

〔論 説〕

会計年度任用職員の賃金規定要因と労働組合

戸 室 健 作

1 はじめに

本稿の課題は、第1に会計年度任用職員（以下、年度職員と略）の賃金規定要因と組合効果を解明することである。ここでいう組合効果とは、労働組合員と非組合員との労働条件（ここでは賃金）を比べて、組合員に優位な差をもたらす労働組合単独の効果のことである。課題の第2は、どのような年度職員が労働組合に加入しているのか、あるいは労働組合に興味関心をもっているのかを、労働組合に無関心な年度職員との比較で解明することである。この2つの課題を多変量解析の手法を用いて解明する。なお、解析にはSPSS Statistics 27を用いた。

自治体で働く年度職員の人数は、2023年時点で96万8277人に達している〔総務省2023〕。年度職員制度は、2017年5月11日に「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が成立し、2020年4月1日に改正法が施行されて開始された。最近になって制度化され、質量ともに自治体業務に不可欠となっている年度職員だが、その労働条件については、賃金の低さや雇用の不安定性などが指摘されている（たとえば東海林〔2024〕を参照されたい）。

労働条件の向上には、一般的に労働組合の活用が考えられる。しかし、周知のように、日本の公務員は、争議権などの労働基本権が制約されており、年度職員も例外ではない。そうした中で、労働組合の力で年度職員の労働条件向上を実現することは可能なのだろうか。その有効性を考えるためにも、労働条件の中心である賃金について、現在、組合効果がどの程度のものなのかを解明する必要があるだろう。

日本での賃金に対する組合効果を調べた研究には、橘木・野田〔1993〕、野田〔1997〕、都留〔2002〕、野田〔2004〕、都留他〔2009〕、仁田・篠崎〔2011〕、鈴木〔2020〕、松浦・江〔2021〕などがある。当該研究においては、分析の際に企業規模を統制することが必要不可欠とされている。なぜなら、日本では賃金の企業規模間格差が大きく、かつ組合員の多くは賃金の高い大企業に所属している。そのため、組合員と非組合員の平均賃金を比較して、組合員の方が高かったとしても、それは組合効果ではなくて大企業に所属している影響かもしれないからだ。企業規模を統制して分析した上記の研究を見ると、賃金への組合効果の有無は論文によって異なっており、定まっていない。たとえば、男女計の賃金に対して、鈴木〔2020：78，87〕では組合効果を確認できていないが、松浦・江〔2021：7,15〕では賃金を14.3%高める組合効果を確認している。

そして、非正規労働者だけを対象として賃金への組合効果を調べた研究は、これまでのところほとんどない。古郡〔1985〕は、スーパーや百貨店における勤続3年のパートタイマーのモデル賃金を従属変数として重回帰分析を行い、パートを組織している企業では、未組織の企業と比べて賃金が8%高いことを明らかにしている。ただし、分析データが

1980年代前半のものであり、非正規労働者の割合が高まった現在の状況は分からない。

本稿の調査対象である年度職員の賃金と労働組合との関係を調べたものとして、全日本自治団体労働組合（以下、自治労）の調査がある〔全日本自治団体労働組合2021〕。自治労調査は公開されているのがダイジェスト版だけなので、詳細は分からないが、それによると、年度職員が組織化されている自治体では年度職員の平均時給が1142.0円だが、組織化されていない自治体では1062.2円であり、前者が7.5%高くなっている〔全日本自治団体労働組合2021：17〕。しかし、これだけでは賃金に及ぼすその他の要因の影響が除去されておらず、労働組合独自の効果（組合効果）については分からない。また、時給制の者限定という限界もある。

2番目の課題については、そもそも労働組合に加入する年度職員の属性等を調査した研究はこれまでになかった。総務省〔2020〕の調査には、年度職員の組合加入に関するデータがない。先の自治労調査は、年度職員の組合員がいる自治体と組合員がいない自治体の数や、両者における労働条件の違いがわかるが、年度職員の年齢や性別といった属性に関する基本的な情報は掲載されていない⁽¹⁾。

2 使用データ

(1) 自治労連調査について

本稿が使用するデータは、日本自治体労働組合総連合（以下、自治労連）が2022年5月～9月にかけて実施したアンケート調査の個票データである。アンケート調査の正式名称は、「会計年度任用職員「いまだから聴きたい！誇りと怒りの2022アンケート」調査」（以下、自治労連調査）であり、自治労連が企画してアンケート票を作成し、配布・回収して実施された。調査対象は、全国の自治体で働く年度職員である。

具体的な調査方法は、自治労連の組合員が、年度職員に対面や郵送など、地域の実情に応じた工夫で広くアンケートの周知と回収を行った。中には、上部団体をもたない一部の自治体単組の協力や、自治労連単組がない一部の自治体の協力も得ながらアンケートを配布した。アンケートの回答は、アンケート用紙に記入してもらう方法と、インターネットに接続してGoogle Formsで回答してもらう方法の2種類で行った。実際のアンケート用紙は、自治労連〔2022a〕や戸室〔2023：76-79〕で確認することができる。

アンケートの単純集計結果は、自治労連が2022年11月に発表している〔自治労連2022b〕。また、自治労連地方自治問題研究機構「人事・給与研究会」（以下、研究会）は、アンケートの個票データを自治労連から分析・研究のために譲り受け、研究会メンバーの筆者がアンケートのクロス集計結果を戸室〔2023〕としてまとめた。アンケートの回答数は自治労連〔2022b〕では2万2401人であるが、クロスデータを集計するさいに研究会メンバーが自治労連と相談しながら無効回答を削除し、戸室〔2023〕の有効回答数は2万1969人である。本稿は戸室〔2023〕で使用した個票データを使用する。

(1) なお、年度職員制度が開始される以前において、組合に加入する非正規公務員の属性等を調査した研究には、たとえば川村〔2015〕がある。川村〔2015〕は、帯広市の非正規公務員を対象にアンケート調査を行い、どのような者が組合に加入しているか、あるいはどのような者が組合に期待を示しているかを、クロス集計で明らかにしている。

(2) 変数

本稿で使用する変数について以下に説明する。また、各変数の記述統計量については図表1で示している。

①年収

自治労連調査では、「勤続年数1年以上の方に。昨年（2021年1月～12月）の年収について教えてください」と聞いている。ここでの年収を賃金とみなした。回答項目は階級の選択肢で聞いており、次のように中間値に置き換えた。「100万円未満」→50, 「100～150万円未満」→125, 「150～200万円未満」→175, 「200～250万円未満」→225, 「250～300万円未満」→275, 「300～350万円未満」→325, 「350万円以上」→375⁽²⁾。「わから

図表1 記述統計量

| | | | 度数 |
|----|------------------|---|-------|
| 1 | 年収 | 平均 180.92, 標準偏差 74.26 | 19223 |
| | 年収 (対数) | 平均 5.09, 標準偏差 0.50 | |
| 2 | 最低賃金 | 平均 919.50, 標準偏差 75.36 | 21799 |
| | 最低賃金 (対数) | 平均 6.82, 標準偏差 0.08 | |
| 3 | 年齢 | 平均 52.93, 標準偏差 12.07 | 21886 |
| 4 | 性別 | 男性 13.2%, 女性 86.8% | 21718 |
| 5 | 勤続年数 | 平均 7.88, 標準偏差 5.61 | 21868 |
| 6 | 勤務時間 | フルタイム 22.2%, パートタイム 77.8% | 21534 |
| 7 | 一時金 | 有り 88.9%, 無し 11.1% | 21248 |
| 8 | 労働組合 | 「すでに加入している」21.9%, 「話を聞きたい」5.3%, 「わからない」72.8% | 20121 |
| 9 | 職種 | 一般事務・学校事務等 26.1%, 保育士 23.3%, 調理員 7.3%, 用務員 2.7%, 学校の介助支援員 3.0%, 放課後児童支援員 6.4%, 図書館司書 3.2%, 看護師 1.6%, 保健師 0.8%, 消費生活相談員 0.6%, その他 25.2% | 21711 |
| 10 | 仕事内容 | 「主に正規職員を補助する仕事」56.0%, 「正規職員とほぼ同じ仕事」29.9%, 「正規職員の指示を受けない専門的な仕事」14.2% | 19941 |
| 11 | やりがい | 「持っている」55.3%, 「少しある」35.9%, 「あまりない」7.0%, 「持っていない」1.8% | 20735 |
| 12 | 家計の支え手 | 「自分」24.9%, 「配偶者・親など」50.4%, 「自分を含む複数」24.7% | 21601 |
| 13 | 改善してほしいこと (3つまで) | 「賃金を上げてほしい」59.5%, 「一時金（ボーナス）がほしい, 増やしてほしい」39.4%, 「毎年, 賃金を上げてほしい (定期昇給)」37.0%, 「パワハラ, セクハラなどハラスメントをなくしてほしい」5.1%, 「時間外労働をなくしてほしい」2.9%, 「有給休暇がほしい, 増やしてほしい」8.6%, 「病気休暇を有給にしてほしい」7.1%, 「有給の特別休暇 (生理休暇等) がほしい」2.4%, 「休暇を取れるようにしてほしい」5.3%, 「継続雇用にしてほしい」33.9%, 「退職金がほしい」35.4%, 「その他」6.8%, 「特になし」5.9%, 無回答 1.6% | 21969 |

