

我が国の労働時間と長時間労働の動向について

参事官（経済財政分析—総括担当）付 上島 大和 ※

参事官（経済財政分析—総括担当）付 逆井 綾奈 ※

【概要】

1. 働き方改革関連法が成立し、2019年4月から、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されることになる。また、2018年7月の月例経済報告に関する関係閣僚会議で取り上げられたように、今年度の春季労使交渉において、長時間労働の是正を始めとした働き方改革関連法の施行を先取りした取組も行われている。
2. これらを踏まえ、本稿では、我が国の労働時間の動向や長時間労働の是正に向けた取組状況について整理するとともに、長時間労働による健康状況や生活・仕事満足度等への影響について分析を行う。
3. フルタイム雇用者の平均就業時間は2000年代後半以降緩やかに減少しており、20代後半～40代前半の男性の雇用者や従業員数500人以上の大企業の雇用者を中心に、長時間労働者の割合も低下している。一方で、国際比較を行うと、依然として我が国の長時間労働者の割合は多くなっており、そのことが男性の家事や育児の参加を妨げている可能性がある。
4. 長時間労働を是正する取組は大企業を中心に多くの企業で拡がっており、大手の企業を中心に労働時間減少の効果もみられている。長時間労働是正の取組を労働生産性向上につなげていき、ベースアップなどにより賃金で分配していくことが重要である。
5. 長時間労働により、健康状態が悪くなる傾向があるほか、幸福度や生活・仕事満足度が低下し、離職意欲が高まる傾向がみられる。労働生産性の向上や人材の確保・定着を進めていくためにも、引き続き長時間労働の是正を進めていくことが重要である。

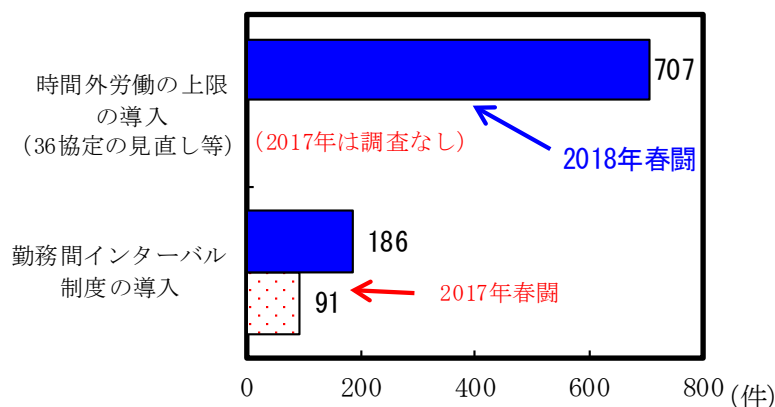
※本稿の内容や意見は執筆者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。また、本稿の作成にあたって、参事官補佐の小寺信也氏を始めとする内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付のスタッフの方々より、数多くの有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げたい。ただし、本稿のあり得べき誤りは、すべて執筆者に属する。

1. はじめに

働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）」をいう。以下同じ。）が成立し、2019 年 4 月 1 日¹から、36 協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の上限規制等が導入されることになる²。また、2018 年 7 月の月例経済報告に関する閣僚会議において取り上げられたように、今年度の春季労使交渉において、時間外労働の上限や勤務間インターバル制度の導入などの長時間労働の是正を始めとした、働き方改革関連法の施行を先取りする動きもみられている（図 1）。

こうした状況を踏まえ、本稿では、我が国の労働時間の動向や長時間労働の是正に向けた取組状況について整理するとともに、長時間労働が健康状態や生活・仕事満足度等に与える影響についての分析を行う。

図 1 働き方改革関連法の施行を先取りする動き
（春闘での妥結件数、長時間労働の是正関係）



（備考）日本労働組合総連合会「2018 春季生活闘争 第 7 回（最終）回答集計結果」により作成。

2. 労働時間の動向について

（フルタイム雇用者の平均就業時間は緩やかに減少しているが、その水準をみると、1980 年代後半から大きく変化していない）

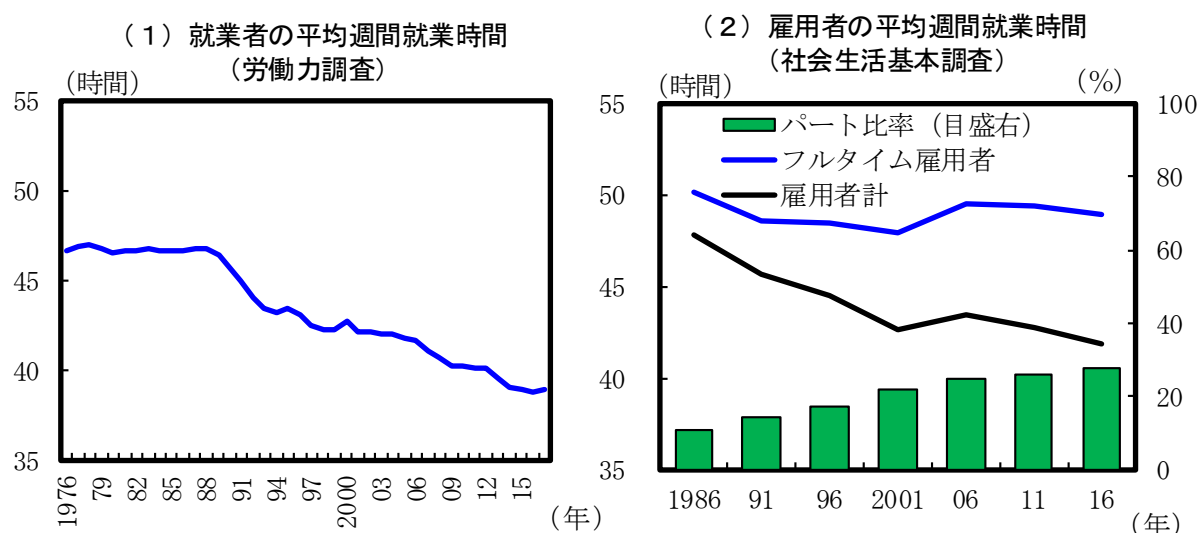
総務省「労働力調査」により、1970 年代後半以降の就業者の平均就業時間の推移をみると、1980 年代後半以降減少を続けている（図 2（1））。

