

# 仕事の質と生活の質

—内閣府経済社会総合研究所「生活の質に関する調査」より—

桑原 進

(日本経済研究センター主任研究員)

## 1. 生活の質に関する調査(2013年)について

生活の質、もしくは人々の幸福度・社会進歩の測定は、1970年代頃から我が国でも行なわれてきたが、2000年代に入り、再び世界的に人々の関心を集め始め、国際機関や各国政府がさまざまな調査を行うようになった<sup>1</sup>。内閣府経済社会総合研究所においても、2012年3月及び2013年2月に、「生活の質に関する調査」を実施している。これは、2010年6月に策定された政府の新成長戦略において行うこととされた、新しい成長及び幸福度についての調査の一環として始められた調査でもある。

生活の質に関する調査は、さまざまな主観的幸福度に加え、社会的関係に関する項目、心の健康にかかわる項目、個人の属性などが調査されており、さまざまな切り口でクロス集計・分析することが可能である。特に無作為で抽出された全国の4950の世帯構成員全員(15歳以上)を対象<sup>2</sup>に実施された2013年の調査では、仕事の質に関する調査項目が設けら

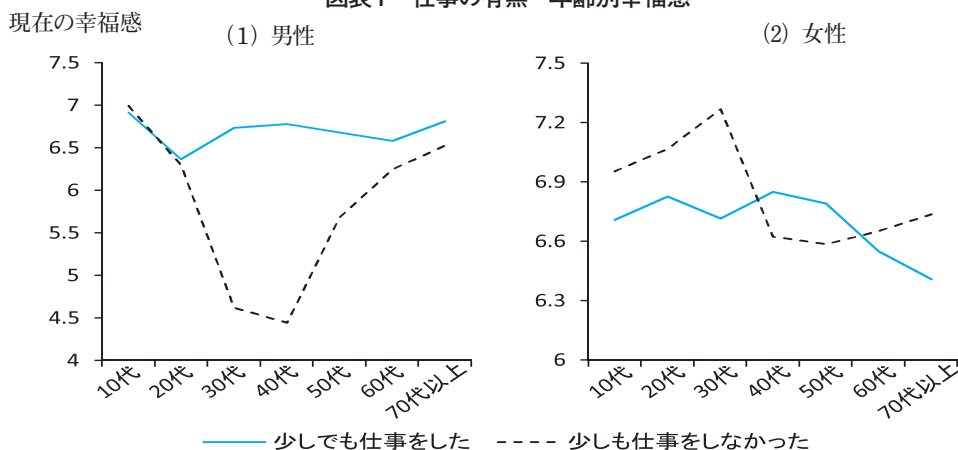
れており、仕事の質の水準、さらにはそれらが幸福度や心の健康とどのような関係にあるかが、分析可能となっている。以下では本調査に基づき、まず、雇用の有無、従業上の地位、正規・非正規の違いが幸福度に与える影響を確認する。次に、仕事の質の測定結果と正規・非正規により雇用の質がどのように異なるのかをみる。最後に、雇用の質が心の健康に与える影響を確認する。

## 2. 仕事の有無、従業上の地位、正規・非正規と主観的幸福度

### (1) 仕事の有無

仕事の質に入る前に、まず仕事の有無が幸福度に与える影響をみてみたい。単純に仕事の有無だけで比較すると幸福度には大きな影響がみられないものの<sup>3</sup>、性・年齢別にみると、男性で30代から50代では「少しも仕事をしなかった」と回答した人の現在の幸福感は、著しく低いことが分かる(図表1(1))。一方、女

図表1 仕事の有無・年齢別幸福感



性は、40代、50代を除くと、仕事をしなかったと回答した人の方が、現在の幸福感が高い(図表1(2))。これは男性の場合、仕事をしなかった主な原因が、30～50代の場合は失業(仕事を探していた)や病気(仕事を休んでいた)、それ以外の世代では、通学や引退と考えられる(図表2)。女性の場合、20代や30代で仕事をしなかった人の多くは、失業中ではなく、育児休業(仕事を休んでいた)、もしくは育児・家事のために非労働力化しているためと考えられる。個人にとって仕事の有無がもつ意味は、当該個人の属性に大きく依存することが分かる。

図表2 非就業の状態別の現在の幸福感・年齢

	男性			女性		
	幸福感	年齢	回答者数	幸福感	年齢	回答者数
仕事を休んでいた	5.1	51.0	33	7.4	39.9	47
仕事を探していた	5.3	41.8	89	6.0	38.0	67
通学	6.9	17.9	218	7.0	17.9	202
家事	5.9	60.4	17	7.0	53.5	647
職業生活引退(高齢者など)	6.6	73.1	364	6.8	74.5	283
その他	6.3	51.6	90	6.2	53.6	125
全体	6.4	51.3	811	6.9	51.4	1,371