(注) 13番「改善してほしいこと (3つまで)」の「特になし」とは、「あなたが改善してほしいことは何ですか。(3つまで)」の3つの回答欄に「特になし」の選択肢が選ばなかった回答者のことである。したがって、3つの回答欄に、例えば、「賃上げ要求」と「ボーナス増要求」と「特になし」を選んだ回答者は、本稿では、「特になし」には集計していない。なお、戸室[2023]のクロス集計では、後者の回答者も「特になし」に含めて集計している。また、13番の「無回答」は、3つの回答欄すべてが無回答の者である。

ない」と無回答は欠損値とした。勤続1年未満の者が回答している場合は、有効回答数から除外した。3節1項では、この年収額を自然対数に変換して使用した。

なお、上記の質問文では、年度職員の賃金に限定した年収なのか、それに加えて年金や兼業などの収入も含んだ年収なのかがやや曖昧である⁽³⁾。ただし、回答者の84.4%は年収250万円未満であり、年度職員の賃金をそれなりに反映したものと思われる。また、本稿の課題解明にとって重要なのは、たとえば組合員と非組合員といったカテゴリ間の平均年収の格差である。賃金以外の収入を含めて年収を回答した者が、どちらかのカテゴリに偏ることは通常考えられない以上、この点は問題にならないと見なした。

②最低賃金

自治労連調査では、「あなたが勤務している都道府県・市区町村名をご記入下さい」と聞いており、回答者の勤務先の都道府県名が分かるようになっている。この都道府県名を、都道府県ごとに設定されている地域別最低賃金の金額(2021年度のコレ)に置き換えた。無回答は欠損値とした。3節1項では、この最低賃金額を自然対数に変換して使用した。

回答者の都道府県ごとの分布を図表2に示した。47の全都道府県から回答者が得られており、最も回答人数が多いのは東京都の3694人(16.9%)、次いで静岡県1861人(8.5%)、愛知県1742人(8.0%)となっている。最も回答人数が低いのは、岐阜県、鳥取県、徳島県、長崎県の2人である。

③年齢

年齢については、階級の選択肢で聞いているので、次のように中間値に置き換えた。「10代」→19、「20代」→25、「30代」→35、「40代」→45、「50代」→55、「60代」→65、「70歳以上」→75⁽⁴⁾。無回答は欠損値とした。

④女性ダミー

「男性」→0、「女性」→1、「無回答」→欠損値とした。

⑤勤続年数

自治労連調査では、「勤続年数を教えてください。(臨時・嘱託期間も含む)」と聞いている。回答項目は、階級の選択肢で聞いているので、次のように中間値に置き換えた。「1年未満」→0.5、「5年未満」→3、「10年未満」→7.5、「15年未満」→12.5、「15年以上」→17.5⁽⁵⁾。無回答は欠損値とした。

⑥パートタイムダミー

自治労連調査では、「勤務時間について教えてください」として「(1)勤務時間による就業形態」を聞いている。その回答項目の選択肢「フルタイム(正規職員と同じ)」

(2) 「350万円以上」については、その直前の階級「300~350万円未満」の中間値(325)との差額(25)を加算して375とした。

(3) 勤続1年以上の者に限定して年収を聞いていることから、質問作成者の意図としては賃金を聞いているものと推察できる。

(4) 「10代」については、高校卒業で働き出したことを想定し、かつ「勤続年数1年以上」を分析対象としている(「①年収」を参照)ので、19とした。「70歳以上」については、その直前の階級「60代」の中間値(65)との差額(5)を加算して70とした。

(5) 「15年以上」については、その直前の階級「15年未満」の中間値(12.5)との差額(2.5)を加算して17.5とした。

図表 2 都道府県別回答数

| | 度数 | % | | 度数 | % | | 度数 | % |
|------|------|-------|------|------|------|------|-------|--------|
| 北海道 | 174 | 0.8% | 福井県 | 128 | 0.6% | 山口県 | 457 | 2.1% |
| 青森県 | 11 | 0.1% | 山梨県 | 163 | 0.7% | 徳島県 | 2 | 0.0% |
| 岩手県 | 1165 | 5.3% | 長野県 | 820 | 3.8% | 香川県 | 338 | 1.6% |
| 宮城県 | 55 | 0.3% | 岐阜県 | 2 | 0.0% | 愛媛県 | 846 | 3.9% |
| 秋田県 | 90 | 0.4% | 静岡県 | 1861 | 8.5% | 高知県 | 286 | 1.3% |
| 山形県 | 77 | 0.4% | 愛知県 | 1742 | 8.0% | 福岡県 | 327 | 1.5% |
| 福島県 | 417 | 1.9% | 三重県 | 12 | 0.1% | 佐賀県 | 149 | 0.7% |
| 茨城県 | 233 | 1.1% | 滋賀県 | 280 | 1.3% | 長崎県 | 2 | 0.0% |
| 栃木県 | 88 | 0.4% | 京都府 | 540 | 2.5% | 熊本県 | 297 | 1.4% |
| 群馬県 | 215 | 1.0% | 大阪府 | 1483 | 6.8% | 大分県 | 162 | 0.7% |
| 埼玉県 | 939 | 4.3% | 兵庫県 | 401 | 1.8% | 宮崎県 | 8 | 0.0% |
| 千葉県 | 515 | 2.4% | 奈良県 | 364 | 1.7% | 鹿児島県 | 142 | 0.7% |
| 東京都 | 3694 | 16.9% | 和歌山県 | 179 | 0.8% | 沖縄県 | 216 | 1.0% |
| 神奈川県 | 197 | 0.9% | 鳥取県 | 2 | 0.0% | 合計 | 21799 | 100.0% |
| 新潟県 | 426 | 2.0% | 島根県 | 201 | 0.9% | | | |
| 富山県 | 90 | 0.4% | 岡山県 | 850 | 3.9% | | | |
| 石川県 | 86 | 0.4% | 広島県 | 1067 | 4.9% | | | |

→ 0, 「パートタイム（正規職員より短い）」→ 1 とした。無回答は欠損値とした。

アンケート用紙を見ると、続けて「(2) 週何日、1日何時間働いていますか。」として具体的な労働時間について聞いている。この回答欄は、「週()日 1日()時間()分」となっており、回答者が空欄に直接記入する形式になっている。そのため、自治労連から譲り受けた個票データを見ると、統計分析としてすぐに使用できる形に整理されておらず、残念ながら今回の分析に使用できなかった。

しかし、これでは分析対象の77.8%を占めるパートタイムの勤務時間（図表1参照）を統制することができない。ただし、この点に関しては、すぐ後で述べるように、自治労連調査は一時金の有無も聞いている。総務省[2018:29]では、パートタイムの年度職員にもフルタイムと同様に期末手当が支給されるが、「各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とすることも差し支えありません」として、「例えば週当たり15時間30分未満の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定される」と明記している。したがって、一時金の有無の回答結果は、勤務時間が週15時間30分未満かそれ以上かを統制する変数として利用できる。

