

## ファミリー・フレンドリーな職場の未婚者

水落 正明

(南山大学総合政策学部 教授)

本稿は、職場での結婚の有無による扱いの差を未婚者はどのように認識し、その認識が仕事満足度や就業継続意向にどのように影響しているのか分析した。分析結果から次のことがわかった。第一に、大半の未婚男女は職場において結婚の有無による差別はないと回答しているが、平等ではないと認識している場合には、結婚している人の方が優遇されていると感じている回答者のほうが多い。第二に、結婚している人の方が優遇されているという認識は男性の仕事満足度を引き下げる。女性は結婚の有無のいずれの側が優遇されていても仕事満足度が下がる。第三に、就業継続意向については男女とも結婚の有無による扱いの差の影響は確認されなかった。

### 1. 問題意識

わが国の人口構造の変化として、結婚しない人々が増加していることは広く知られている事実である。「平成27年版厚生労働白書」によれば、50歳時の未婚率である生涯未婚率は、2010年で男性が20.1%、女性が10.6%となっている。さらに、この生涯未婚率は上昇傾向にあり、2035年には男性で29.0%、女性で19.2%に達することが指摘されている。このように、大多数とは言えないまでも人口の中でかなりの割合を未婚者が占める状態になりつつある。

労働市場の現状はどうだろうか。図表-1は、「平成24年就業構造基本調査」(総務省)から、会社などの役員を除く雇用者で正規の職員・従業員である者のうち、未婚者の占める割合をまとめたものである。本稿の分析対象年齢にあたる30～44歳を見ると、男性で約3割、女性で約4割となっていることがわかる。対象を広げて59歳までを含めた場合でも男性で2割強、女性で約3割とかなり

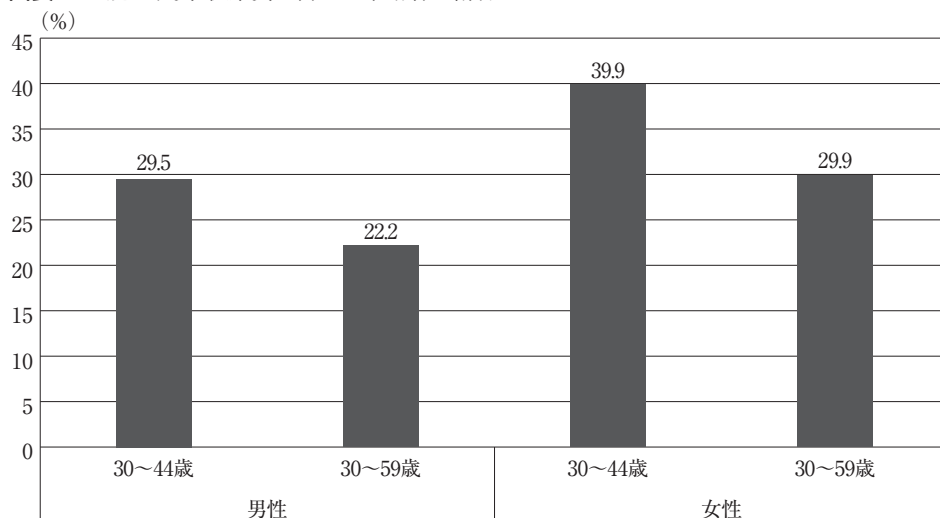
の部分占めている。

このように労働市場における人口構造に変化が起き、正規雇用者の少くない部分を未婚者が占めているものの、企業が労働者の働きやすさや福利厚生を考慮する場合、結婚している雇用者、あるいは結婚して子供のいる雇用者を想定していることが多い。これは国の政策にも言えることで、「ワーク・ライフ・バランス」、「ファミリー・フレンドリー企業」に関する政策が近年、盛んに取り組まれているが、基本的には家族をベースに仕事と生活あるいは家族とのバランスをとることに主眼を置いている。

もちろん、こうした政策には低出生率を回復させつつ、女性の就業を促進させるという狙いがあるため、家族を前提としたものになるのは仕方ない面もある。しかしながら、そこには、急速に増えつつある未婚労働者の生活と仕事のバランスへの配慮が足りないとも感じる。

米国では、既にこうした問題への指摘が行われており、Young (1999) は、未婚あるいは子供の

図表-1 正規の職員・従業員に占める未婚者の割合



資料:「平成24年就業構造基本調査」(総務省)