## (2) 従業上の地位と幸福度

次に仕事の質と密接にかかわりのある従業上の地位と幸福度の関係をもてみたい。今回の調査結果では、仕事をしていると回答した

図表3 回答者の従業上の地位

	男性		女性		全体	
	回答者数	構成比	回答者数	構成比	回答者数	構成比
常用雇用	1,645	69%	1,550	69%	3,195	69%
臨時・日雇	185	8%	297	13%	482	10%
会社などの役員	177	7%	65	3%	242	5%
自営業主	320	13%	90	4%	410	9%
自営業の手伝い	61	3%	205	9%	266	6%
内職	11	0%	45	2%	56	1%
合計	2,399	100%	2,252	100%	4,651	100%

図表4 従業上の地位別の現在の幸福感、年齢

	男性		女性		全体	
	幸福感	年齢(歳)	幸福感	年齢(歳)	幸福感	年齢(歳)
常用雇用	6.7	43.8	6.7	42.1	6.7	43.0
臨時・日雇	6.0	44.8	6.7	42.6	6.4	43.5
会社などの役員	7.2	52.3	7.4	51.2	7.3	52.0
自営業主	6.7	57.1	6.8	53.6	6.7	56.3
自営業の手伝い	6.1	45.0	6.9	55.2	6.7	52.9
内職	5.0	54.4	6.5	52.7	6.2	53.0
合計	6.6	46.4	6.8	44.3	6.7	45.4

人のうち約3分の2は常用雇用であると回答している(図表3)。平均年齢は、常用雇用が43歳と最も若く、臨時・日雇いもあまり変わらない(図表4)。幸福感、年齢との関係を見ると、男女とも会社などの役員が最も現在の幸福感が高い。内職と回答した人の現在の幸福感は低い。

## (3) 正規・非正規別の状況と幸福度

さらに雇用形態の違い(安定度の違い)がもたらす生活の質への影響を見るため、「常用雇用」、または「臨時・日雇」と回答した人に、さらに勤め先での呼称を質問したところ、正規の職員・従業員と回答した人の数は、1981人と常用雇用と回答した人数(3195人)の3分の2を下回っている(図表5)。

男性では、7割以上が「正規」と回答している一方、女性で最も回答者が多かったのは

図表5 正規・非正規別の状況 回答者数

	男性	女性	全体
正規の職員・従業員	1,305	676	1,981
パート	62	702	764
アルバイト	197	226	423
派遣社員	29	36	65
契約社員	97	101	198
嘱託	56	31	87
その他	45	48	93
役員を除く雇用者合計	1,791	1,820	3,611

図表6 正規・非正規別の状況、構成比と年齢

	男性		女性		全体	
	構成比	年齢	構成比	年齢	構成比	年齢
正規の職員・従業員	73%	43.2	37%	39.1	55%	41.8
パート	3%	53.6	39%	48.9	21%	49.3
アルバイト	11%	35.3	12%	28.7	12%	31.8
派遣社員	2%	44.6	2%	40.4	2%	42.3
契約社員	5%	48.8	6%	42.2	5%	45.4
嘱託	3%	60.5	2%	48.4	2%	56.1
その他	3%	57.3	3%	48.0	3%	52.5
役員を除く雇用者合計	100%	43.9	100%	42.2	100%	43.0

図表7 正規・非正規別の状況と幸福感、本人年収指数、世帯年収指数

	男性			女性		
	幸福感	本人年収	世帯年収	幸福感	本人年収	世帯年収
正規の職員・従業員	6.8	5.5	7.2	6.8	3.8	7.4
パート	6.1	2.6	4.8	6.6	1.6	5.9
アルバイト	6.2	1.7	6.2	6.8	1.4	6.2
派遣社員	5.5	2.9	4.9	6.4	2.2	5.8
契約社員	6.0	3.5	6.1	6.5	2.6	6.4
嘱託	6.9	4.0	6.1	7.5	2.5	7.1
その他	6.0	3.1	5.3	6.5	2.0	6.3
役員を除く雇用者合計	6.6	4.7	6.8	6.7	2.5	6.6

