごとに労働者を分けた場合においても推定を行った。また、就業動機について、男女間において特定の差異が確認されるかどうかもt検定によって検証した。

結果 就業動機については、女性の方がやりがいやスキルを重視して就業先を選択することと、男性の方が社会貢献の可能性を考慮して就業先を選択することが確認された。そして、最小二乗法による推定の結果、組織の理念に共感した労働者は、他の労働者に比べて賃金が低いという Donated Labor Hypothesis（無償労働供給仮説）が確認された。さらに、これは女性において発生する現象であることも確認された。したがって、日本の女性の介護労働者において、組織の理念に共感しているために、他の労働者に比べて無償労働を行う傾向が強いという Motivated Agent（動機づけられた依頼者）が存在すると考えられる。

結論 賃金の引き上げが有効に作用する可能性もあるが、介護労働者の就業動機は多様であり、また、女性の方が無償労働を行う傾向が強いと考えられる。さらに、地域や法人形態によっても、労働者の行動が異なる可能性が強いと考えられる。これらを考慮したうえで適切な報酬形態を設定することが、今後のわが国の介護産業において重要であるだろう。

キーワード 介護労働者、賃金、就業動機、無償労働供給仮説、動機づけられた依頼者

I 序

介護産業の労働環境の特徴として、女性の多さがあげられる。介護労働者の70%以上は女性である¹⁾。また、安定した労働供給のためには労働者の離職抑制が重要であると考えられる。

近年、介護労働者の離職を抑制するための研究は積極的に行われている²⁾⁻⁴⁾。そして、離職を抑制する要素として、職務に対する労働者の自発的な意欲とその刺激が重要視されている。これは、心理学では内発的動機と呼ばれるものである。

ところが、内発的動機は賃金によって低下させられることがあり、Freyはこれを“Crowding

* 姫路獨協大学経済情報学部准教授

out of Intrinsic Motivation”（モチベーションのクラウディング・アウト）とよんでいる⁵⁾。さらに、そもそも、賃金の引き上げが介護労働者のインセンティブとして確実に作用するかどうかについての分析結果は、実は一致していない。介護労働者に対するインセンティブとしての賃金の作用は、雇用形態や地域、性別ごとに異なると先行研究では指摘されている^{6)~8)}。

本研究の目的は、介護労働者の労働供給における性別による違いを検証することである。より具体的に述べると、なぜ現在の職場を選んだのかという就業動機と賃金の相関関係、そして、これらは男女間でどのように異なるのかという2点を分析することである。したがって、本研究では以下の仮説を検証する。

仮説1：賃金と正に相関する就業動機がある一

方で、負に相関する就業動機も存在する。

仮説2：仮説1の検証結果は男女ごとに異なる

Ⅱ 方 法

(1) 使用データ

本研究で使用するデータは、介護労働実態調査の平成25年度版の労働者データである。このデータは、厚生労働省の委託のもとで介護労働安定センターという機関が毎年収集しているものである。平成25年度の調査では、17,065の事業所とそこに従事する51,195人の労働者が調査対象となっており、有効回答数はそれぞれ7,808の事業所と18,881人である。

(2) 分析手法

本研究では、労働者の所定内賃金の月額対数値を被説明変数として回帰分析を行う。そのため、以下の説明変数を設定した。

まず、労働者の就業動機である。これは、「現在の法人に就職した理由」という質問に対する回答であり、詳細は後述するが、計13項目設けられている。本研究では、これらの就業動機と賃金の関係、さらに、それが男女ごとにどのように異なるかという点が分析の焦点となる。

次は、分析結果を頑健にするためのコントロール変数である（表1）。これらはすべて、労働者の賃金に対して重要な影響を与える要素である⁹⁾。

以上の説明変数を用いて、本研究では最小二乗法によって回帰分析を行う。ただし、男女間の違いを検証するため、以下の工程によって分析する。まず、全労働者を一括にして回帰分析を行い次に、女性ダミーと就業動機の交差項を用いた回帰分析を行う。最後に、労働者を男女に分けたうえで回帰分析を行う。なお、用いた統計ソフトはStata社のStata14.0である。