いない労働者が、家族のいる労働者に比べて差別的に扱われる問題をワーク・ファミリー・バックラッシュという言葉を使って取り上げている。さらに、White (2009) が述べているように、ファミリー・フレンドリーによる便益に対するバックラッシュとして、American Association for Single People (AASP) が設立されるに至っている。Kim and Wiggins (2011) が指摘するように、職場の保育支援策や仕事と生活の両立支援策などに対する満足度は、年齢や性別など人口属性によって異なる。したがって、ファミリー・フレンドリーを強調しすぎている職場は、未婚者にとっては不満を感じさせる原因になっている可能性がある。

こうした問題に関連する研究として、Wells (2007) は、ファミリー・フレンドリー策は便益を受ける労働者とそうでない労働者との間に軋轢をもたらすことを指摘している。同様に、Hoyman and Duer (2004) は、子供のいない単身者はファミリー・フレンドリー策の便益から除外されていると感じていると述べている。こうした未婚者への配慮のなさの負の影響として、ten Brummelhuis and van der Lippe (2010) は、企業のワーク・ファミリー文化は、単身労働者の生産性を低下させることをデータから明らかにしている。さらに、

Casper et al. (2007) は、結婚や子供の有無に関する企業の社会的包摂(ソーシャル・インクルージョン)は単身者の企業への愛着等を高め、仕事の機会の平等は離職意向を低めることを実証的に明らかにし、家族の有無による扱いの差をなくすことの重要性を主張している。

筆者の知る限り、わが国においてこうした視点の研究はまだないが、参鍋・齋藤(2007)は、仕事満足度は企業の業績にプラスの寄与をしていることをデータ分析から明らかにしている<sup>1)</sup>。したがって、今後さらに増大する未婚労働者を考慮しない企業の雇用制度や文化といったものは、未婚労働者の満足度を引き下げることで生産性を低め、今後の企業業績にもマイナスの影響を与える可能性があると考えられる。そこで本稿では、未婚労働者が職場で結婚の有無による扱いの差をどのように感じているか、そうした認識が仕事満足度さらには就業継続意欲とどのように関連しているのかを実証的に明らかにする。

## 2. 分析枠組みとデータ

本稿では、結婚の有無による職場での扱いの差に対する未婚労働者の認識に着目する。先行研究

図表-2 結婚の有無による扱いの差に関する認識

	仕事のチャンスの与えられ方		福利厚生を提供		仕事の分担の決め方		仕事以外の時間や都合の考慮	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
男性 (N=591)								
結婚している人の方が優遇されている	11	1.9	37	6.3	15	2.5	26	4.4
結婚している人の方がやや優遇されている	78	13.2	123	20.8	73	12.4	127	21.5
平等	488	82.6	422	71.4	491	83.1	428	72.4
結婚していない人の方がやや優遇されている	13	2.2	8	1.4	10	1.7	10	1.7
結婚していない人の方が優遇されている	1	0.2	1	0.2	2	0.3	0	0.0
女性 (N=449)								
結婚している人の方が優遇されている	23	5.1	36	8.0	34	7.6	58	12.9
結婚している人の方がやや優遇されている	41	9.1	67	14.9	90	20.0	134	29.8
平等	325	72.4	331	73.7	298	66.4	240	53.5
結婚していない人の方がやや優遇されている	48	10.7	11	2.5	20	4.5	15	3.3
結婚していない人の方が優遇されている	12	2.7	4	0.9	7	1.6	2	0.5

からの知見および一般的に考えれば、差別的な扱いを感じた場合には仕事満足度は低下し、その職場での就業継続意向は弱くなる。つまり、未婚労働者にとって、結婚している人の方が優遇される職場では、仕事満足度が低く、就業継続意向は弱くなると考えられる。

それでは、結婚の有無による扱いの差をどのように捉えればよいだろうか。Casper et al. (2007)は、職場のシングル・フレンドリー・カルチャーを5つの側面から指標化している<sup>2)</sup>。本稿では公平性という観点から、このうち4つの側面について指標化する。そこで本稿で使用する「未婚者の生活と意識に関する調査」(以降、「未婚者調査」と記す)で、以下のような質問文と選択肢を用意した<sup>3)</sup>。

(質問文)