「パート」であった。また、「正規」と回答した人の平均年齢は女性の方が若い（図表6）。

さらに、現在の幸福感、本人の年収（指数）、世帯全体の年収（指数<sup>4</sup>）との関係を見ると（図表7）、嘱託と回答した人の幸福感が男女とも高い。男性の場合、正規職員の幸福感、本人年収、世帯年収は、パート、アルバイト、派遣、契約社員と比較すると、統計学的に有意に高い<sup>5</sup>。女性の場合、幸福感は、統計学的に有意（5%水準）であったのは嘱託と回答した人だけであった。仕事の安定度の点においても、幸福度に与える影響に男女差が明確に存在する。

### 3. 仕事の質と幸福度

#### (1) 仕事の質の測定

仕事の質の測定方法については、現在のところ、国際的に合意された調査方法は存在しない。第2回OECD幸福度白書は、欧州を中心に行われている測定作業から、個人レベルの仕事の質の測定項目として、a) 所得、b) 労働時間、c) 仕事の安定、d) 学習機会、e) 職業安全、f) 仕事の進め方の自由度・満足度、g) 職場における人間関係、h) 社会保障制度（雇用保険、家庭生活支援、健康保険）の8点を共通項として抽出している。内閣府の生活の質に関する調査はこれらの調査項目をおおむねカバーしている。具体的には、「仕事の要求の強さ」や、「自分で決めることができる範囲」、「キャリアアップ」など以下の図表8にある仕事の質にかかわる10の質問について、調査直近1週間に少しでも仕事していた人にたずねている。

図表8 仕事の質の状況

	全くそう思わない		どちらからかというは		どちらからかというは		非常にそう思う		合計	
	そう思わない	そう思わない	どちらからかというは	どちらからかというは	非常にそう思う	非常にそう思う	そう思わない	そう思う		
自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い	11%	17%	29%	31%	13%	27%	44%	100%		
賃金は良い	20%	25%	34%	18%	3%	44%	21%	100%		
仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい	10%	15%	30%	33%	11%	26%	44%	100%		
仕事は単調で退屈である	26%	32%	32%	8%	2%	58%	10%	100%		
将来のキャリアアップにつながる仕事である	20%	20%	36%	18%	5%	40%	23%	100%		
常に締切に追われている	23%	18%	33%	19%	8%	41%	27%	100%		
危険もしくは不健康な環境で働いている	35%	23%	25%	13%	5%	58%	17%	100%		
職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である	18%	19%	37%	20%	6%	37%	26%	100%		
職場の人間関係にはストレスが多い	13%	21%	32%	23%	11%	34%	33%	100%		
自己啓発や生活の時間が確保しやすい職場環境にある	12%	18%	39%	26%	5%	30%	31%	100%		

これらの調査項目のうち、「そう思う」という回答が「そう思わない」という回答より明確に多かったのは、「自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い」、「仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい」の2項目であった。

逆に、「そう思わない」という回答の方が明確に多かったのは、「賃金は良い」、「仕事は単調で退屈である」、「将来のキャリアアップにつながる仕事である」、「常に締切に追われている」、「危険もしくは不健康な環境で働いている」、「職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である」の6項目であった。

「職場の人間関係にはストレスが多い」、「自己啓発や生活の時間が確保しやすい環境にある」の2項目については、「そう思う」と「そう思わない」がほぼ同数であった。

#### (2) 正規・非正規の別(雇用の安定)と仕事の質

常用雇用、臨時・日雇と回答した人のうち、正規・非正規別に仕事の質をどう見ているかを調べるためにクロス集計してみると、正規の職員等と回答した人の方が、仕事の質が高かったのは、「仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい」、「仕事は単調で退屈である」（否定的項目）、「将来のキャリアアップにつながる仕事である」の3項目であった。

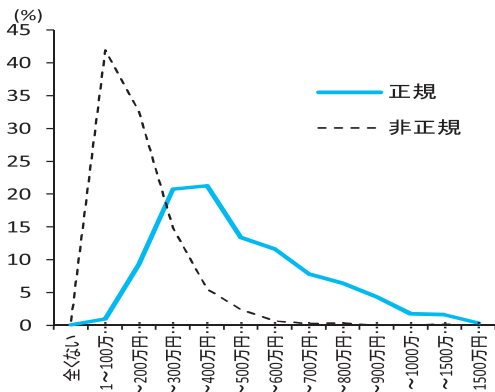
逆に、非正規の職員等の方が、仕事の質が高かったのは、「自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い」（否定的項目）、「常に締切に追われている」（否定的項目）、「危険もしくは不健康な環境で働いている」（否定的項目）、「職