さらに、これも後述するように、自治労連調査は、「だれの収入でおもに家計を支えていますか」も聞いている。この回答結果も、勤務時間を統制するための変数として利用できる。なぜならば、家計の支え手が「自分」との回答者は、勤務時間が長く、「配偶者・親など」との回答者は、勤務時間が短く、「自分を含む複数」との回答者は、その中間の

長さになると推定できるからだ。一時金ありダミーと家計の支え手ダミーを独立変数に投入することで、パートタイムの勤務時間を統制できない問題をカバーした。

⑦一時金ありダミー

前述の通り、自治労連調査では、「一時金（ボーナス）はもらっていますか（もらえますか）」を聞いている。その回答項目の選択肢「はい」→1、「いいえ」→0とした。選択肢「わからない」と無回答は欠損値とした。

⑧労働組合ダミー

労働組合について、「すでに加入している」→1、「話を聞きたい」と「よくわからない」→0とした。無回答は欠損値とした。なお、「すでに加入している」は4411人（21.9%）、「話を聞きたい」は1071人（5.3%）、「わからない」は1万4639人（72.8%）である。

⑨職種ダミー

「一般事務、学校事務等」を基準に設定し、保育士ダミー（保育士=1、それ以外=0）、調理員ダミー（調理員=1、それ以外=0）、用務員ダミー（用務員=1、それ以外=0）、学校の介助支援員ダミー（学校の介助支援員=1、それ以外=0）、放課後児童支援員ダミー（放課後児童支援員=1、それ以外=0）、図書館司書ダミー（図書館司書=1、それ以外=0）、看護師ダミー（看護師=1、それ以外=0）、保健師ダミー（保健師=1、それ以外=0）、消費生活相談員ダミー（消費生活相談員=1、それ以外=0）、その他ダミー（その他=1、それ以外=0）を作成した。無回答は欠損値とした。

⑩仕事内容ダミー

自治労連調査では、「仕事の内容や性質、責任の程度」を聞いている。回答項目の選択肢は、「主に正規職員を補助する仕事」（以下、正規補助仕事と略）、「正規職員とほぼ同じ仕事」（以下、正規同様仕事と略）、「正規職員の指示を受けない専門的な仕事」（以下、専門的仕事と略）、「その他」である。このうち、正規補助仕事を基準に設定し、正規同様仕事ダミー（正規同様仕事=1、それ以外=0）、専門的仕事ダミー（専門的仕事=1、それ以外=0）を作成した。「その他」と無回答は欠損値とした。

⑪やりがいダミー

自治労連調査では、「仕事にやりがい・誇りを持っていますか。」と聞いている。回答項目の選択肢は、「持っている」（やりがいあり）、「少しある」（やりがい少しあり）、「あまりない」、「持っていない」、「どちらともいえない」である。このうち、「あまりない」と「持っていない」は足し算して「やいがない」との新変数にした。「どちらともいえない」と無回答は欠損値とした。その上で、「やいがない」を基準に設定し、やりがいありダミー（やりがいあり=1、それ以外=0）、やりがい少しありダミー（やりがい少しあり=1、それ以外=0）を作成した。

⑫家計の支え手ダミー

前述の通り、自治労連調査では、「誰の収入でおもに家計を支えていますか。」と聞いている。回答項目の選択肢は、「自分」、「配偶者・親など」、「自分を含む複数」、「その他」である。「その他」と無回答は欠損値とした。そして、「配偶者・親など」を基準に設定し、自分ダミー（自分=1、それ以外=0）、自分を含む複数ダミー（自分を含む複数=1、それ以外=0）を作成した。

⑬改善してほしいことダミー

自治労連調査では、「あなたが改善してほしいことは何ですか。(3つまで)」と聞いている。回答項目の選択肢は13個あり、「賃金を上げてほしい」(賃上げ要求)、「一時金(ボーナス)がほしい、増やしてほしい」(ボーナス増要求)、「毎年、賃金を上げてほしい(定期昇給)」(定期昇給要求)、「パワハラ、セクハラなどハラスメントをなくしてほしい」(ハラスメント対策要求)、「時間外労働をなくしてほしい」(残業対策要求)、「有給休暇がほしい、増やしてほしい」(有給要求)、「病気休暇を有給にしてほしい」(病休有給要求)、「有給の特別休暇(生理休暇等)がほしい」(有給特休要求)、「休暇を取れるようにしてほしい」(休暇取得要求)、「継続雇用にしてほしい」(継続雇用要求)、「退職金がほしい」(退職金要求)、「その他」(その他要求)、「特になし」である。このうち「特になし」を除いて、それぞれ「当該要求=1、それ以外=0」とした12個のダミー変数を作成した。

3 分析結果

(1) 賃金規定要因と組合効果

本稿の第1の課題、すなわち年度職員の賃金規定要因と、その中での組合効果について解明を試みる。

まず、年度職員の平均年収を組合加入別に見たものが図表3である。図表には、参考までに、性別、勤務時間、一時金、職種、仕事内容、家計の支え手別のものも掲載している。非組合員と組合員の平均年収を比べると、全体では非組合員が172万円、組合員が216万円で、組合員が26%高くなっている。各カテゴリを見ても、平均年収はすべてのカテゴリで非組合員よりも組合員の方が高くなっている。

図表3から、賃金に対する組合効果は大きいと思われるかもしれないが、これはあくまで平均年収であり、年収を高める別の要因をもつ者が組合員の中に偏在しているのかもしれない。そこで、組合独自の効果を確かめるために、従属変数を年収(対数)として重回帰分析を行った。独立変数には、最低賃金(対数)、年齢、女性ダミー、勤続年数、パートタイムダミー、一時金ありダミー、労働組合ダミー、職種ダミー、仕事内容ダミー、家計の支え手ダミーを使用した。併せて、組合員と非組合員とで各変数の効果の差異を確かめるために、組合加入別の賃金規定要因も調べた。図表4が分析結果である。

まず、全体の年収について見てみよう。組合効果の解明という本稿の課題にとって何より重要なのは労働組合ダミーである。その変数に注目すると、回帰係数は0.132であり、組合員は非組合員よりも年収が13.2%高いことが分かる⁽⁶⁾。

(6) なお、全体だけでなく、11種類の職種ごとに賃金に対する組合効果も計算してみた。すなわち、各職種ごとに、年収(対数)を従属変数として、独立変数には、最低賃金(対数)、年齢、女性ダミー、勤続年数、パートタイムダミー、一時金ありダミー、労働組合ダミー、仕事内容ダミー、家計の支え手ダミーを投入して、重回帰分析を行った。その結果、職種別の組合効果は、一般事務・学校事務等13.7%、保育士5.1%、調理員16.6%、用務員12.8%、学校の介助支援員24.6%、放課後児童支援員18.1%、図書館司書10.7%、看護師11.6%、消費生活相談員14.0%、その他職種14.2%だった(用務員と図書館司書は1%水準で有意、消費生活相談員は5%水準で有意、看護師は10%水準で有意、それ以外は0.1%水準で有意)。保健師は、回帰のF検定の結果が5%水準で有意にならなかった。