¹ 中小企業における時間外労働の上限規制に係る規定の適用は 2020 年 4 月 1 日。

² 時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的に特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間を限度に設定される。

一方で、総務省「社会生活基本調査³」により、週の労働時間が35時間以上⁴のフルタイム雇用の平均就業時間の推移をみると、1986年から2001年にかけて緩やかに減少⁵して2006年にかけてわずかに増加に転じた後、2016年にかけて緩やかに減少している（図2（2））。ただし、その水準をみると、1980年代後半から大きく変化していないことがわかる。また、この間一貫して、週の労働時間が35時間未満の短時間労働者の割合が上昇している。つまり、1980年代後半以降の就業者計の平均就業時間の減少の大部分は、短時間労働者の比率の上昇で説明することができ、フルタイム雇用の平均就業時間は大きく変化していない。

図2 平均就業時間の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、「社会生活基本調査」により作成。
 2. フルタイム雇用者は、週の労働時間が35時間以上の雇用者。パート比率は、週の労働時間が35時間未満の雇用者の割合。

(長時間労働者の割合は、2004年以降緩やかに低下している)

次に、平均値ではなく、週の労働時間が35時間以上のフルタイム就業者の就業時間別割合の推移をみると、一般的に長時間労働の目安として用いられることの多い週の労働時間が60時間以上の就業者の割合は、1985年から1995年にかけて低下した後、2004

³ 個々人が1日24時間をどう配分しているかを調査している統計で、実際に労働者が働いた時間を正確に把握することができるため、労働時間を厳密に把握するのに適した調査とされている。「労働力調査」ではフルタイム雇用の平均就業時間が公表されていないため、「社会生活基本調査」を用いて集計した。

⁴ 厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」によると、99.7%の企業で週所定労働時間が35時間以上となっている。

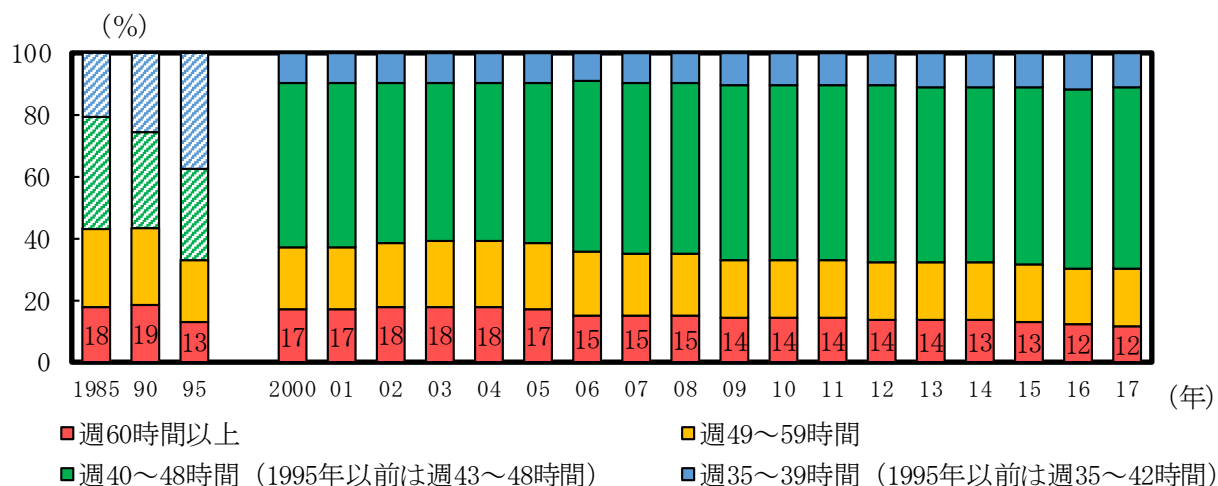
⁵ 1980年代後半から1990年代にかけての平均就業時間の減少の背景には、週の法定労働時間の40時間への短縮に伴う週休2日制の普及があることが指摘されている。

年にかけて上昇し⁶、2004年以降は低下を続けている（図3（1））。

そこで、2004年から2017年にかけて週の労働時間が60時間以上の長時間労働者が減少した背景についてみるため、2004年と2017年の長時間労働者の割合の変化を男女・年齢・企業規模別に整理を行った。男女・年齢別にみると、長時間労働者は男性に偏っているが、その中でも長時間労働者の割合の高かった男性の20代後半～40代前半で大きく割合が低下しており、ワークライフバランスの実現に向けた取組が拡がる中で、男性の長時間労働が是正される方向に進んでいる可能性がある（図3（2））。また、女性についても、中高年を中心にやや低下している。企業規模別にみると、全ての分類で長時間労働者の割合が低下しているが、特に従業員数500人以上の大企業において低下幅が大きいため、企業規模間の長時間労働者の割合の格差が大きくなっていることがわかる。後述するように、最近の長時間労働の是正に向けた取組は大企業で積極的に行われているため、人手不足感の強い中小の企業では、大企業ほど長時間労働の是正が進んでいない可能性がある。