図表9 仕事の質と雇用の安定

	正規		非正規	
	そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない
自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い	58.3%	17.5%	34.1%	34.2%
賃金は良い	22.8%	44.9%	20.9%	46.9%
仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい	45.3%	24.3%	31.7%	33.8%
仕事は単調で退屈である	9.7%	60.7%	11.9%	55.7%
将来のキャリアアップにつながる仕事である	29.4%	32.4%	17.5%	51.4%
常に締切に追われている	37.9%	29.9%	14.8%	55.0%
危険もしくは不健康な環境で働いている	22.6%	51.8%	13.8%	62.3%
職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である	27.0%	41.1%	27.5%	34.5%
職場の人間関係にはストレスが多い	43.4%	26.0%	30.6%	36.8%
自己啓発や生活の時間が確保しやすい職場環境にある	26.2%	36.7%	36.3%	25.1%

場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である、「職場の人間関係にはストレスが多い」（否定的項目）、「自己啓発や生活の時間の確保がしやすい職場環境にある」の6項目であった。「賃金は良い」については、統計学的に明確な差は見られない<sup>6</sup>（図表9）。ただし、本人の年収をみると、明らかに正規の職員等の方が高い年収の回答者が多い（図表10）。

図表10 正規・非正規別の本人年収の分布



#### 4. 心の健康の測定 (K6)

仕事の質が個人に持つ意味を考える上では、幸福感以上に、精神的な健康に与える影響が重要と考えられる。生活の質に関する調査では心の健康状態に関する調査も含まれ、分析が可能となっている。以下では、まず本調査における心の健康状態に関する結果について説明する。

調査において過去30日の心の健康状態について質問したところ、「神経過敏」は13%の人が、「たいてい」、もしくは「いつも」という高い頻度で感じた」と回答した。「絶望」は6%、「そわそわしたり、落ち着かない」は7%、「気分が沈みこみ」は9%、「何をやるにも骨折」は8%、「自分は価値のない人間」は、6%の人が、「たいてい」、もしくは「いつも」という高い頻度で感じていた（図表11）。

これらの回答を「全くない」を0、「少しだけ」を1、「ときどき」を2、「たいてい」を3、「いつも」を4として指数化して合計すると心理的ストレスを含む何らかの精神的問題の程度を表す指標として用いられているK6<sup>7</sup>が計算で

図表11 心の健康状態

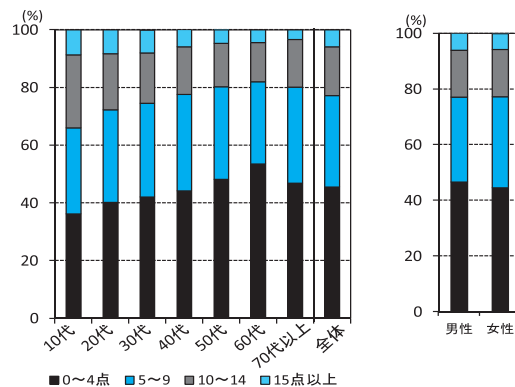
	全くない	少しだけ	ときどき	たいてい	いつも
神経過敏に感じましたか	25.5%	30.3%	31.4%	8.3%	4.5%
絶望的に感じましたか	54.4%	23.1%	16.1%	4.1%	2.2%
そわそわしたり、落ち着かないと感じましたか	36.4%	32.0%	24.4%	5.1%	2.1%
気分が沈み込んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか	37.9%	30.3%	22.3%	6.4%	3.0%
何をやるにも骨折りだと感じましたか	38.6%	32.0%	21.4%	5.5%	2.6%
自分は価値のない人間だと思いましたか	55.2%	21.9%	17.2%	3.4%	2.2%

きる。年齢階層別にみると、10代、20代でK6の値が高い回答者（10点以上）の割合が多く、年齢が上がるにつれ、心の健康状態が悪いとする回答が減少している。但し、70代以上は60代と比較し、悪化している（図表12 (1)）。性別にK6の得点の分布をみると、男女の間で心の健康に大きな違いがないことが分かる<sup>8</sup>（図表12 (2)）。

図表12 K6の得点の分布

(1) 年齢別

(2) 性別



#### 5. 心の健康と幸福度

仕事の質は、心の健康と密接に関係すると思われるところ、仕事の質についての質問において、そう思う（=どちらかというと思う+非常にそう思う）と回答した人とそうでない人で、K6の得点に違いが出るかみところ、全ての項目で統計学的に有意な違いが存在した<sup>9</sup>（図表13）。