図表3 組合加入別の平均年収

| | | 全体 | | 非組合員 | | 組合員 | | B/A |
|--------------------|------------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|------|------|
| | | 平均年収 (万円) | 度数 | A 平均年収 (万円) | 度数 | B 平均年収 (万円) | 度数 | |
| 全体 | | 181 | 19223 | 172 | 13679 | 216 | 4063 | 1.26 |
| 性別 | 男性 | 207 | 2323 | 199 | 1565 | 235 | 532 | 1.18 |
| | 女性 | 177 | 16696 | 168 | 11957 | 213 | 3504 | 1.27 |
| 勤務時間 | フルタイム | 219 | 4117 | 211 | 2662 | 236 | 1189 | 1.12 |
| | パートタイム | 171 | 14721 | 162 | 10771 | 207 | 2788 | 1.28 |
| 一時金 | 有り | 191 | 16998 | 183 | 11884 | 219 | 3890 | 1.20 |
| | 無し | 96 | 2075 | 93 | 1686 | 134 | 146 | 1.44 |
| 職種 | 一般事務・学校事務等 | 180 | 4807 | 173 | 3890 | 219 | 554 | 1.26 |
| | 保育士 | 178 | 4541 | 171 | 3132 | 206 | 1034 | 1.21 |
| | 調理員 | 175 | 1420 | 154 | 850 | 212 | 499 | 1.38 |
| | 用務員 | 171 | 528 | 165 | 365 | 201 | 113 | 1.22 |
| | 学校の介助支援員 | 150 | 552 | 141 | 450 | 217 | 65 | 1.54 |
| | 放課後児童支援員 | 164 | 1205 | 137 | 647 | 210 | 443 | 1.53 |
| | 図書館司書 | 176 | 648 | 161 | 415 | 205 | 203 | 1.27 |
| | 看護師 | 224 | 286 | 215 | 213 | 260 | 49 | 1.21 |
| | 保健師 | 221 | 127 | 220 | 104 | 244 | 8 | 1.11 |
| | 消費生活相談員 | 224 | 117 | 211 | 73 | 253 | 34 | 1.20 |
| | その他 | 192 | 4778 | 182 | 3383 | 230 | 1024 | 1.26 |
| | 仕事内容 | 主に正規職員を補助する仕事 | 161 | 9570 | 156 | 7479 | 194 | 1330 |
| 正規職員とほぼ同じ仕事 | | 208 | 5327 | 197 | 3322 | 231 | 1632 | 1.18 |
| 正規職員の指示を受けない専門的な仕事 | | 206 | 2554 | 199 | 1656 | 225 | 732 | 1.13 |
| 家計の支え手 | 自分 | 204 | 4678 | 194 | 3056 | 234 | 1186 | 1.21 |
| | 配偶者・親など | 164 | 9587 | 156 | 7217 | 201 | 1721 | 1.29 |
| | 自分を含む複数 | 194 | 4732 | 186 | 3247 | 221 | 1122 | 1.19 |

その他に、最低賃金（対数）の変数を見ると、回帰係数は0.295となっており、最低賃金が1%高い地域の年度職員は、年収が0.3%高くなることも分かる⁽⁷⁾。最低賃金の標準化回帰係数は0.049である。一方、労働組合ダミーの標準化回帰係数は0.114なので、組合効果は最賃効果の2.33倍の大きさになっている。

(7) 最低賃金(対数)の回帰係数0.295は、従属変数と独立変数がともに自然対数値なので、29.5%ではなく0.295%と解釈する。

図表 4 会計年度任用職員の賃金規定要因（重回帰分析）

| 従属変数 = 年収（対数） | | 全体 | | | 非組合員 | | | 組合員 | | |
|---------------|-----------------|-----------------------|---------|------|-----------------------|---------|------|-----------------------|---------|------|
| | | 回帰係数 | 標準化回帰係数 | 有意確率 | 回帰係数 | 標準化回帰係数 | 有意確率 | 回帰係数 | 標準化回帰係数 | 有意確率 |
| | 最低賃金（対数） | 0.295 | 0.049 | *** | 0.150 | 0.025 | ** | 0.822 | 0.156 | *** |
| | 年齢 | -0.003 | -0.078 | *** | -0.003 | -0.081 | *** | -0.003 | -0.087 | *** |
| | 女性ダミー | -0.135 | -0.086 | *** | -0.145 | -0.091 | *** | -0.107 | -0.086 | *** |
| | 勤続年数 | 0.011 | 0.115 | *** | 0.010 | 0.106 | *** | 0.012 | 0.163 | *** |
| | パートタイムダミー | -0.158 | -0.136 | *** | -0.177 | -0.144 | *** | -0.137 | -0.158 | *** |
| | 一時金ありダミー | 0.634 | 0.389 | *** | 0.637 | 0.417 | *** | 0.529 | 0.245 | *** |
| | 労働組合ダミー | 0.132 | 0.114 | *** | | | | | | |
| 職種 | （一般事務・学校事務等を基準） | | | | | | | | | |
| | 保育士ダミー | -0.072 | -0.064 | *** | -0.052 | -0.045 | *** | -0.116 | -0.129 | *** |
| | 調理員ダミー | -0.127 | -0.071 | *** | -0.154 | -0.077 | *** | -0.076 | -0.064 | ** |
| | 用務員ダミー | -0.164 | -0.051 | *** | -0.166 | -0.051 | *** | -0.157 | -0.062 | *** |
| | 学校介助支援員ダミー | -0.057 | -0.020 | ** | -0.080 | -0.029 | *** | 0.081 | 0.025 | |
| | 放課後児童支援員ダミー | -0.118 | -0.059 | *** | -0.162 | -0.069 | *** | -0.036 | -0.029 | |
| | 図書館司書ダミー | -0.130 | -0.049 | *** | -0.128 | -0.045 | *** | -0.118 | -0.065 | *** |
| | 看護師ダミー | 0.148 | 0.037 | *** | 0.146 | 0.037 | *** | 0.150 | 0.041 | ** |
| | 保健師ダミー | 0.264 | 0.044 | *** | 0.270 | 0.048 | *** | 0.185 | 0.021 | |
| | 消費生活相談員ダミー | 0.099 | 0.016 | * | 0.052 | 0.008 | | 0.231 | 0.051 | ** |
| | その他職種ダミー | -0.009 | -0.008 | | -0.014 | -0.012 | | 0.013 | 0.013 | |
| | 仕事内容 | （正規補助仕事を基準） | | | | | | | | |
| 正規同様仕事ダミー | | 0.174 | 0.165 | *** | 0.161 | 0.144 | *** | 0.199 | 0.247 | *** |
| 専門的仕事ダミー | | 0.188 | 0.137 | *** | 0.201 | 0.137 | *** | 0.144 | 0.143 | *** |
| 家計の支え手 | （配偶者・親などを基準） | | | | | | | | | |
| | 自分ダミー | 0.129 | 0.112 | *** | 0.136 | 0.113 | *** | 0.095 | 0.107 | *** |
| | 自分含む複数ダミー | 0.096 | 0.085 | *** | 0.107 | 0.092 | *** | 0.051 | 0.057 | *** |
| | （定数） | 2.728 | | *** | 3.748 | | *** | -0.701 | | |
| | N | 15188 | | | 11697 | | | 3491 | | |
| | 決定係数 | 0.377 | | | 0.372 | | | 0.241 | | |
| | 自由度調整済み決定係数 | 0.376 | | | 0.371 | | | 0.237 | | |
| | 残差分散 | 0.148 | | | 0.154 | | | 0.122 | | |
| | 回帰のF検定 | F値 436.813 有意確率 0.000 | | | F値 345.779 有意確率 0.000 | | | F値 55.075 有意確率 <0.001 | | |

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 + p<0.1

また、年齢が1歳上がると、年収は0.3%下がる。勤続年数が1年上がると、年収は1.1%上がる。年収に対して、年齢が負の効果を、勤続年数が正の効果をもっている。

女性は男性よりも年収が13.5%低い。パートタイムはフルタイムより年収が15.8%低い。一時金が支給される年度職員は、支給されない年度職員よりも年収が63.4%高くなっている。

職種を見ると、保育士、調理員、用務員、学校介助支援員、放課後児童支援員、図書館司書の年収は、「一般事務・学校事務等」の年収よりも低くなっている。専門職種の年収が、一般事務の年収よりも軒並み低くなっているのである。最低は用務員の年収で、「一般事務・学校事務等」の年収と比べて16.4%の減である。一方、最高は保健師で、「一般事務・学校事務等」と比べて26.4%増となっている。年収に42.8ポイントの格差がついている。

仕事内容を見ると、正規補助仕事より正規同様仕事の年収は17.4%増、同様に専門的仕事は18.8%増となっている。家計の支え手については、「配偶者・親など」と比べて、自分との回答者の方が、年収が12.9%高くなっている。同様に、「自分を含む複数」との回答者の方が9.6%高くなっている。