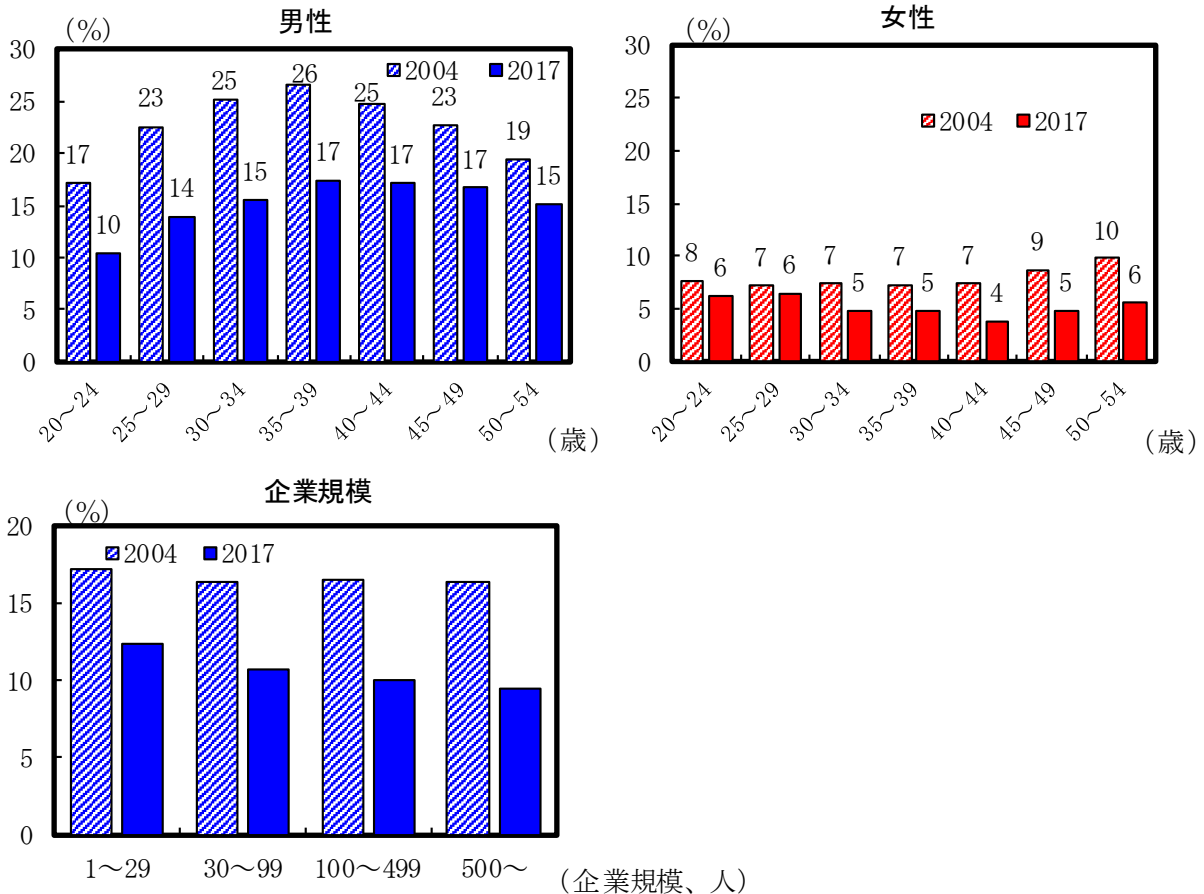
図3 長時間労働者の割合の推移

(1) フルタイム就業者の週間就業時間別割合



⁶ 1990年代末から2000年代の初めにかけての長時間労働者の割合は、主に壮年期の男性を中心として上昇していた。Genda et al. (2015)によると、この背景として、正社員の雇用調整を多く行った企業において残された正社員の業務量が増加した可能性、成果主義の普及によって労働時間を延ばしてでも成果を出そうとする社員が出てきた可能性、非正社員の増加により正社員の管理コストが増加した可能性等が指摘されている。

(2) 男女・年齢・企業規模別の長時間労働者の割合



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
 2. 長時間労働者の割合は、週35時間以上のフルタイムの労働者に占める、週60時間以上の労働者の割合。「男性」、「女性」については就業者、「企業規模」については非農林雇用者での割合。

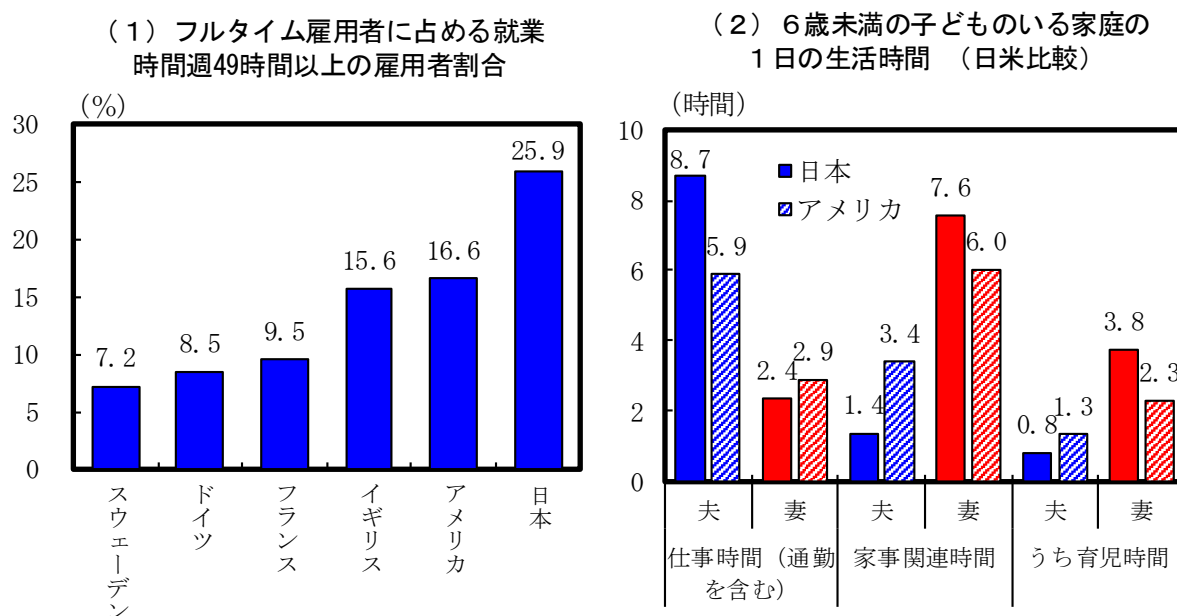
(長時間労働者の割合は国際的にみると依然として高く、そのことが男性の家事や育児参加を妨げている可能性がある)