表1 コントロール変数の一覧とその定義

コントロール変数		定義
経験年数		労働者が介護産業で働いている年数の対数
勤続年数		労働者が現在の職場で働いている年数の対数
労働時間		労働者の1週間当たりの労働時間
年齢		アンケートに答えた時点での労働者の年齢
非正規ダミー		労働者が非正規労働者ならば1の値をとる変数
結婚ダミー		労働者が結婚しているならば1の値をとる変数
職位ダミー	一般職員 中間管理職 経営層	労働者の現在の職位に応じて1か0の値をとる変数
学歴ダミー	介護専攻の専門学校 その他の専門学校 介護専攻の高専・短大 その他の高専・短大 介護専攻の大学 その他の大学	労働者が修学した教育機関に応じて、それぞれ、1か0の値をとる変数
職種ダミー	訪問介護員 サービス提供者 看護職員 介護職員 生活相談員 セラピスト その他	労働者の現在のおもな職種に応じて、1か0の値をとる変数
従業員数ダミー	1~4人 5~10人 11~19人 20~49人 50~99人 100人以上	労働者が現在勤務している職場の従業員数に応じて、1か0の値をとる変数
地方ダミー	北海道 東北 関東 中部 関西 中国 四国 九州	労働者の現在の居住地に応じて、1か0の値をとる変数
法人形態ダミー	営利企業 非営利組織 公共機関	労働者が現在勤務している職場の法人形態に応じて、1か0の値をとる変数

(3) 倫理的配慮

今回使用する介護労働実態調査は、厚生労働省の委託のもとで介護労働安定センターが実施している無記名のアンケート調査である。調査対象となる事業所は介護労働安定センターによって介護事業所名簿「WAMNET」から無作為に抽出されており、また、対象となる労働者は、事業所によって選ばれた人たちである。そして、事業所を介せず、労働者が直接郵送によって介護労働安定センターに回答結果を返送するようになっている。したがって、個人情報への漏洩および特定には結び付かない。

また、今回使用するデータは介護労働安定センターからの直接的な提供ではなく、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから提供していただいたものである。筆者は今回の分析にあたり、利用対象者としての資格や利用目的と研究計画の提示といった利用条件を満たしたうえで、2016年12月22日に前掲のデータアーカイブにデータ提供の申請をした。そして、同日に利用許可の承認を得て、正規のホームページからデータをダウンロードした。なお、今回使用したデータの申請番号は「12656」である。

Ⅲ 結 果

(1) 記述統計

表2は、男女間における就業動機の差異をt検定によって調べたものである。まず、女性の方が高い回答率を示し、なおかつ、統計的な有意性が確認された就業動機は(1)(4)(7)(8)(12)である。就業動機(7)と(8)、(12)の高さを踏まえると、女性は自身の育児などを考慮して就業先を選択する傾向が強いと考えられる。また、就業動機(1)や(4)の高さを踏まえると、職業の選択において、自身のやりがいやスキルを重視して選択する傾向が強いと考えられる。他方、男性の方が高い

表2 就業動機の男女差についてのt検定の結果

	女性(1) (n=14,498)	男性(2) (n=3,952)	t検定の結果 (1)-(2)
就業動機			
(1) やりたい職種・仕事内容だったから	39.3	37.4	1.87**
(2) 働きがいのある仕事だと思ったから	40.0	40.4	-0.39
(3) 人や社会のために役立ちたかったから	24.3	31.8	-7.44***
(4) 資格・技能を活かせるから	42.1	29.9	12.25***
(5) 法人の理念や方針に共感したから	8.2	10.1	-1.92***
(6) 経営が健全で将来的に安定しているから	8.3	9.6	-1.36***
(7) 通勤が便利だから	41.6	26.1	15.52***
(8) 労働日、労働時間が希望と合ってるから	26.0	12.3	13.72***
(9) 賃金等の水準が適当だから	9.5	9.6	-0.04
(10) 教育研修等が充実しているから	2.6	3.7	-1.07***
(11) 福利厚生が充実しているから	5.7	7.2	-1.44***
(12) 子育て支援が充実しているから	3.2	1.4	1.86***
(13) その他	5.4	6.8	-1.37***