次に、組合加入別の年収について見てみよう。

最低賃金が1%上がると、年収は非組合員では0.15%増、組合員では0.82%増となっている。後の分析結果(図表7)と併せて考えると、組合員は非組合員よりも最低賃金が高い地域に多く存在し、なおかつ年収が高いので、回帰係数が高くなっていると考えられる。

また、非組合員では、女性の年収が男性より14.5%減となっているが、組合員では10.7%減に抑えられている。さらに、非組合員では、パートタイムの年収がフルタイムより17.7%減となっているが、組合員では13.7%減に抑えられている。さらに、一時金が支給される年度職員は、支給されない年度職員よりも、非組合員では年収が63.7%増だが、組合員では52.9%増に抑えられている。このように、労働組合には年収格差を抑制する効果があることがうかがえる。

職種を見ると、非組合員では、「一般事務・学校事務等」の年収を基準にして、用務員の年収が最低の16.6%減であり、最高は保健師の27.0%増である。その差は43.6ポイントである。一方、組合員では、用務員の年収が最低の15.7%減であり、最高は消費生活相談員の23.1%増となっている。その差は38.8ポイントであり、組合員の職種間の年収格差も、非組合員より小さくなっている。

仕事内容では、非組合員と組合員とを比べると、正規補助仕事との年収格差について、まず専門的仕事では、非組合員が20.1%増、組合員が14.4%増となっており、組合員の方が格差は小さくなっている。逆に、正規同様仕事では、非組合員が16.1%増、組合員が19.9%増と、格差が大きくなっている。しかしこれは、「正規職員とほぼ同じ仕事をしている年度職員には、正規補助仕事の年度職員よりも、より高い賃金が支給されるべきだ」という労働組合の公正観の表れだろう。

家計の支え手については、「配偶者・親など」との回答者と比べて、自分との回答者の年収は、非組合員では13.6%増だが、組合員では9.5%増と格差が小さい。また、「自分を含む複数」との回答者の年収についても、非組合員では10.7%増だが、組合員では5.1%増と格差が小さくなっている。

性別、勤務時間、一時金、職種、仕事内容、家計の支え手といった各ダミー変数のカテゴリ間において、組合員の年収格差の方がおおむね小さいことが示された。そこで、組合加入別に全体の年収格差がどのようになっているのかを、年収(対数)の分散比較で調べた。図表5がそれである。参考までに、性別、勤務時間別、一時金別、職種別、仕事内容別、家計の支え手別のもも掲載した。図表5を見ると、組合員は非組合員よりも全体で分散が小さいだけでなく、「一時金なし」を除く各カテゴリすべてで分散が小さいことが確認できる。全体を見ると、非組合員の分散は0.251であり、組合員は0.163である。差し引くと、組合員の分散は、非組合員よりも0.088小さくなっている。

ただし、いま見た年収(対数)の分散比較は、他の要因を統制したものにはなっていないので、組合独自の影響で年収格差が縮小しているのかは分からない。年収格差縮小に対する組合独自の影響を確認するために、図表4の残差分散に注目したい。残差とは、回帰

図表 5 組合加入別の年収（対数）の分散

| | | 非組合員 | | 組合員 | | A - B |
|--------------------|------------|---------------|-------|-------|-------|--------|
| | | 平均値 | A 分散 | 平均値 | B 分散 | |
| 全体 | | 5.039 | 0.251 | 5.306 | 0.163 | 0.088 |
| 性別 | 男性 | 5.203 | 0.205 | 5.393 | 0.147 | 0.058 |
| | 女性 | 5.017 | 0.254 | 5.293 | 0.164 | 0.090 |
| 勤務時間 | フルタイム | 5.306 | 0.109 | 5.419 | 0.102 | 0.007 |
| | パートタイム | 4.975 | 0.262 | 5.257 | 0.181 | 0.081 |
| 一時金 | 有り | 5.137 | 0.167 | 5.330 | 0.138 | 0.029 |
| | 無し | 4.362 | 0.310 | 4.693 | 0.429 | -0.119 |
| 職種 | 一般事務・学校事務等 | 5.084 | 0.168 | 5.331 | 0.129 | 0.039 |
| | 保育士 | 5.027 | 0.268 | 5.256 | 0.174 | 0.094 |
| | 調理員 | 4.933 | 0.241 | 5.284 | 0.172 | 0.069 |
| | 用務員 | 5.031 | 0.168 | 5.259 | 0.099 | 0.069 |
| | 学校の介助支援員 | 4.852 | 0.219 | 5.329 | 0.109 | 0.110 |
| | 放課後児童支援員 | 4.749 | 0.371 | 5.293 | 0.127 | 0.244 |
| | 図書館司書 | 4.997 | 0.196 | 5.241 | 0.179 | 0.017 |
| | 看護師 | 5.258 | 0.282 | 5.508 | 0.132 | 0.150 |
| | 保健師 | 5.327 | 0.173 | 5.481 | 0.035 | 0.138 |
| | 消費生活相談員 | 5.299 | 0.130 | 5.509 | 0.053 | 0.077 |
| | その他 | 5.082 | 0.294 | 5.361 | 0.181 | 0.113 |
| | 仕事内容 | 主に正規職員を補助する仕事 | 4.932 | 0.268 | 5.174 | 0.218 |
| 正規職員とほぼ同じ仕事 | | 5.216 | 0.152 | 5.396 | 0.108 | 0.044 |
| 正規職員の指示を受けない専門的な仕事 | | 5.205 | 0.210 | 5.362 | 0.124 | 0.086 |
| 家計の支え手 | 自分 | 5.183 | 0.196 | 5.395 | 0.139 | 0.057 |
| | 配偶者・親など | 4.935 | 0.275 | 5.229 | 0.177 | 0.098 |
| | 自分を含む複数 | 5.145 | 0.189 | 5.335 | 0.145 | 0.044 |

式で得られた値と実際のデータとの差のことである。残差分散を比較することで、各独立変数を統制した上での組合加入別の年収格差を比較することが可能となる。図表 4 を見ると、非組合員の残差分散は 0.154 であり、組合員の残差分散は 0.122 である。組合員の残差分散は、非組合員よりも 0.032 少なくなっており、他の要因を統制した上でも、組合員の年収格差は非組合員よりも小さくなっている。

以上から、組合効果によって、年収が増加すると同時に、年収格差が縮小することが分かった。このことは、年収の低い階層に位置する年度職員の年収が、組合員になると重点的に引き上がることを示唆している。このことを実証するために、分位点回帰分析を行い、年収の四分位点ごとにおける年度職員の賃金規定要因を明らかにした。図表 6 がその結果

図表6 分位点別の会計年度任用職員の賃金規定要因 (分位点回帰分析)