2004年から2017年にかけて、週の労働時間が60時間以上の長時間労働者の割合が低下したことを整理したが、その水準は1割程度を維持しており、1980年の後半から比較して大きく低下するまでには至っていない。2017年における週の労働時間が30時間以上の雇用者に占める週の労働時間が49時間以上の雇用者の割合をみても、他の先進国と比較して日本の割合が特に高く、国際的にみても依然として長時間労働者の割合が高くなっていることが推測される(図4(1))。

また、総務省「社会生活基本調査」とアメリカのタイムユース・サーベイを比較して、6歳未満の子どもがいる家庭の1日の生活時間の日米比較を行うと、日本の男性はアメリカの男性と比べて仕事時間が長く、家事や育児の時間が短くなっていることがわかる(図4(2))。このように、男性を中心として長時間労働者の割合が多いことは、

男性の家事や育児の参加を妨げている可能性がある。働く意欲のある女性が働きやすい環境を作るためにも、家事や育児を夫婦間で分担して行うことは重要であり、そのためには、男性の長時間労働をより一層是正していく必要がある。

図4 労働時間の国際比較



- (備考) 1. I L O. STAT、総務省「労働力調査」、「社会生活基本調査」、B L S “American Time Use Survey”により作成。
 2. (1) は 2017 年の値。週の労働時間が 30 時間以上の雇用者に占める、週の労働時間が 49 時間以上の雇用者の割合。
 3. (2) は 2016 年の値。日本の家事関連時間は、「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」時間の合計、アメリカの家事関連時間は、「家事」、「買い物」、「家族のケア」時間の合計。

3. 長時間労働の是正に向けた取組の現状について

(長時間労働是正の取組は多くの企業に拡がっており、大企業を中心に効果もみられている)

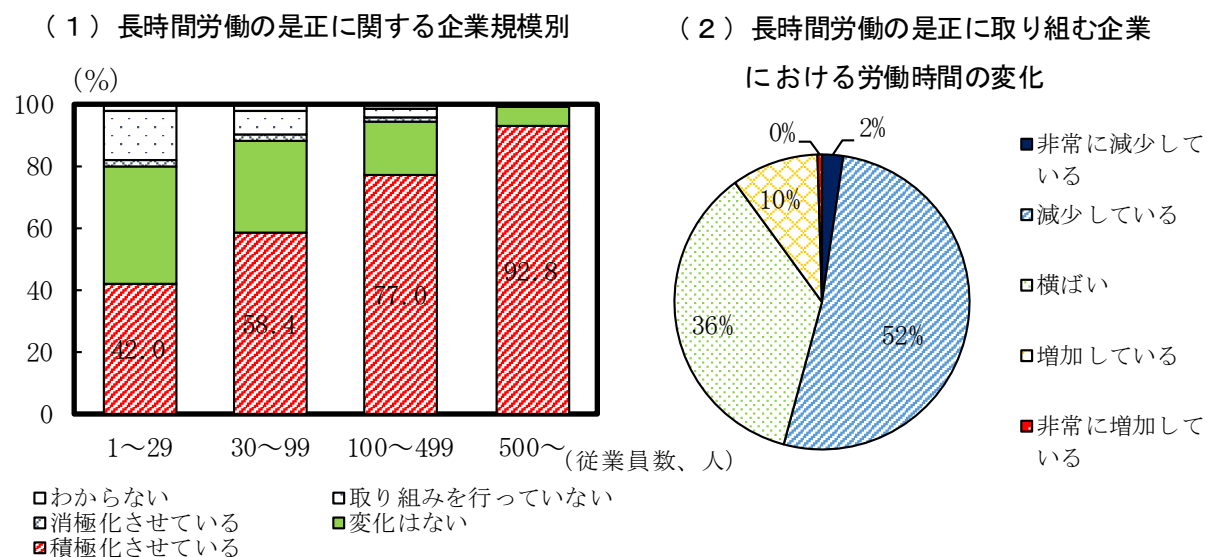
2018年2月に行われた内閣府「働き方・教育訓練に関する企業の意識調査」(以下「内閣府の企業意識調査」という。)を用いて、過去5年間における長時間労働を是正する取組の状況を見ると、従業員数500人以上の企業では9割以上が長時間労働の是正に積極的に取り組んでいる一方で、企業規模が小さくなるほど積極的に取り組んでいる割合が少なくなり、従業員数1~29人の企業では半数未満となっている(図5(1))。

このように長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行った企業のうち、過去1年前と比較して、労働時間が非常に減少した企業の割合は2%、減少した企業の割合は52%

となっており、半数以上の企業で労働時間が減少している（図5（2））。実際に、経団連会員企業を中心としたアンケート調査によると、従業員数300人未満の企業を除き、2015年から2017年にかけて一般労働者の平均年間労働時間は減少傾向にあり、大手の企業を中心に長時間労働の是正に向けた取組の効果がうかがえる（図5（3））。ただし、長時間労働の是正に向けた取組を行っていても、労働時間が横ばい又は増加となっている企業も約半数となっており、労働時間の削減に向けたノウハウを共有し合うことなどにより、さらに多くの企業で実効性のある取組が進んでいくことが期待される。