注 **、***はそれぞれ有意水準5%、1%で統計的に有意であることを示している。また、数値はいずれも回答率である。

表3 賃金推定の結果 (n=14,747)

	係数	p値
女性ダミー	-0.0789	<0.001
就業動機		
(1) やりたい職種・仕事内容だったから	0.0227	<0.001
(2) 働きがいのある仕事だと思ったから	0.0128	0.041
(3) 人や社会のために役立ちたかったから	-0.0117	0.101
(4) 資格・技能を活かせるから	0.0035	0.571
(5) 法人の理念や方針に共感したから	-0.0253	0.026
(6) 経営が健全で将来的に安定しているから	0.0526	<0.001
(7) 通勤が便利だから	-0.0089	0.134
(8) 労働日、労働時間が希望と合ってるから	-0.0498	<0.001
(9) 賃金等の水準が適当だから	0.0805	<0.001
(10) 教育研修等が充実しているから	0.0064	0.731
(11) 福利厚生が充実しているから	0.0215	0.102
(12) 子育て支援が充実しているから	-0.0582	0.007
(13) その他	-0.0083	0.529
F値	249.54	
自由度修正済み決定係数	0.5344	

注 表1に記載されているコントロール変数をすべて調整済み。なお、所属している事業所について無効回答をした労働者は、調査対象から省いた。さらに各変数について欠損値が生じている労働者は、Stataを用いた分析では自動的に省かれる。そのため、分析対象が18,881人から14,747人に減少している。

回答率を示し、なおかつ、統計的な有意性が確認された回答項目は(3)(6)(10)(11)であった。よって、男性の方が社会貢献の可能性や就業先の将来性を考慮して就業先を選択していると考えられる。

(2) 全労働者を対象とした賃金推定の結果

回帰分析の結果であるが、まず、全労働者を対象とした分析結果を表3に記す。女性ダミーは十分な統計的有意性を持ったうえで負に相関しており、係数の値は-0.0789である。被説明変数は賃金の対数であるので、女性は男性に比べて7.89%ほど賃金が低いと解釈することができる。そして、就業動機についてみてみると、

(1)(2)(6)(9)は係数の値が正かつ十分な統計的有意性を持っている。一方、就業動機(5)の係数は十分な統計的有意性を持ったうえで、値は-0.0253である。つまり、法人の理念や方針に共感して

就業した労働者は、他の労働者に比べて2.53%ほど賃金が低いと解釈できる。

表4 女性ダミーと就業動機の交差項を用いた賃金推定の結果 (n=14,747)

	係数	p値
女性ダミー	-0.0630	<0.001
就業動機		
(1) やりたい職種・仕事内容だったから	0.0213	0.064
(2) 働きがいのある仕事だと思ったから	0.0150	0.211
(3) 人や社会のために役立ちたかったから	-0.0149	0.252
(4) 資格・技能が活かせるから	0.0025	0.842
(5) 法人の理念や方針に共感したから	0.0056	0.759
(6) 経営が健全で将来的に安定しているから	0.0673	<0.001
(7) 通勤が便利だから	-0.0103	0.359
(8) 労働日、労働時間が希望と合ってるから	0.0062	0.687
(9) 賃金等の水準が適当だから	0.0810	<0.001
(10) 教育研修等が充実しているから	-0.0210	0.459
(11) 福利厚生が充実しているから	0.0064	0.765
(12) 子育て支援が充実しているから	-0.0531	0.459
(13) その他	0.0347	0.057
女性ダミーと就業動機の交差項		
女性ダミー×就業動機(1)	0.0014	0.918
女性ダミー×就業動機(2)	-0.0029	0.837
女性ダミー×就業動機(3)	0.0048	0.757
女性ダミー×就業動機(4)	0.0007	0.959
女性ダミー×就業動機(5)	-0.0425	0.063
女性ダミー×就業動機(6)	-0.0206	0.317
女性ダミー×就業動機(7)	0.0009	0.946
女性ダミー×就業動機(8)	-0.0656	<0.001
女性ダミー×就業動機(9)	-0.0008	0.969
女性ダミー×就業動機(10)	0.0363	0.321
女性ダミー×就業動機(11)	0.0179	0.503
女性ダミー×就業動機(12)	-0.0053	0.944
女性ダミー×就業動機(13)	-0.0582	0.018
F値	200.29	
自由度修正済み決定係数	0.5351	