| 分位 | | 従属変数 = 年収 (対数) | | | | | | | | |
|------------|-----------------|----------------|-------|------|--------|-------|------|--------|-------|------|
| | | 25% | | | 50% | | | 75% | | |
| | | 回帰係数 | 標準誤差 | 有意確率 | 回帰係数 | 標準誤差 | 有意確率 | 回帰係数 | 標準誤差 | 有意確率 |
| | 最低賃金 (対数) | 0.000 | 0.000 | ** | 0.543 | 0.045 | *** | 0.700 | 0.037 | *** |
| | 年齢 | 0.000 | 0.000 | *** | -0.002 | 0.000 | *** | -0.002 | 0.000 | *** |
| | 女性ダミー | -0.168 | 0.000 | *** | -0.112 | 0.012 | *** | -0.106 | 0.010 | *** |
| | 勤続年数 | 0.000 | 0.000 | *** | 0.011 | 0.001 | *** | 0.008 | 0.001 | *** |
| | パートタイムダミー | -0.168 | 0.000 | *** | -0.148 | 0.009 | *** | -0.125 | 0.007 | *** |
| | 一時金ありダミー | 0.916 | 0.000 | *** | 0.965 | 0.012 | *** | 0.425 | 0.010 | *** |
| | 労働組合ダミー | 0.168 | 0.000 | *** | 0.128 | 0.009 | *** | 0.112 | 0.007 | *** |
| | (一般事務・学校事務等を基準) | | | | | | | | | |
| 職種 | 保育士ダミー | 0.000 | 0.000 | *** | -0.082 | 0.010 | *** | -0.032 | 0.008 | *** |
| | 調理員ダミー | 0.000 | 0.000 | *** | -0.137 | 0.014 | *** | -0.072 | 0.012 | *** |
| | 用務員ダミー | -0.168 | 0.000 | *** | -0.185 | 0.024 | *** | -0.141 | 0.020 | *** |
| | 学校介助支援員ダミー | 0.000 | 0.000 | | -0.143 | 0.021 | *** | -0.057 | 0.018 | ** |
| | 放課後児童支援員ダミー | 0.000 | 0.000 | *** | -0.096 | 0.016 | *** | -0.067 | 0.013 | *** |
| | 図書館司書ダミー | -0.168 | 0.000 | *** | -0.147 | 0.020 | *** | -0.056 | 0.017 | *** |
| | 看護師ダミー | 0.168 | 0.000 | *** | 0.160 | 0.028 | *** | 0.168 | 0.024 | *** |
| | 保健師ダミー | 0.336 | 0.000 | *** | 0.238 | 0.043 | *** | 0.265 | 0.036 | *** |
| | 消費生活相談員ダミー | 0.168 | 0.000 | *** | 0.105 | 0.045 | * | 0.092 | 0.038 | * |
| | その他職種ダミー | 0.000 | 0.000 | | 0.008 | 0.010 | | 0.061 | 0.009 | *** |
| | | (正規補助仕事を基準) | | | | | | | | |
| 仕事内容 | 正規同様仕事ダミー | 0.168 | 0.000 | *** | 0.178 | 0.008 | *** | 0.113 | 0.007 | *** |
| | 専門的仕事ダミー | 0.168 | 0.000 | *** | 0.185 | 0.011 | *** | 0.136 | 0.009 | *** |
| | (配偶者・親などを基準) | | | | | | | | | |
| 家計の 支え手 | 自分ダミー | 0.000 | 0.000 | *** | 0.119 | 0.009 | *** | 0.088 | 0.008 | *** |
| | 自分含む複数ダミー | 0.000 | 0.000 | *** | 0.086 | 0.009 | *** | 0.065 | 0.007 | *** |
| | (定数) | 4.248 | 0.000 | *** | 0.679 | 0.298 | * | 0.325 | 0.249 | |
| | N | 15188 | | | 15188 | | | 15188 | | |
| | 擬似決定係数 | 0.255 | | | 0.185 | | | 0.128 | | |
| | 平均絶対誤差 | 0.3352 | | | 0.2882 | | | 0.3472 | | |

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 + p<0.1

である。労働組合ダミーの回帰係数に着目すると、分位25%では16.8%、分位50%では12.8%、分位75%では11.2%となっている。すなわち、組合効果によって四分位点すべてで年収が高まっているが、特に年収の低い階層ほど組合効果が強く発揮されていることが確認できる。年収の低い階層の賃金が、より高まることによって、組合員の年収格差が縮小されているのである。

(2) 労働組合に対する態度の規定要因

本稿の第2の課題は、どのような年度職員が、労働組合に加入しているのか、あるいは、労働組合に興味関心をもっているのか、を解明することであった。この点を調べるために、労働組合について「すでに加入している」(組合員)、「話を聞きたい」(組合関心者)、「よくわからない」(組合無関心者)の3つのカテゴリを従属変数として多項ロジスティック

回帰分析を行った。基準カテゴリは、「よくわからない」である。

独立変数は、年収、最低賃金、年齢、女性ダミー、勤続年数、パートタイムダミー、一時金ありダミー、職種ダミー、仕事内容ダミー、やりがいダミー、家計の支え手ダミー、要求（改善してほしいこと〈3つまで〉）ダミーを使用した。年収と最低賃金は、自然対数を外した値を用いた。図表7が分析結果である。

まず、労働組合に「すでに加入している」のカテゴリを見てみよう。すると、組合員は、組合無関心者と比べて、年収が高いこと、最低賃金が高い地域の者であること、女性の比率が低いこと、勤続年数が高いこと、パートの比率が低いこと、一時金が支給されている者の比率が高いこと、がわかる。また、年齢の変数は統計的に有意ではない。このことは組合無関心者と比べて年齢分布に差がないことを表しており、取り組み次第では全年齢層が労働組合に加入する可能性があることを示唆している。

職種を見ると、「一般事務・学校事務等」と比べて、保育士、調理員、用務員、放課後児童支援員、図書館司書、消費生活相談員、「その他職種」では、労働組合に加入している比率が高い。一般事務よりも専門職種で働く年度職員の方が、組合加入の比率がおおむね高くなっている。オッズ比から、最も労働組合に加入している比率が高い職種は、放課後児童支援員（5.653）、次いで調理員（3.866）、図書館司書（3.407）となっている。ただし、学校介助支援員と看護師は統計的に有意な差はなく、保健師は、むしろ「一般事務・学校事務等」と比べて組合加入の比率が低くなっている。

仕事内容を見ると、正規補助仕事と比べて正規同様仕事では1.594倍、専門の仕事では1.609倍、組合加入の比率が高い。やりがいについては、組合無関心者と比べて統計的に有意な差はなかった。家計の支え手については、「配偶者・親など」と比べて「自分」との回答者において組合加入の比率が高い。

要求を見ると、組合員は、組合無関心者よりも幅広い要求をもつ人の比率が高いことが分かる（12個の要求ダミーのうち10個の要求ダミーで、統計的に有意な正の効果を確認できる）。オッズ比が高い順に上位5個を見ると、最高が残業対策要求（1.692）、次いでボーナス増要求（1.548）、ハラスメント対策要求（1.540）、病休有給要求（1.455）、賃上げ要求（1.443）となっている。

次に、労働組合について「話を聞きたい」（組合関心者）についてのカテゴリを見てみよう。次のことがわかる。組合関心者は、組合無関心者と比べて、年収が低いこと、最低賃金が高い地域の者であること、女性の比率が低いこと、勤続年数が短いことである。年齢、パートタイムダミー、一時金ありダミーの各変数は、統計的に有意ではない。年収が低いことと、勤続年数が短いことに注目したい。先ほど、組合員については、年収が高く、勤続年数が高い傾向にあった。つまり、年収の高さに加えて、勤続年数の長さについても組合効果を確認できるのである⁽⁸⁾。

(8) 平均勤続年数は、組合員が9.89年、非組合員が7.26年（組合関心者が6.99年、組合無関心者が7.28年）である。組合員と非組合員との差は2.63年である。勤続年数に対する組合効果を算出するために、勤続年数を従属変数として、独立変数には、年収、最低賃金、年齢、女性ダミー、パートタイムダミー、一時金ありダミー、労働組合ダミー、職種ダミー、仕事内容ダミー、家計の支え手ダミーを投入して、重回帰分析を行った。その結果、勤続年数に対する組合効果は1.40年だった（付表参照）。