「あなたの職場についておうかがいします。結婚している人としていない人で、以下の面についてどのようにお感じですか」

- Q1. 仕事のチャンスの与えられ方
- Q2. 福利厚生を提供
- Q3. 仕事の分担の決め方
- Q4. 仕事以外の時間や都合の考慮

(選択肢)

1. 結婚している人の方が優遇されている
2. 結婚している人の方がやや優遇されている
3. 平等

4. 結婚していない人の方がやや優遇されている
5. 結婚していない人の方が優遇されている

このように計測された結婚の有無による扱いの差はどのように認識されているだろうか。ここで本稿での分析対象を使用して、4つの指標について男女別にまとめた(図表-2)。なお本稿では、未婚者調査の回答者のうち、公務員を含む常時雇用の一般従業者を分析対象とし、自営業や非正規職については分析から除外している<sup>4)</sup>。

基本的に4つの指標とも平等と回答している割合が最も高い。ただし、女性のほうが平等とする回答比率が低い。また、男女ともいずれの指標でも、結婚している人の方が優遇されているほうに回答が偏っている。特に仕事以外に関しては、結婚している人の方が優遇されているとする回答比率が高い。

なお、男性では、仕事のチャンスと分担については約80%が平等と回答しているが、福利厚生と仕事以外については70%をわずかに超える程度と一定の差があることがわかる。女性では、男性とは対称的に、仕事のチャンスについては、結婚していない人の方が優遇されているという回答が、結婚している人の方が優遇されているとほぼ同じくらいの回答比率になっている。それ以外については男性と同様に、結婚している人の方が優遇されていると回答している。

この回答を後の多変量解析で独立変数として使

図表-3 基本統計量

	男性 (N=591)				女性 (N=449)			
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
仕事満足度								
満足している	0.064	0.245	0	1	0.111	0.315	0	1
どちらかといえば満足している	0.342	0.475	0	1	0.361	0.481	0	1
どちらともいえない	0.316	0.465	0	1	0.281	0.450	0	1
どちらかといえば不満である	0.181	0.385	0	1	0.154	0.361	0	1
不満である	0.096	0.295	0	1	0.094	0.292	0	1
就業継続意向								
近いうちにやめるつもり	0.132	0.339	0	1	0.154	0.361	0	1
やめるつもりはない	0.629	0.483	0	1	0.624	0.485	0	1
わからない	0.239	0.427	0	1	0.223	0.417	0	1
仕事のチャンスの与えられ方								
結婚している人の方が優遇されている	0.151	0.358	0	1	0.143	0.350	0	1
平等である	0.826	0.380	0	1	0.724	0.448	0	1
結婚していない人の方が優遇されている	0.024	0.152	0	1	0.134	0.341	0	1
福利厚生 の提供								
結婚している人の方が優遇されている	0.271	0.445	0	1	0.229	0.421	0	1
平等である	0.714	0.452	0	1	0.737	0.441	0	1
結婚していない人の方が優遇されている	0.015	0.123	0	1	0.033	0.180	0	1
仕事の分担の決め方								
結婚している人の方が優遇されている	0.149	0.356	0	1	0.276	0.448	0	1
平等である	0.831	0.375	0	1	0.664	0.473	0	1
結婚していない人の方が優遇されている	0.020	0.141	0	1	0.060	0.238	0	1
仕事以外の時間や都合の考慮								
結婚している人の方が優遇されている	0.259	0.438	0	1	0.428	0.495	0	1
平等である	0.724	0.447	0	1	0.535	0.499	0	1
結婚していない人の方が優遇されている	0.017	0.129	0	1	0.038	0.191	0	1
仕事の内容								
管理的・専門的	0.132	0.339	0	1	0.158	0.365	0	1
技術的	0.272	0.446	0	1	0.111	0.315	0	1
事務	0.228	0.420	0	1	0.601	0.490	0	1
販売・サービス	0.156	0.363	0	1	0.098	0.298	0	1
生産工程・建設・運輸・通信・保安	0.184	0.388	0	1	0.018	0.132	0	1
その他	0.027	0.162	0	1	0.013	0.115	0	1
会社規模								
1～29人	0.262	0.440	0	1	0.292	0.455	0	1
30～99人	0.208	0.406	0	1	0.227	0.419	0	1
100～999人	0.261	0.439	0	1	0.274	0.446	0	1
1,000人以上	0.230	0.421	0	1	0.171	0.377	0	1
官公庁	0.039	0.194	0	1	0.036	0.186	0	1
役職あり	0.266	0.442	0	1	0.171	0.377	0	1
年収(万円)	426.3	192.6	0	1,100	362.1	184.3	0	1,100
週あたり労働時間(時間)	39.01	18.99	5	160	35.79	17.75	6	90
年齢								
30～34歳	0.328	0.470	0	1	0.383	0.487	0	1
35～39歳	0.327	0.469	0	1	0.318	0.466	0	1
40～44歳	0.345	0.476	0	1	0.298	0.458	0	1
最終学歴								
中学・高校	0.201	0.401	0	1	0.151	0.359	0	1
専門・各種学校、短大・高専	0.171	0.377	0	1	0.339	0.474	0	1
大学・大学院	0.628	0.484	0	1	0.510	0.500	0	1
居住地								
東京23区、横浜市、川崎市、名古屋、大阪市	0.240	0.428	0	1	0.258	0.438	0	1
その他の政令指定都市	0.171	0.377	0	1	0.205	0.404	0	1
その他の市部	0.530	0.500	0	1	0.472	0.500	0	1
町村部	0.059	0.236	0	1	0.065	0.246	0	1