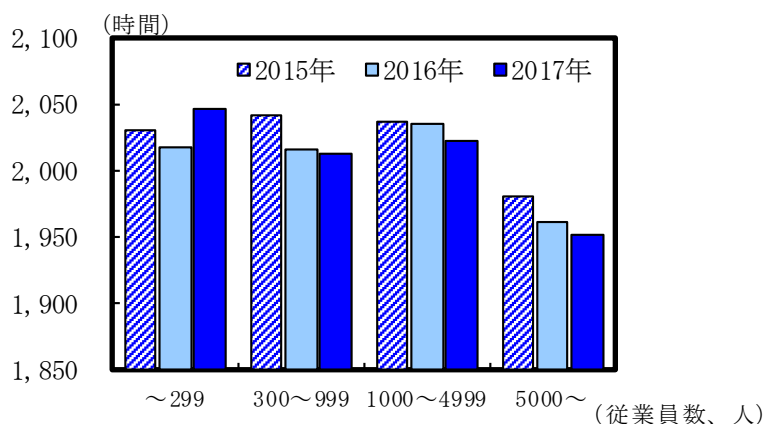
また、内閣府の企業意識調査を用いて、経常利益上昇率、企業規模、産業といった属性をコントロールした上で、長時間労働の是正への積極的な取り組みがベースアップを実施する確率に与える影響についてプロビットモデルにより要因分析すると、長時間労働の是正の取組が、ベースアップの実施確率を有意に押し上げていることがわかる⁷。長時間労働是正の取組を労働生産性の向上につなげていき、労働者にもベースアップなどにより賃金で分配していくことが重要である。

図5 長時間労働是正の取組状況



⁷ 推計結果によると、長時間労働を是正する取組を積極化させている企業は、そうでない企業と比較して、ベースアップを実施する確率が6%pt程度上昇する。推計結果の詳細は付表1を参照。

(3) 平均年間総実労働時間（一般労働者）



- (備考) 1. (1)、(2)は内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。
2. (2)は、過去1年前と比較した労働時間の変化を示している。
3. (3)は日本経済団体連合会「2018年労働時間等実態調査」により作成。パートタイム労働者を除く期間を定めずに雇用されている労働者による集計。

4. 長時間労働による健康状況や生活・仕事満足度への影響について

内閣府の企業意識調査によると、長時間労働是正の取組を積極化させている理由として、「従業員の健康維持」、「従業員の意欲向上」、「従業員の定着」を主な理由として回答する割合が高くなっている（内閣府2018）。そこで、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」を用いて、長時間労働が健康状態や従業員の意欲、離職意欲等に与える影響について分析を行う。

（長時間労働により、健康状態は悪くなり、幸福度や満足度が低下し、離職意欲が高まる傾向がみられる）

まず、週の労働時間が35時間以上の正社員を対象に長時間労働者の健康状況についてみると、週の労働時間が長くなるほど、「背中・腰・肩が痛む」、「ひどく疲れている」、「気がはりつめている」、「ゆううつだ」との間に対して、「いつもある」又は「しばしばある」と答えるフルタイム労働者の割合が多くなっており、長時間労働が、健康状態に影響を与えている可能性がうかがえる（図6（1））。

次に、同様にフルタイムの正社員を対象として、「従業員の健康維持」に関連する変数として幸福度、生活満足度、「従業員の意欲向上」に関連する変数として仕事満足度が相当すると仮定し、これらの変数に労働者の個人属性が与える影響について順序ロジットモデルによる推計を行う。

まず、1点から5点で分けられた幸福度、「満足していた」、「まあ満足していた」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば不満だった」、「不満であった」の5つの選択肢に分けられた生活満足度・仕事満足度をそれぞれ被説明変数とし、週の労働時間、

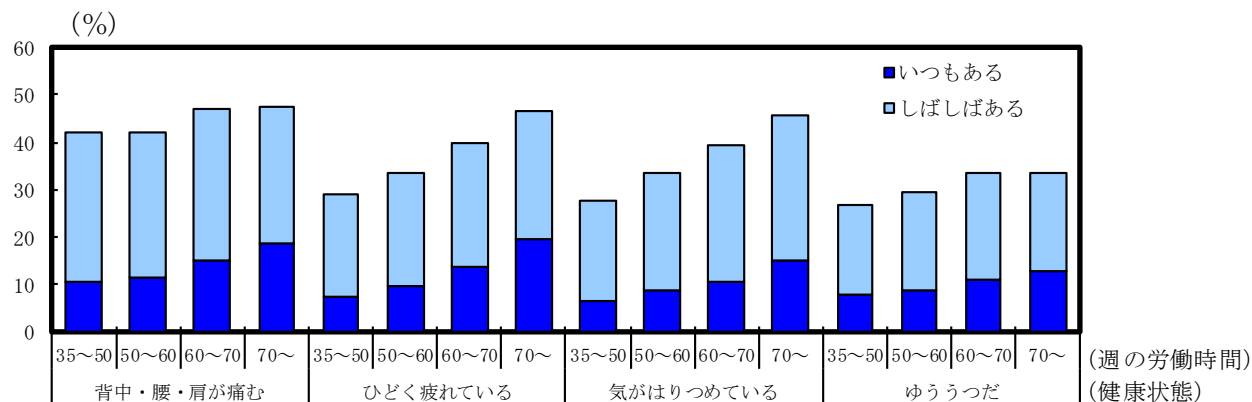
属性を調整するものとして性別、年齢、学歴、年収、配偶関係、労働時間、仕事の柔軟性、職業を説明変数とした順序ロジットモデルを推計した⁸。それぞれ幸福度が「5点（幸福度が最も高い）」、生活満足度が「満足していた」、仕事満足度が「満足していた」との選択肢を選ぶ確率に与える限界効果を計算すると、週の労働時間が35～50時間の労働者と比較して、週の労働時間が60～70時間、70時間以上の労働者の幸福度・生活満足度・仕事満足度が有意に低くなっており、特に幸福度・生活満足度への影響が大きいことがわかる⁹（図6（2））。さらに、勤務日や勤務時間、勤務場所を自由に選べるといった柔軟な働き方が可能な場合には、幸福度・生活満足度・仕事満足度が高まっている。