図表7 労働組合に対する態度の規定要因 (多項ロジスティック回帰分析)

| | | すでに加入している | | | 話を聞きたい | | |
|-------------------------|---------------------------|-----------|-------|------|--------|-------|------|
| | | 回帰係数 | オッズ比 | 有意確率 | 回帰係数 | オッズ比 | 有意確率 |
| | 年収 | 0.006 | 1.006 | *** | -0.001 | 0.999 | + |
| | 最低賃金 | 0.003 | 1.003 | *** | -0.001 | 0.999 | * |
| | 年齢 | 0.001 | 1.001 | | -0.004 | 0.996 | |
| | 女性ダミー | -0.258 | 0.773 | ** | -0.275 | 0.759 | * |
| | 勤続年数 | 0.051 | 1.052 | *** | -0.017 | 0.983 | * |
| | パートタイムダミー | -0.123 | 0.884 | * | 0.141 | 1.151 | |
| | 一時金ありダミー | 0.666 | 1.947 | *** | 0.174 | 1.190 | |
| 職種 | (一般事務・学校事務等を基準) | | | | | | |
| | 保育士ダミー | 0.665 | 1.945 | *** | -0.173 | 0.841 | |
| | 調理員ダミー | 1.352 | 3.866 | *** | -0.528 | 0.590 | ** |
| | 用務員ダミー | 0.453 | 1.572 | ** | -0.842 | 0.431 | ** |
| | 学校介助支援員ダミー | 0.261 | 1.298 | | 0.203 | 1.225 | |
| | 放課後児童支援員ダミー | 1.732 | 5.653 | *** | -0.048 | 0.953 | |
| | 図書館司書ダミー | 1.226 | 3.407 | *** | 0.029 | 1.029 | |
| | 看護師ダミー | -0.043 | 0.958 | | -0.216 | 0.806 | |
| | 保健師ダミー | -0.786 | 0.456 | + | -0.444 | 0.642 | |
| | 消費生活相談員ダミー | 0.601 | 1.824 | * | 0.933 | 2.542 | ** |
| | その他職種ダミー | 0.481 | 1.617 | *** | 0.012 | 1.012 | |
| 仕事内容 | (正規補助仕事を基準) | | | | | | |
| | 正規同様仕事ダミー | 0.466 | 1.594 | *** | 0.272 | 1.313 | ** |
| | 専門的仕事ダミー | 0.476 | 1.609 | *** | 0.055 | 1.057 | |
| やりがい | (やりがいなしを基準) | | | | | | |
| | やりがいありダミー | 0.031 | 1.032 | | 0.473 | 1.605 | ** |
| | やりがい少しありダミー | -0.024 | 0.976 | | 0.089 | 1.093 | |
| 家計の 支え手 | (配偶者・親などを基準) | | | | | | |
| | 自分ダミー | 0.206 | 1.229 | *** | 0.463 | 1.588 | *** |
| | 自分含む複数ダミー | 0.076 | 1.079 | | 0.213 | 1.238 | * |
| 改善して ほしいこと (3つまで) | 賃上げ要求ダミー | 0.367 | 1.443 | *** | 0.274 | 1.316 | ** |
| | ボーナス増要求ダミー | 0.437 | 1.548 | *** | 0.408 | 1.504 | *** |
| | 定期昇給要求ダミー | 0.160 | 1.174 | ** | 0.329 | 1.390 | *** |
| | ハラスメント対策要求ダミー | 0.432 | 1.540 | *** | 0.923 | 2.517 | *** |
| | 残業対策要求ダミー | 0.526 | 1.692 | *** | 0.445 | 1.560 | + |
| | 有給要求ダミー | 0.055 | 1.056 | | 0.334 | 1.397 | * |
| | 病休有給要求ダミー | 0.375 | 1.455 | *** | 0.732 | 2.080 | *** |
| | 有給特休要求ダミー | 0.186 | 1.205 | | 0.171 | 1.187 | |
| | 休暇取得要求ダミー | 0.223 | 1.250 | * | 0.598 | 1.818 | *** |
| | 継続雇用要求ダミー | 0.299 | 1.349 | *** | 0.640 | 1.896 | *** |
| | 退職金要求ダミー | 0.255 | 1.290 | *** | 0.675 | 1.964 | *** |
| | その他要求ダミー | 0.198 | 1.219 | * | 0.487 | 1.627 | ** |
| | (定数) | -7.441 | | *** | -2.646 | | *** |
| | N | 14455 | | | | | |
| -2対数尤度 | 18609.667 | | | | | | |
| Nagelkerke 擬似決定係数 | 0.207 | | | | | | |
| 尤度比のカイ2乗検定 | カイ2乗値 2505.028 有意確率 0.000 | | | | | | |

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 + p<0.1

職種を見ると、「一般事務・学校事務等」と比べて、消費生活相談員では組合関心者の比率が高い一方、調理員と用務員では組合関心者の比率が低くなっている。統計的に有意な職種ダミーは、この3個に限られる。残りの職種ダミーでは、組合無関心者と統計的に有意な差がなく、どの職種でも条件次第で組合関心者が出現することを示唆している。

仕事内容を見ると、正規補助仕事と比べて正規同様仕事で組合関心者の比率が高くなっている。正規職員と同様の仕事を行っている、正規職員との比較で自らの労働条件の低さを意識せざるをえない。そのことが、組合への関心を高めているのだろう。また、仕事にやりがいや誇りを持っている者は、やりがいがない者と比べて、組合関心者の比率が高い。家計の支え手では、「配偶者・親」よりも「自分」や「自分を含む複数」との回答者で組合関心者の比率が高い（前者のオッズ比は1.588、後者は1.238）。

要求を見ると、組合関心者は、先に見た組合員以上に幅広い要求をもつ人の比率が高いことが分かる（11個の要求ダミーで、統計的に有意な正の効果を確認できる）。このことは、年度職員の多様な要求が、必ずしも労働組合に入ってから生まれてくるのではなく、労働組合に関心をもっている時点で既に組合員以上に生まれていることを意味する。

さらに、組合関心者の要求内容は組合員のそれとはやや異なっている。組合関心者の要求をオッズ比が高い順に上位5個を示すと、ハラスメント対策要求（2.517）、次いで病休有給要求（2.080）、退職金要求（1.964）、継続雇用要求（1.896）、休暇取得要求（1.818）と続いている。組合員の上位5つの要求と比べると、全体としてオッズ比が高いこと、そして、ハラスメント対策要求がトップであることが象徴するように、個別具体的で切迫感のあるものが並んでいる印象を受ける。こうした問題に直面している者がその後にとる行動は、組合に加入するか、離職するかのどちらかであろう。組合関心者の勤続年数の短さはそのことを示唆している。

4 おわりに

本稿の課題は、①年度職員の賃金規定要因と組合効果を解明することと、②どのような年度職員が労働組合に加入しているのか、あるいは興味関心をもっているのかを解明することであった。

分析の結果について、重要だと思われる点にしぼって述べたい。①については、年度職員の賃金に最低賃金がプラスの影響を及ぼしていること、また、組合効果によって13.2%の賃金増がもたらされていることが分かった。賃金に対する組合効果は、最賃効果の2.33倍の大きさであった。さらに、男女間、フルタイムとパートタイム間、一時金の有無間、職種間、仕事内容間、家計の支え手間の各賃金格差が、非組合員と比べて組合員はおおむね小さいことが分かった。そして、非組合員の賃金格差と組合員の賃金格差とを比べると、他の要因を統制してみても組合員の賃金格差の方が小さくなっていることも分かった。これは、年収の低い年度職員の賃金に対して、より強く組合効果が発揮されているためである。

②については、一般事務よりも専門職種で働く年度職員の方が組合員の比率が高い傾向にあること、正規補助仕事よりも正規同様仕事に就く年度職員の方が、組合員と組合関心者の比率が高いこと、同様に専門的仕事に就く年度職員の方が組合員の比率が高いこと、

家計の支え手が「配偶者・親など」よりも「自分」との回答者の方が、組合員と組合関心者の比率が高いこと、同様に「自分を含む複数」との回答者の方が組合関心者の比率が高いことが分かった。また、組合員と組合関心者は、組合無関心者と比べて、幅広い要求をもつ人の比率が高いこと、同時に、組合関心者は、より切迫感のある要求を持つ者の比率が高かった。

さらに、組合無関心者と比べて、組合員では年収が高く、勤続年数は長い傾向にあること、その一方で、組合関心者は、年収が低く、勤続年数は短い傾向にあった。このことから、組合効果は、年収を高めるだけでなく、勤続年数も長くすることが分かった。

さて、本稿で確認できたこの「組合効果」については、2つの解釈が可能である。1つ目は、もともと年収が高く、勤続年数の長かった者たちが組合員になっているという解釈である。2つ目は、もともと年収は高くなく勤続年数も長くなかった者たちが組合員になり、その後、組合運動によって、年収を高め、勤続年数も長くしたという解釈である。年度職員が労働組合に加入するプロセスを、組合無関心者→組合関心者→組合員と捉えるならば、組合員の直前段階である組合関心者で年収が低く、勤続年数は短いという事実は、1つ目の解釈を否定する。すなわち、労働組合の力によって、13.2%の賃上げと勤続年数の長さ、さらに低賃金の者に対する重点的な賃上げ、それによる賃金格差の是正を達成しているということである。