図表-4 仕事満足度を従属変数にした順序ロジット回帰

	男性		女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
仕事のチャンスの与えられ方 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	-0.4149	0.2526	0.4611	0.2934
結婚していない人の方が優遇されている	0.1537	0.5471	0.0867	0.3014
福利厚生 の提供 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	-0.1375	0.2121	0.4709	0.2461*
結婚していない人の方が優遇されている	0.3210	0.5970	1.3788	0.5724**
仕事の分担の決め方 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.6779	0.2725**	0.2433	0.2628
結婚していない人の方が優遇されている	-0.1858	0.5550	0.3307	0.4482
仕事以外の時間や都合の考慮 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.3969	0.2182*	0.2469	0.2271
結婚していない人の方が優遇されている	0.3426	0.6069	0.0531	0.5428
仕事の内容 (ref: 事務)				
管理的・専門的	-0.2134	0.2748	0.2039	0.2613
技術的	0.0882	0.2226	0.1895	0.3087
販売・サービス	0.4670	0.2528*	0.9332	0.3174***
生産工程・建設・運輸・通信・保安	0.3166	0.2504	-0.8072	0.6762
その他	-0.6382	0.5068	1.0321	0.6909
会社規模 (ref: 100 ~ 999 人)				
1 ~ 29 人	-0.0151	0.2130	-0.1160	0.2385
30 ~ 99 人	-0.2187	0.2290	0.0244	0.2534
1,000 人以上	-0.3291	0.2190	-0.0593	0.2772
官公庁	-1.2067	0.4486***	-0.9457	0.5110*
役職あり	-0.1144	0.1871	-0.2962	0.2475
年収 (万円)	-0.0011	0.0005**	-0.0027	0.0006***
週あたり労働時間 (時間)	0.0036	0.0040	-0.0074	0.0051
年齢 (ref: 30 ~ 34 歳)				
35 ~ 39 歳	0.0356	0.1885	0.0349	0.2184
40 ~ 44 歳	0.3261	0.1903*	0.5410	0.2314**
最終学歴 (ref: 大学・大学院)				
中学・高校	-0.1650	0.2088	-0.5079	0.2728*
専門・各種学校、短大・高専	-0.2734	0.2145	-0.3486	0.2069*
居住地 (ref: その他の市部)				
東京 23 区、横浜市、川崎市、名古屋市、大阪市	0.0001	0.1967	0.1616	0.2167
その他の政令指定都市	0.1110	0.2104	-0.0745	0.2375
町村部	-0.1074	0.3218	0.2412	0.3584
閾値 1	-3.0664	0.3746	-3.0995	0.4006
閾値 2	-0.6538	0.3390	-0.9225	0.3679
閾値 3	0.7789	0.3402	0.4879	0.3676
閾値 4	2.1143	0.3580	1.7733	0.3883
サンプルサイズ		591		449
対数尤度		-825.6		-621.2
擬似決定係数		0.0315		0.0642