また、仕事をやめたいかという問に対して「強くそう思う」、「そう思う」、「どちらともいえない」、「そう思わない」、「全くそう思わない」と分けられた離職意欲を被説明変数として同様に順序ロジットモデルを推計し、「強くそう思う」と答える確率に与える限界効果を計算すると、週の労働時間が60～70時間、70時間以上と長くなるほど、限界効果が大きくなっている（図6（3））。一方で、勤務時間を選べる場合には、仕事をやめたいと強く思う確率が有意に低下している。

このように、性別、年齢、学歴、年収、配偶関係等の属性をコントロールした上でも、労働時間が長くなると、幸福度や満足度が低下し、離職意欲が高まる傾向が確認できる。労働者の幸福度や満足度を高めることは、労働生産性の向上につながることを期待される。また、人手不足感が高まる中で、人材の確保や定着を進めていくことが必要とされている。こうした観点からも、長時間労働の是正や仕事の柔軟性を高めていくことが重要である。

図6 長時間労働者の健康状態や満足度、離職意欲について

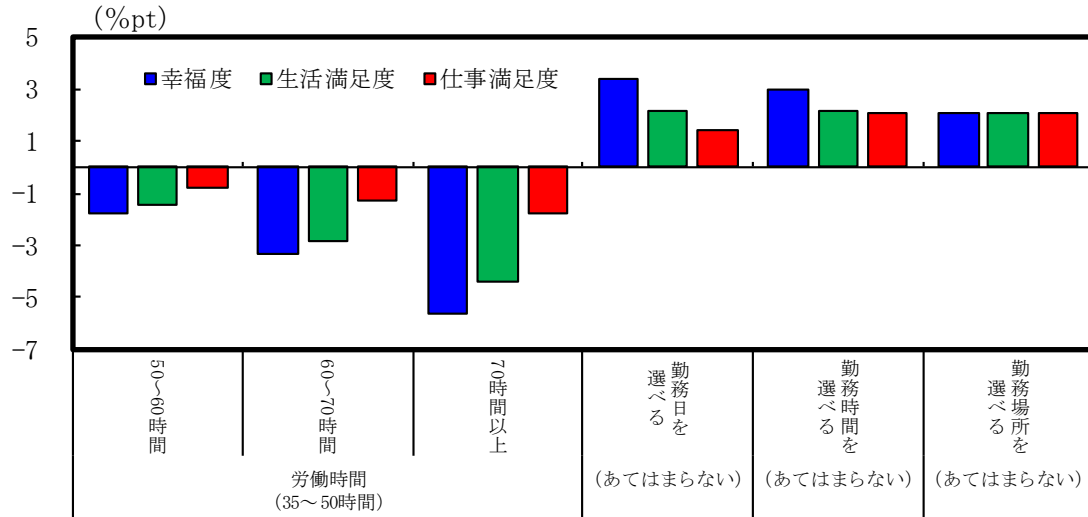
(1) 労働時間と健康状態



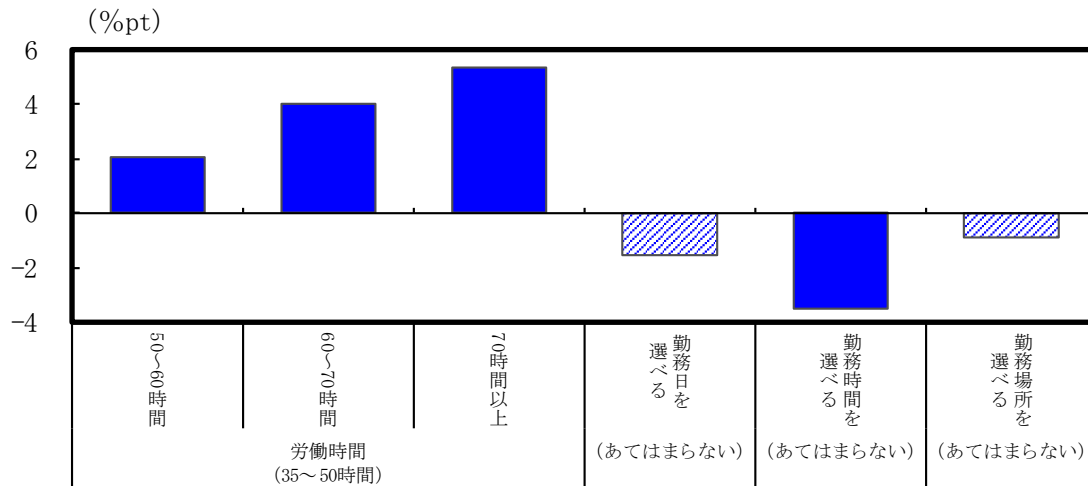
⁸ 推計結果の詳細は、付表2（1）を参照。

⁹ 本稿では、クロスセクションデータを用いて推計を行っているため、個人の能力などの個別効果が考慮されていない点には留意が必要。パネルデータを用いて固定効果モデルの推計を行った分析については、野村（2018）を参照。

(2) 幸福度・生活満足度・仕事満足度に関する順序ロジットモデルの限界効果



(3) 離職意欲に関する順序ロジットモデルの限界効果



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」により作成。
 2. 週の労働時間が35時間以上の正規の職員を対象としている。
 3. 幸福度については「5点(幸福度が最も高い)」、生活満足度については「満足していた」、仕事満足度については「満足していた」、離職意欲については、仕事をやめたいかという問に対して「強くそう思う」と答えた選択肢に対する限界効果を示している。
 4. 説明変数のうち、()内は各説明変数において基準とした項目を示している。
 図の斜線部分は、10%水準で有意でなかったことを示している。推定結果の詳細は表2(2)を参照