注 表1に記載されているコントロール変数をすべて調整済み。また、表3と同じ理由により、分析対象数が18,881人から14,747人に減少している。

表5 男女別の賃金推定の結果

	男性(n=3,347)		女性(n=11,400)	
	係数	p値	係数	p値
就業動機				
(1) やりたい職種・仕事内容だったから	0.0187	0.083	0.0217	<0.002
(2) 働きがいのある仕事だと思ったから	0.0185	0.099	0.0132	0.070
(3) 人や社会のために役立ちたかったから	-0.0068	0.581	-0.0092	0.275
(4) 資格・技能が活かせるから	0.0100	0.401	0.0019	0.784
(5) 法人の理念や方針に共感したから	0.0101	0.577	-0.0361	0.008
(6) 経営が健全で将来的に安定しているから	0.0594	<0.001	0.0460	<0.001
(7) 通勤が便利だから	-0.0127	0.241	-0.0090	0.184
(8) 労働日、労働時間が希望と合ってるから	-0.0009	0.956	-0.0514	<0.001
(9) 賃金等の水準が適当だから	0.0797	<0.001	0.0791	<0.001
(10) 教育研修等が充実しているから	-0.0177	0.506	0.0125	0.590
(11) 福利厚生が充実しているから	0.0082	0.671	0.0188	0.246
(12) 子育て支援が充実しているから	-0.0744	0.255	-0.0509	0.022
(13) その他	0.0447	<0.007	-0.0238	0.152
F値	37.72		218.79	
自由度修正済み決定係数	0.3691		0.5457	

注 表1に記載されているコントロール変数をすべて調整済み。また、表3と表4と同じ理由により、分析対象数が18,881人から14,747人に減少している。

(3) ダミー変数とその交差項を用いた賃金推定の結果

次に、女性ダミーと就業動機の交差項を含めた推定結果を表4に記す。交差項を用いることにより、元来の就業動機ダミー(5)と(8)の統計的有意性は十分ではない水準まで低下している。すなわち、就業動機(5)と(8)が賃金に対して有意かつ負に相関するのは、男性ではなく女性における現象であると推測される。そして、係数の値が-0.0425であるため、就業動機(5)を働く理由の一つとしている労働者は他の全労働者に比べて4.25%ほど賃金が低いと解釈できる。

(4) 男女別の賃金推定の結果

最後に、男女別の推定結果を表5に示す。まず、男性において符号が正かつ十分な統計的有意性を持って相関しているものは(1)(2)(6)(9)(13)である。一方、その他の就業動機(3)(4)(5)(7)(8)(10)(11)(12)については十分な統計的有意性が確認されなかった。そして、就業動機(11)における統計的有意性の低さは、福利厚生が賃金や労働者の生産性に反映されていないことを示していると考えられる。

そして、女性労働者を対象とした推定結果をみると、正に相関しながら十分な統計的有意性を持っている就業動機は(1)(2)(6)(9)である。一方、負に相関しながら十分な統計的有意性を持った就業動機は(5)(8)(12)である。また、就業動機(5)の係数は-0.0361なので、(5)を就業動機の一つとしている労働者は、他の女性労働者に比べて賃金が3.61%ほど低いと解釈できる。したがって、法人の理念や方針に共感した女性労働者は、そうではない労働者に比べて賃金が低いと改めて推測される。