有意水準は次のとおり。\*\*\*:  $p < 0.01$ , \*\*:  $p < 0.05$ , \*:  $p < 0.1$ 。

従属変数の仕事満足度は、1 (満足している) ~ 5 (不満である) の順になっている。

用するが、結婚していない人の方が優遇されているという回答者数が非常に少ないため、これらの5つの選択肢を3つにまとめる。すなわち、上述の選択肢の番号で1と2を「結婚している人の方が

優遇されている」とし、3を「平等」、4と5を「結婚していない人の方が優遇されている」とする。

本稿の回帰分析で使用する従属変数は、仕事満足度と就業継続意向の2つである。仕事満足度に



については一般的な質問文として「現在の仕事にどのくらい満足していますか」を使用し、選択肢は1（満足している）から5（不満である）までの5件法である。この変数については、質的な順序変数として用いる。就業継続意向については、質問文が「今働いている会社（自営の場合は今の事業）をやめるつもりがありますか」であり、選択肢は1（近いうちにやめるつもり）、2（当分やめるつもりはない）、3（やめるつもりはまったくない）、4（わからない）の4件法である。就業継続意向については、4（わからない）があるため順序的と捉えることは難しい。そこで2と3をまとめて「やめるつもりはない」とし、3カテゴリーの順序のない質的変数として用いることとする。

そのほかに用いる独立変数は、仕事の内容、会社規模、役職の有無、昨年<sup>5)</sup>の年収、週あたり労働時間、年齢、最終学歴、居住地である<sup>5)</sup>。

以上の従属変数および独立変数の基本統計量を図表-3に示した。

推定に先立って、結婚の有無による扱いの差の4指標について相関行列を作成したが、相関係数が極端に高いものはなかった。最高の値で見ると、男性で0.525（仕事の分担と仕事以外）、女性で0.622（仕事の分担と仕事以外）となっており、その他はほぼ0.5未満の正の値であった。したがって、次節で行う分析では、これらの指標を同時に推定式に入れることとする。

### 3. 推定結果

ここでは、推定結果について述べていく。

図表-4は、仕事満足度を従属変数とした順序ロジット回帰の結果である。ここでは仕事に対して不満なほど数値が高い従属変数となっているため、正の推定係数は不満を高めることを意味する。男性の結果について見ると、仕事のチャンスと福利厚生については有意なものはない。仕事の分担と仕事以外については、結婚している人の方が優遇されていると感じているほど、不満が有意に高くなっていることがわかる。一方、女性については、仕事のチャンスと仕事の分担、仕事以外について

は有意な結果は得られていない。福利厚生については、結婚の有無による優遇がいずれの側であっても不満を高めるという結果となっている。

そのほかの独立変数の結果について有意なものを見ていくと、男女とも販売・サービス業で不満が高く、官公庁勤務で不満が低く、年収が高いほど不満が低く、年齢が高いほど不満が高いことがわかる。また、女性のみ<sup>6)</sup>の結果ではあるが、学歴が低いほど不満が低くなることも示されている。

次に、就業継続意向に対する、結婚の有無による扱いの差の認識の影響について分析する。前節で述べたように、就業継続意向については順序的変数とみなすことが難しい。そのため、ここでは多項ロジット回帰による推定を行う。ベース・アウトカムは「やめるつもりはない」である。なお、「わからない」については、就業継続意向としての位置づけが難しいため、丁寧な解釈は行わず、主として「近いうちにやめるつもり」と「やめるつもりはない」の差について述べていく。

男性の推定結果を示したのが図表-5である。「近いうちにやめるつもり」に対する結婚の有無による差の影響で有意なものはない。そのほかの独立変数については、規模の小さい会社に勤めている、労働時間が長い、やや規模の大きい都市に住んでいる場合に、就業継続意向が弱いことが明らかになっている。一方、「わからない」に対する影響はいくつか有意なものがあったが、解釈は難しいため、ここでは結果の提示のみにとどめる。

女性の結果についてまとめたのが図表-6である。男性と同様に、「近いうちにやめるつもり」に対する結婚の有無による扱いの差の影響は検出されなかった。そのほかの独立変数の影響については、販売・サービス業の場合、やや規模の小さい会社に勤めている場合に、就業継続意向が弱く、役職に就いている場合には就業継続意向が強いことが明らかになっている。