5. まとめ

我が国のフルタイムの雇用者の平均就業時間は、2000年代後半以降から緩やかに減少しており、長時間労働者の割合も低下している。一方で、国際比較を行うと、依然として我が国の長時間労働者の割合は多くなっており、そのことが男性の家事や育児への参加を妨げている可能性がある。長時間労働是正の取組は多くの企業に広がっており、大企業を中心に効果もみられている。長時間労働により、健康状態への影響があるのみならず、生活・仕事満足度が低下する傾向や離職意欲が高まる傾向もみられることから、従業員の健康の維持や労働生産性の向上、人材の確保や定着を進めていくためにも、長時間労働の是正を進めていくことが重要である。

(参考文献)

- ・ 内閣府 (2018) 『平成 30 年版 経済財政白書』
- ・ 野村旭 (2018) 「働き方が仕事満足度・生活満足度に与える影響」、*Works Discussion Paper No.21* リクルートワークス研究所
- ・ 山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析』、日本経済新聞出版社
- ・ Genda, Y., S. Kuroda, S. Ohta (2015) “Does downsizing take a toll on retained staff? An analysis of increased working hours in the early 2000s in Japan” *Journal of Japanese and International Economics, vol.36*

付表1 ベースアップの実施確率に関するプロビットモデルの限界効果

被説明変数	過去3年程度のベースアップ実施の有無	
経常利益 上昇率		0.034 (3.460)
企業規模 (50人未満)	50人以上100人未満	-0.140 (-4.920)
	200人以上	-0.082 (-2.530)
産業 (その他)	建設業	0.153 (4.260)
	製造業	0.127 (4.260)
	卸売・小売業	0.099 (3.200)
長時間労働是正	長時間労働を是正する取組 を積極化させている	0.061 (2.320)

- (備考)
1. 内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。
 2. 推計結果のうち、()の数値はZ値を示している。
 3. 長時間労働を是正する取組を積極化させている企業は1、そうでない企業は0となるダミー変数を用いている。
 4. 経常利益上昇率は、2016年度の経常利益(自然対数値)から2012年度の経常利益(自然対数値)を引いたもの。

付表2 幸福度・生活満足度・仕事満足度に関する推計結果
 (1) 順序ロジットモデルの推計結果

被説明変数		仕事満足度 (満足していた =1～不満で あった=5)	幸福度 (5点=1～1 点=5)	生活満足度 (満足していた= 1～不満であっ た=5)	離職意欲 (強くそう思う= 1～全くそう 思わない=5)
性別 (男性)	女性	-0.251 (-7.440)	-0.525 (-15.340)	-0.538 (-15.690)	-0.017 (-0.520)
年齢		0.002 (1.680)	0.018 (13.340)	0.015 (11.570)	0.005 (4.150)
学歴 (小・中・高卒)	専門学校・短大・高専卒	0.006 (0.180)	0.018 (0.520)	-0.042 (-1.180)	-0.030 (-0.870)
	大学・大学院卒	-0.121 (-3.540)	-0.143 (-4.150)	-0.222 (-6.430)	-0.013 (-0.380)
配偶者 (配偶者なし)	配偶者あり	-0.253 (-8.580)	-0.951 (-31.040)	-0.791 (-26.180)	0.036 (1.240)
労働時間 (35～50時間)	50～60時間	0.170 (4.620)	0.231 (6.180)	0.246 (6.640)	-0.109 (-3.000)
	60～70時間	0.283 (5.000)	0.434 (7.630)	0.491 (8.710)	-0.212 (-3.820)
	70時間以上	0.406 (5.190)	0.738 (9.180)	0.756 (9.630)	-0.283 (-3.630)
年収の対数値		-0.226 (-9.010)	-0.322 (-12.540)	-0.346 (-13.680)	-0.013 (-0.520)
勤務日を選ぶこと ができた (あてはまらない)	あてはまる	-0.331 (-4.040)	-0.441 (-5.340)	-0.365 (-4.370)	0.081 (1.010)
	どちらかというにあては まる	-0.176 (-3.300)	-0.222 (-4.120)	-0.222 (-4.070)	0.009 (0.160)
	どちらともいえない	0.022 (0.400)	0.084 (1.540)	0.137 (2.500)	0.149 (2.830)
	どちらかというにあては まらない	-0.016 (-0.310)	0.090 (1.670)	0.083 (1.540)	0.068 (1.300)
勤務時間を選ぶこと ができた (あてはまらない)	あてはまる	-0.464 (-4.490)	-0.387 (-3.780)	-0.375 (-3.570)	0.183 (1.830)
	どちらかというにあては まる	-0.320 (-5.130)	-0.325 (-5.170)	-0.264 (-4.170)	0.207 (3.410)
	どちらともいえない	-0.051 (-0.860)	-0.042 (-0.690)	0.009 (0.150)	0.224 (3.860)
	どちらかというにあては まらない	-0.130 (-2.320)	-0.171 (-3.060)	-0.136 (-2.410)	0.115 (2.110)
勤務場所を選ぶこと ができた (あてはまらない)	あてはまる	-0.474 (-5.550)	-0.274 (-3.270)	-0.352 (-4.160)	0.047 (0.580)
	どちらかというにあては まる	-0.340 (-4.910)	-0.082 (-1.170)	-0.192 (-2.700)	0.122 (1.820)
	どちらともいえない	-0.075 (-1.420)	0.013 (0.230)	-0.034 (-0.640)	0.230 (4.450)
	どちらかというにあては まらない	-0.133 (-2.490)	-0.009 (-0.160)	-0.054 (-0.990)	0.198 (3.790)
職業 (サービス職)	保安・警備職	-0.178 (-1.650)	-0.250 (-2.290)	-0.357 (-3.240)	0.023 (0.220)
	農林漁業関連職	0.682 (2.590)	0.748 (2.760)	0.571 (2.160)	-0.216 (-0.800)
	運輸・通信関連職	-0.132 (-1.560)	-0.014 (-0.160)	-0.129 (-1.530)	0.114 (1.380)
	生産工程・労務職	0.172 (2.520)	0.067 (0.980)	-0.033 (-0.480)	-0.057 (-0.840)
	管理職	-0.285 (-3.870)	-0.190 (-2.570)	-0.261 (-3.520)	0.038 (0.530)
	一般事務職	0.073 (1.230)	0.017 (0.280)	-0.047 (-0.790)	0.004 (0.060)
	専門職・技術職	-0.062 (-1.020)	0.028 (0.460)	-0.030 (-0.500)	-0.021 (-0.350)
	分類不能の職業	0.026 (0.320)	-0.066 (-0.820)	-0.163 (-2.050)	0.176 (2.260)