労働時間との関係についてみると、男女で違いがあり、男性の場合、週の労働時間が60時間未満と60時間以上でK6の水準に顕著な差はみられないが、女性の場合、統計学的に有意な差<sup>10</sup>が存在した（図表14）。



図表13 仕事の質と心の健康

	そう思わない、 どちらでもない		そう思う	
	K6	回答者数	K6	回答者数
自分の仕事は要求が厳しく、ストレスが多い	4.8	2490	7.0	1969
賃金は良い	5.9	3502	5.4	948
仕事の仕方については、自分で決めることができる範囲が大きい	6.2	2490	5.2	1961
仕事は単調で退屈である	5.6	4019	7.1	436
将来のキャリアアップにつながる仕事である	5.9	3410	5.5	1044
常に締切に追われている	5.4	3270	6.8	1189
危険もしくは不健康な環境で働いている	5.5	3681	7.1	772
職場は、子育てや介護をしている人にとって仕事と両立しやすい環境が整っている方である	5.9	3290	5.3	1134
職場の人間関係にはストレスが多い	5.0	2963	7.4	1480
自己啓発や生活の時間が確保しやすい職場環境にある	6.1	3060	5.1	1387

図表14 長時間労働と心の健康

	男性		女性	
	K6	回答者数	K6	回答者数
60 時間未満	5.6	1882	5.8	2045
60 時間以上	6.0	407	7.3	96

## 6. 測定の必要性と政策的インプリケーション

以上の結果は、クロスセクションの分析であり、必ずしも因果関係を示すものではないが、仕事の質が生活の質に対して持つ影響が特に男性において大きいことを示唆していると考えられる。正規・非正規の違いは、雇用の質においても明確に存在することが分かるが、非正規雇用が一概に正規雇用より仕事の質が劣るわけではない。従業上の地位や仕事の不安定さに対し、女性は幸福度に大きな影響がないように対応できている一方、男性は、幸福度が大きく変わっている。男性は全体としては従業上の地位などで女性と比較して恵まれているものの、恵まれない場合における影響は男性の方が大きいといえよう。これらの結果は、個別ケースに応じて政策的対応を検討するニーズが高いことを示していると考えられ、今後とも適切な測定方法と対応方法に関する分析を行なうことが必要であると実感している。なお、本調査の活用方法であるが、同様の質問項目を各職場において用いることにより、生活の質に関する調査にある日本全体の平均像との比較が可能となるため、各職場の仕事の質を測定する上でのベンチマークとして活用することも理論的には可能であり、今後さらなる調査分析が行なわれることを期待したい。

- 1 幸福度測定に関する経緯、及び主観的幸福度の持つ意義については、連合総研レポートDIO274号（2012年9月）特集「幸福度—計測可能か？ 意義ある概念か？」を参照されたい。
- 2 z回答いただいたのは3086世帯、7717人であった。世帯数で計算した回収率は62.3%である。
- 3 全サンプルを用いて、仕事の有無別に現在の幸福度の平均値に違いが出るか t 検定を行なったところ、統計学的に有意な違いはなかった。
- 4 質問表の年収の階級について、「全くない」を「0」、「1500万円以上」を「12」とした指数。
- 5 該当の呼称と他の呼称との間で、現在の幸福度の平均値に差が出るか t 検定を行なったところ、男性の場合、正規の職員は、有意に高く、パート、アルバイト、派遣、契約社員は有意（5%、もしくは1%水準）に低かった。
- 6 分布に対し、適合度検定を行なったところ、有意な差は見られなかった。
- 7 K6はR.C.Kesslerハーバード大学教授が開発した心理学的ストレスを測定する指標で、同様の手法が米国の全国健康面接調査（NHIS）や日本の国民生活基礎調査に用いられている。
- 8 分布について、適合度検定を行なったところ、男女の間の違いは有意ではなかった。
- 9 K6の平均点について、t検定を行なったところ、「将来のキャリアアップにつながる仕事である」のみ、5%水準、他は1%水準で有意であった。
- 10 K6の得点につき、過去1週間の労働時間60時間未満と60時間以上で差が出るか、t検定を行なったところ、男性では有意な差は出なかったが、女性では1%水準で有意な差が存在した。

### 【参考文献】

- 桑原進、上田路子、河野志穂（2013）「生活の質に関する調査（世帯調査：訪問留置法）の結果について」、ESRI Research Note No.23、内閣府経済社会総合研究所
- OECD編著、徳永優子他訳（2012）『OECD幸福度白書 より良い暮らし指標：生活向上と社会進歩の国際比較』、明石書店
- OECD（2013）*How's life? 2013: Measuring well-being*、OECD Publishing, Paris