### 4. まとめと考察

近年の企業における雇用支援策は「ファミリー・フレンドリー」という言葉に表されるように、家

図表-5 就業継続意向を従属変数にした多項ロジット回帰(男性)

	近いうちにやめるつもり		わからない	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
仕事のチャンスの与えられ方 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.1107	0.3960	-0.6709	0.3790*
結婚していない人の方が優遇されている	1.1929	0.9503	0.6952	0.7534
福利厚生 の提供 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.2618	0.3395	-0.1632	0.3008
結婚していない人の方が優遇されている	0.8653	1.2310	1.4130	0.8612
仕事の分担の決め方 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.5124	0.4264	0.8680	0.3783**
結婚していない人の方が優遇されている	-0.5103	1.1679	-0.1808	0.7921
仕事以外の時間や都合の考慮 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.3174	0.3590	0.1554	0.3153
結婚していない人の方が優遇されている	-12.501	537.51	1.5960	0.8358*
仕事の内容 (ref: 事務)				
管理的・専門的	0.5309	0.4726	-0.0213	0.4069
技術的	0.6436	0.3952	0.5201	0.3132*
販売・サービス	0.5553	0.4547	0.4966	0.3546
生産工程・建設・運輸・通信・保安	0.4647	0.4698	0.6995	0.3459**
その他	0.3405	0.9013	0.5450	0.6733
会社規模 (ref: 100～999人)				
1～29人	0.7301	0.3779*	0.4862	0.2989
30～99人	0.0839	0.4102	0.0226	0.3158
1,000人以上	0.2215	0.3937	0.2082	0.3113
官公庁	0.3179	0.7278	-0.2548	0.6880
役職あり	-0.3167	0.3343	-0.4110	0.2706
年収 (万円)	-0.0007	0.0008	-0.0009	0.0006
週あたり労働時間 (時間)	0.0116	0.0070*	-0.0012	0.0057
年齢 (ref: 30～34歳)				
35～39歳	0.2452	0.3228	0.2164	0.2680
40～44歳	0.2643	0.3338	0.5154	0.2622**
最終学歴 (ref: 大学・大学院)				
中学・高校	0.1365	0.3595	0.1634	0.2767
専門・各種学校、短大・高専	-0.6055	0.3980	-0.5658	0.3073*
居住地 (ref: その他の市部)				
東京23区、横浜市、川崎市、名古屋市、大阪市	0.2255	0.3382	-0.0768	0.2757
その他の政令指定都市	1.0503	0.3318***	0.1653	0.2982
町村部	0.2035	0.6027	0.3844	0.4197
定数項	-3.0533	0.6312***	-1.3423	0.4890***
サンプルサイズ		591		
対数尤度		-491.9		
擬似決定係数		0.0757		

有意水準は次のとおり。\*\*\*: p<0.01, \*\*: p<0.05, \*: p<0.1。  
 ベースアウトカムは「やめるつもりはない」。

族のいる労働者を中心に据えたものとなっている。一方、近年の人口構造の変化の結果、労働市場には未婚者が増加し、労働者の多様性が増しているものの、その多様性を考慮した雇用支援策はほとんどとられていない。こうした画一的な雇用政策は、労働者の生産性を低下させる可能性もあり、

その実態を明らかにする必要がある。そこで本稿では、職場における結婚の有無による扱いの差(仕事のチャンスの与えられ方など)を未婚労働者どのように認識し、その認識が仕事満足度や就業継続意向にどのように影響しているのかを実証的に明らかにした。未婚者を対象とした調査デー

図表-6 就業継続意向を従属変数にした多項ロジット回帰(女性)