- (備考) 1. 週の労働時間が35時間以上の正規の職員による推計。
 2. 推計結果のうち、()内の数値はZ値を示している。説明変数のうち、()内は各説明変数において基準とした項目を示している。
 3. 被説明変数について、仕事満足度・生活満足度は「満足していた=1」～「不満であった=5」となる5段階の変数、幸福度は、「5点=1」～「1点=5」となる5段階の変数、仕事をやめたいは、「強くそう思う=1」～「全くそう思わない=5」となる5段階の変数を用いている。

(2) 順序ロジットモデルの限界効果

被説明変数		仕事満足度 (満足していた)	幸福度 (5点)	生活満足度 (満足していた)	離職意欲 (強く思う)
性別□(男性)	女性	0.011	0.040	0.031	0.003
		(7.250)	(14.620)	(14.560)	(0.520)
年齢		0.000	-0.001	-0.001	-0.001
		(-1.680)	(-12.850)	(-11.090)	(-4.150)
学歴	専門学校・短大・高専卒	0.000	-0.001	0.002	0.006
(小・中・高卒)		(-0.180)	(-0.520)	(1.180)	(0.870)
	大学・大学院卒	0.005	0.011	0.013	0.002
		(3.520)	(4.140)	(6.340)	(0.380)
配偶者	配偶者あり	0.011	0.072	0.046	-0.007
(配偶者なし)		(8.280)	(25.980)	(21.670)	(-1.240)
労働時間	50～60時間	-0.008	-0.018	-0.014	0.021
(35～50時間)		(-4.570)	(-6.130)	(-6.540)	(3.000)
	60～70時間	-0.012	-0.033	-0.029	0.040
		(-4.940)	(-7.530)	(-8.490)	(3.820)
	70時間以上	-0.018	-0.056	-0.044	0.054
		(-5.120)	(-9.020)	(-9.340)	(3.630)
年収の対数値		0.010	0.024	0.020	0.002
		(8.670)	(12.140)	(12.910)	(0.520)
勤務日を選ぶことができた	あてはまる	0.015	0.034	0.021	-0.015
(あてはまらない)		(4.000)	(5.310)	(4.340)	(-1.010)
	どちらかというにあてはまる	0.008	0.017	0.013	-0.002
		(3.280)	(4.100)	(4.050)	(-0.160)
	どちらともいえない	-0.001	-0.006	-0.008	-0.028
		(-0.400)	(-1.540)	(-2.500)	(-2.830)
	どちらかというにあてはまらない	0.001	-0.007	-0.005	-0.013
		(0.310)	(-1.670)	(-1.540)	(-1.300)
勤務時間を選ぶことができた	あてはまる	0.020	0.029	0.022	-0.035
(あてはまらない)		(4.440)	(3.770)	(3.550)	(-1.830)
	どちらかというにあてはまる	0.014	0.025	0.015	-0.039
		(5.060)	(5.140)	(4.150)	(-3.410)
	どちらともいえない	0.002	0.003	-0.001	-0.043
		(0.860)	(0.690)	(-0.150)	(-3.860)
	どちらかというにあてはまらない	0.006	0.013	0.008	-0.022
		(2.320)	(3.050)	(2.410)	(-2.110)
勤務場所を選ぶことができた	あてはまる	0.021	0.021	0.021	-0.009
(あてはまらない)		(5.460)	(3.270)	(4.130)	(-0.580)
	どちらかというにあてはまる	0.015	0.006	0.011	-0.023
		(4.860)	(1.170)	(2.700)	(-1.820)
	どちらともいえない	0.003	-0.001	0.002	-0.044
		(1.420)	(-0.230)	(0.640)	(-4.450)
	どちらかというにあてはまらない	0.006	0.001	0.003	-0.038
		(2.490)	(0.160)	(0.990)	(-3.790)
職業	保安・警備職	0.008	0.019	0.021	-0.004
(サービス職)		(1.650)	(2.290)	(3.230)	(-0.220)
	農林漁業関連職	-0.030	-0.057	-0.033	0.041
		(-2.580)	(-2.760)	(-2.150)	(0.800)
	運輸・通信関連職	0.006	0.001	0.008	-0.022
		(1.550)	(0.160)	(1.530)	(-1.380)
	生産工程・労務職	-0.008	-0.005	0.002	0.011
		(-2.520)	(-0.980)	(0.480)	(0.840)
	管理職	0.013	0.014	0.015	-0.007
		(3.840)	(2.560)	(3.510)	(-0.530)
	事務・営業・販売職	-0.003	-0.001	0.003	-0.001
		(-1.230)	(-0.280)	(0.790)	(-0.060)
	専門職・技術職	0.003	-0.002	0.002	0.004
		(1.020)	(-0.460)	(0.500)	(0.350)
	分類不能の職業	-0.001	0.005	0.010	-0.033
		(-0.320)	(0.820)	(2.050)	(-2.260)

- (備考) 1. 週の労働時間が35時間以上の正規の職員による推計。
 2. 推計結果のうち、()内の数値はZ値を示している。説明変数のうち、()内は各説明変数において基準とした項目を示している。
 3. 仕事満足度・生活満足度は「満足していた」、幸福度は「5点」、仕事をやめたいは「強く思う」との選択肢を選ぶ場合の限界効果を示している。