Ⅳ 考 察

組織の理念に共感している労働者は他の労働者に比べて賃金が低く、さらに、本研究の結果からこの傾向は女性においてみられる。すなわち、内発的動機を含む何らかの理念を持ち、そのうえで組織の理念に共感して就業先を決定した女性労働者は、他の労働者に比べて賃金が低いということである。ここで、経済学において、組織の理念と労働者の動機の関係について述べたもののうちに“Donated Labor Hypothesis”（無償労働供給仮説）というものがある。これはWisebrodtが述べたもので、内発的動機の高い労働者は他の労働者に比べて自発的に労働を供給するため、無償労働が増えるという仮説である¹⁰⁾。つまり、就業動機(5)が賃金に対して負に相関しているのは、自身の内発的動機と一致する企業に就業した労働者が、他の労働者に比べてより多くの無償労働を供給しているからであると推測できる。

そして、この仮説と関連するものが、BesleyとGhatakが述べた“Motivated Agents”（動機づけられた依頼者）という概念である¹¹⁾。これは、内発的動機の高い労働者を雇用する場合、そうでない労働者に比べて低い金銭的報酬によって雇用関係を維持することが可能になるというものである。つまり、今回の結果は、日本の介護労働市場における「動機づけられた依頼者」の存在、また、それは女性において生じていることを示唆する結果であると考えられる。

ただし、本研究の分析については以下の点について留意する必要がある。まず、労働者の就業動機として、統計上においてより妥当性の高い変数があることである。解釈を容易にするため、本研究では回答結果にもとづいて二値変数型のダミー変数を設定した。だが、主成分分析や因子分解によって新しい変数を作成した方がバイアスの小さい推定結果を導出できる可能性が高い。また、労働者の選抜における偏り、すなわち、事業所によるサンプルセレクション・バイアスが発生している可能性が考えられる。

この点も今後の研究において解決しなければならない課題のひとつである。

Ⅴ 結 論

賃金は労働者にとって重要なインセンティブであり、それは介護労働者についても同様である。しかし、介護産業では、労働者の就業動機は一様ではないということも重要である。今回の分析では、男女間において行動が異なることが明らかになった。さらに、地域差や事業所の法人形態や規模の違いなどを踏まえると、賃金の引き上げに対する介護労働者の反応は多種多様であると考えられる。介護産業において労働供給を安定させるためには、画一的な賃上げではなく、これらを考慮したうえでの報酬形態の設定が重要である。さらに、報酬形態以外の要素、例えば、労働者間のコミュニケーションや社内教育の整備といったことも、介護労働者の離職を抑制するためには必要であるだろう。

謝 辞

東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「介護労働実態調査」のデータを提供していただいたことに感謝申し上げます。また、本研究はJSPS科研費（課題番号：17H02505）の助成を受けたものである。

文 献

- 1) 介護労働安定センターホームページ。平成28年度介護労働実態調査結果 (<http://www.kaigo-center.or.jp/>) 2018.6.3.
- 2) 堀田聡子。介護保険事業所（施設系）における介護職員のストレス軽減と雇用管理。季刊・社会保障研究 2010. 46(2)：150-63.
- 3) 大和三重。介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響。介護福祉学 2010. 17(1)：16-23.
- 4) 小檜山希。介護職の仕事の満足度と離職意向－介護福祉士資格とサービス類型に注目して－。季刊・社会保障研究 2010. 45(4)：444-57.

- 5) Frey, B. Not Just for the Money : An economic Theory of Personal Motivation 1997 London. 季刊・社会保障研究 2009. 45(4) : 417-43.
- 6) 山田篤裕, 石井加代子. 介護労働者の賃金決定要因と離職意向－他産業・他職種からみた介護労働者の特徴－. 季刊・社会保障研究 2009. 45(3) : 229-48. 9) 川口大司. ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用. RIETI Discussion Paper Series 11-J-026 2011.
- 7) 花岡智恵. 賃金格差と介護従事者の離職. 季刊社会保障研究 2009. 45(3) : 269-86. 10) Weisbrod, B. A. The Nonprofit Economy 1988.
- 8) 鈴木亘. パートタイム介護労働者の労働供給行動. 11) Besley, T. and Ghatak, M. Competition and Incentives with Motivated Agents", American Economic Review 2005. 95(3) : 616-36.