	近いうちにやめるつもり		わからない	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
仕事のチャンスの与えられ方 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.6831	0.4361	-0.0338	0.4239
結婚していない人の方が優遇されている	0.1173	0.4751	-0.4104	0.4550
福利厚生 の提供 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	-0.2264	0.3928	-0.7497	0.3780**
結婚していない人の方が優遇されている	0.7169	0.7882	0.4826	0.7493
仕事の分担の決め方 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.4673	0.4275	0.0176	0.3766
結婚していない人の方が優遇されている	0.2707	0.6686	-0.2755	0.6457
仕事以外の時間や都合の考慮 (ref: 平等)				
結婚している人の方が優遇されている	0.1619	0.3859	0.3979	0.3172
結婚していない人の方が優遇されている	0.3500	0.8080	0.8371	0.7516
仕事の内容 (ref: 事務)				
管理的・専門的	0.4244	0.4200	0.4936	0.3625
技術的	0.2498	0.4814	0.0634	0.4153
販売・サービス	0.8007	0.4529*	-0.0469	0.4783
生産工程・建設・運輸・通信・保安	-15.088	1025.1	-14.335	860.08
その他	0.7595	1.3394	1.6162	1.0153
会社規模 (ref: 100 ~ 999 人)				
1 ~ 29 人	0.5386	0.4105	-0.1731	0.3363
30 ~ 99 人	0.8793	0.4180**	0.0408	0.3534
1,000 人以上	0.3484	0.4853	0.1675	0.3787
官公庁	-0.5923	1.1207	-1.1921	1.0807
役職あり	-0.8800	0.4438**	-0.6776	0.3842*
年収 (万円)	-0.0007	0.0009	-0.0013	0.0008*
週あたり労働時間 (時間)	0.0138	0.0086	-0.0105	0.0069
年齢 (ref: 30 ~ 34 歳)				
35 ~ 39 歳	0.4024	0.3430	0.0204	0.3105
40 ~ 44 歳	0.0920	0.3886	0.4390	0.3132
最終学歴 (ref: 大学・大学院)				
中学・高校	-0.0067	0.4256	-0.1456	0.3834
専門・各種学校、短大・高専	-0.2521	0.3354	-0.1753	0.2841
居住地 (ref: その他の市部)				
東京 23 区、横浜市、川崎市、名古屋市、大阪市	-0.1106	0.3499	-0.0322	0.3128
その他の政令指定都市	-0.3302	0.3999	0.1287	0.3252
町村部	-1.0984	0.7972	0.2851	0.4751
定数項	-2.4248	0.6489***	-0.2424	0.5099
サンプルサイズ		449		
対数尤度		-376.3		
擬似決定係数		0.0859		

有意水準は次のとおり。\*\*\*:  $p < 0.01$ , \*\*:  $p < 0.05$ , \*:  $p < 0.1$ .

ベースアウトカムは「やめるつもりはない」。

タから、結婚の有無による扱いの差に関する4つの指標を用いて分析した結果から以下のことがわかった。

第一に、大半の未婚男女は職場において結婚の有無による差別はないと回答している。しかしながら、平等ではないと認識している場合には、いず

れの指標においても結婚している人の方が優遇されていると感じている回答者のほうが多い。結果として、大半が平等と回答しているため、大きな問題ではないとも言える。ただし、差がある場合には結婚している人の方が優遇されていると感じているのも事実であり、未婚労働者にとって必ずしも



公平な職場環境が保たれているわけではない。

第二に、結婚している人の方が優遇されているという認識は男性の仕事満足度を引き下げる。具体的には「仕事の分担の決め方」と「仕事以外の時間や都合の考慮」が影響していた。女性は「福利厚生への提供」が結婚の有無のいずれの側が優遇されていても仕事満足度が下がる。男女で仕事満足度と関係するポイントが異なること、さらには女性においては、福利厚生についていずれの優遇にも不満を感じることは興味深い。男性で仕事のチャンスと福利厚生の影響がなく、仕事の分担と仕事以外に影響が出た理由については、あくまで推察であるが、昇進や家族形成への意欲が弱く、プライベートを重視する現代の若壮年者としての特徴が出たのかもしれない。一方、女性については、昇進や仕事の分担よりも生活に直結しやすい福利厚生に影響が出たのはある程度理解できる。また、結婚意欲がある女性は、未婚者が優遇されている職場の場合、将来、自分が差別的に扱われる可能性があるため、不満になっている可能性がある。結果として、結婚していない人が優遇されていても、不満に感じている未婚労働者がいると考えられる。いずれにせよ、このように男女で違いがあるため未婚者と一括りにするのではなく、その違いを意識した職場環境づくりをする必要があると言える。

第三に、就業継続意向については、男女とも結婚の有無による扱いの差の影響は確認されなかった。この理由としては二つ考えられる。一つ目は、労働市場の流動性である。労働市場が流動的であれば、退職して次の仕事に就ける可能性が高くなるため、就業継続意向に影響しやすくなる。日本の労働市場は流動的ではないため、このような結果になったと考えられる。もう一つの理由は、未婚者調査の選択肢の問題である。未婚者調査では「近いうちにやめるつもり」という選択肢を利用した。就業継続意向という点では、かなり具体的であり強すぎる表現となっている。退職を検討しているなどの選択肢にすれば、意向への影響を捉えられたかもしれない。

本稿では以上のような分析結果が得られた。総

合すると、結婚の有無による扱いの差は仕事満足度には影響するものの、就業継続意向への影響は観察されなかった。Casper et al. (2007) による米国の分析では、就業継続意向への影響が見いだされていたが、本稿では異なる結果となった。したがって、現状の企業や政府による雇用政策には、先行研究でも見いだされているように、未婚労働者の生産性を低下させる可能性がある。本稿は未婚者に限った分析であったが、今後の労働市場は未婚者に加えて、シングル・マザーやシングル・ファーザー、老親のケアが必要になった労働者、高齢労働者の増加など、さらに多様性を増していくと予想される。そうした多様性を増していく労働市場の中で労働者の生産性の高さを維持していくためには、その多様性を考慮した職場の制度や扱いが必要になることを本稿は示唆している。特に人口減少社会の中で労働生産性を高めていくことは重要な課題であり、企業および政府の政策においても多様性を考慮した雇用政策を展開していく必要がある。

#### 注

- 1) ただし、仕事満足度に対する配偶状態の影響に関する研究は関連しているとも言える。例えば参鍋・齋藤(2008)の分析によれば、結婚している場合に仕事満足度が高くなっていることがわかっているが、これは結婚していることで職場で優遇され、それが仕事満足度の高さにつながっていることを示唆している可能性がある。
- 2) Casper et al. (2007) は、Social inclusion, Equal work opportunities, Equal access to benefits, Equal respect for nonwork roles, Equal work expectationsの5つの側面を指標化している。
- 3) 未婚者調査の詳細については本特集号の他の論文を参照されたい。
- 4) 「経営者・役員」の回答者もデータとしては存在していたが、後で行う多変量解析でサンプルから脱落した。結果として常時雇用の一般従業者のみの分析となった。
- 5) 仕事の内容、会社規模、役職の有無、最終学歴については、推定の安定性のため質問票の選択肢より少ないカテゴリ数にまとめた。また、年収については選択肢による回答であったため、階級値を用いて連続変数として用いた。なお、年収の最大のカテゴリである1,000万円以上には、1,100万円をあてはめている。

#### 文献

参鍋篤司・齋藤隆志(2007)「仕事満足度の及ぼす企業業

- 績への影響」『経営行動科学』20 (1) : 85-90.
- 参鍋篤司・齋藤隆志 (2008) 「企業内賃金分散・仕事満足度・企業業績」『日本経済研究』58: 38-55.
- Casper, Wendy J., David Weltman and Eileen Kwesiga, 2007, "Beyond Family-Friendly: The Construct and Measurement of Singles-Friendly Work Culture," *Journal of Vocational Behavior*, 70: 478-501.
- Hoyman, Michele and Heidi Duer, 2004, "A Typology of Workplace Policies: Worker Friendly or Family Friendly?" *Review of Public Personnel Administration*, 24 (2) : 113-132.
- Kim, Jungin and Mary E. Wiggins, 2011, "Family-Friendly Human Resource Policy: Is It Still Working in the Public Sector?" *Public Administration Review*, 71 (5) : 728-739.
- ten Brummelhuis, Lieke L. and Tanja van der Lippe, 2010, "Effective Work-Life Balance Support for Various Household Structures," *Human Resource Management*, 49 (2) : 173-193.
- Wells, Susan J., 2007, "Are You Too Family Friendly?" *HR Magazine* 52 (10) : 35-39.
- White, Gayle, 2009, "Diversity in Workplace Causes Rise in Unique Employee Benefits and Changes in Cafeteria Plans," *Journal of Management and Marketing Research*, 2: 1-9.
- Young, Mary B., 1999, "Work-Family Backlash: Begging the Question, What's Fair?" *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562: 32-46.

みずおち・まさあき 南山大学総合政策学部 教授。  
主な論文に「周囲からのサポートが受診抑制に与える影響—三重県津市白山地域の調査データを用いて—」(『医療と社会』25 (4), 2016)。労働経済学、社会保障論専攻。  
(mizuochi@ps.nanzan-u.ac.jp)