残された本稿の課題について述べたい。第1に、本稿では、日本における非正社員の賃金に対する組合効果の先行研究がほとんどない中で、貴重な個票データを使用してその解明に取り組んだ。とはいえ、質問項目の課題があって、限られた条件下での解明となった。より精緻なアンケート調査による分析が待たれる。

第2に、労働基本権が制約されている中でも、労働組合は大きな力を発揮していることが本稿で解明された。それでは、年度職員の労働条件向上のために、労働組合は具体的にどのような取り組みを行い、自治体と交渉をしているのか。それを知るためにも、質的調査による解明が必要である。

第3に、本稿の分析結果が、民間企業の非正社員に対する組合効果と共通性を持つのかの解明である。本稿は、自治労連調査のデータを使用して分析しており、分析対象の組合員の多くは、自治労連に加入する組合員だと考えるのが自然である。従来、労働研究では、企業別労働組合（その集合体の産業別組織も）の加入メンバーは正社員中心であり、非正社員の労働条件向上に企業別労働組合が大きな力を発揮することは想定していなかった。にもかかわらず、自治労連では年度職員にたいして大きな組合効果を発揮していた。仮に、民間企業の非正社員に対して、企業別労働組合が同様の組合効果を発揮しているということになれば、従来の日本の労働組合像は変更を迫られることになるだろう。

【付記】

貴重な個票データを使わせて頂いた日本自治体労働組合総連合と、本研究の機会をつくって頂き、私の報告に有益なコメントを下された自治労連地方自治問題研究機構「人事・給与研究会」のメンバーの皆様、そして、統計分析について御助言を頂いた千葉商科大学の内海幸久先生に篤くお礼を申し上げます。

[参考文献]

- 川村雅則 [2015] 「官製ワーキングプア問題 (V) —地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働 (Ⅲ)」『北海学園大学経済論集』63 巻 2 号
- 自治労連 [2022a] 「「会計年度任用職員」のあなたへ いまだから聴きたい! 2022 アンケート」自治労連の HP (<https://www.jichiroren.jp/sys/wp-content/uploads/2022/06/enquete2022.pdf>) 2024 年 5 月 11 日アクセス
- 自治労連 [2022b] 「自治労連「会計年度任用職員『いまだから聴きたい! 誇りと怒りの 2022 年アンケート』」最終集計値 (第一次分析) 結果の報告【概要版】」(11 月 21 日) 自治労連の HP (<https://www.jichiroren.jp/sys/wp-content/uploads/2022/11/221121houkoku.pdf>) 2024 年 5 月 11 日アクセス
- 鈴木恭子 [2020] 「労働組合の存在と正規雇用の賃金との関連」『大原社会問題研究所雑誌』738 号
- 全日本自治団体労働組合 [2021] 「2020 年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査報告 ダイジェスト版」全日本自治団体労働組合の HP (<https://www.jichiroren.jp/oneteam/pdf/chosa.pdf>) 2024 年 5 月 11 日アクセス
- 総務省 [2018] 「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル (第 2 版)」総務省の HP (http://www.soumu.go.jp/main_content/000579717.pdf) 2024 年 5 月 11 日アクセス
- 総務省 [2020] 「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果 (令和 2 年 4 月 1 日現在)」総務省の HP (https://www.soumu.go.jp/main_content/000753597.pdf) 2024 年 5 月 11 日アクセス
- 総務省 [2023] 「令和 5 年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果 (任用件数等)」総務省の HP (https://www.soumu.go.jp/main_content/000920649.pdf) 2024 年 5 月 11 日アクセス
- 橋木俊詔・野田知彦 [1993] 「賃金、労働条件と労働組合」(橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社, 所収)
- 都留康 [2002] 「労働組合の賃金効果と発言効果」(都留康『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社, 所収)
- 都留康・吉中孝・榎広之・徳田秀信 [2009] 「労働組合の賃金・発言効果と未組織労働者の組織化支持」『経済研究』60 巻 2 号
- 東海林智 [2024] 「第 7 章 非正規公務員」(東海林智『ルポ低賃金』地平社, 所収)
- 戸室健作 [2023] 『自治労連「会計年度任用職員「いまだから聴きたい! 誇りと怒りの 2022 アンケート」調査」のクロス集計結果報告書』CUC DISCUSSION PAPER No. 26, 千葉商科大学国府台学会
- 仁田道夫・篠崎武久 [2011] 「JGSS データを用いた労働組合の賃金効果の異時点間比較」『日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集 11』
- 野田知彦 [1997] 「賃金構造と企業別労働組合」『日本経済研究』35 号
- 野田知彦 [2004] 「労働組合の発言は有効か?」『社会科学研究』56 巻 1 号
- 古郡頼子 [1985] 「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』311 号

松浦司・江天瑤 [2021] 「労働組合が賃金に与える影響の日中比較」中央大学経済研究所
ディスカッションペーパー354号

付表 会計年度任用職員の勤続年数の規定要因（重回帰分析）

| | | 従属変数 = 勤続年数 | | |
|-----------|-----------------|------------------------|---------|------|
| | | 回帰係数 | 標準化回帰係数 | 有意確率 |
| | 年収 | 0.012 | 0.159 | *** |
| | 最低賃金 | -0.002 | -0.026 | *** |
| | 年齢 | 0.142 | 0.308 | *** |
| | 女性ダミー | 2.939 | 0.173 | *** |
| | パートタイムダミー | -0.200 | -0.016 | + |
| | 一時金ありダミー | -0.546 | -0.031 | *** |
| | 労働組合ダミー | 1.395 | 0.110 | *** |
| 職種 | (一般事務・学校事務等を基準) | | | |
| | 保育士ダミー | 2.015 | 0.164 | *** |
| | 調理員ダミー | 1.444 | 0.074 | *** |
| | 用務員ダミー | 0.514 | 0.015 | + |
| | 学校介助支援員ダミー | 0.673 | 0.022 | ** |
| | 放課後児童支援員ダミー | 0.018 | 0.001 | |
| | 図書館司書ダミー | 2.231 | 0.077 | *** |
| | 看護師ダミー | -0.246 | -0.006 | |
| | 保健師ダミー | -1.144 | -0.017 | * |
| | 消費生活相談員ダミー | 0.932 | 0.014 | + |
| | その他職種ダミー | 0.306 | 0.024 | ** |
| | 仕事内容 | (正規補助仕事を基準) | | |
| 正規同様仕事ダミー | | 0.558 | 0.048 | *** |
| 専門的仕事ダミー | | 0.182 | 0.012 | |
| 家計の支え手 | (配偶者・親などを基準) | | | |
| | 自分ダミー | -0.227 | -0.018 | * |
| | 自分含む複数ダミー | 0.425 | 0.034 | *** |
| | (定数) | -2.708 | | *** |
| | N | 15188 | | |
| | 決定係数 | 0.179 | | |
| | 自由度調整済み決定係数 | 0.177 | | |
| | 回帰の F 検定 | F 値 156.944 有意確率 0.000 | | |

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 + p<0.1

(2024.5.11 受稿, 2024.6.25 受理)

[抄 録]

本稿の課題は、①会計年度任用職員（以下、年度職員）の賃金規定要因と組合効果を説明することと、②どのような年度職員が労働組合に加入しているのか、あるいは興味関心をもっているのかを、労働組合に無関心な年度職員との比較で説明することである。分析の結果、①については、年度職員の賃金に最低賃金がプラスの影響を及ぼしていること、また、組合効果によって13.2%の賃金増がもたらされていることが分かった。賃金に対する組合効果は、最賃効果の2.33倍の大きさであった。さらに年度職員の賃金格差は、非組合員と比べて組合員の方が他の要因を統制しても小さいことが分かった。これは、年収の低い年度職員の賃金に対して、より強く組合効果が発揮されたためである。②については、一般事務よりも専門職種で働く年度職員の方が組合員の比率が高い傾向にある。また組合員と組合関心者は、組合無関心者と比べて、幅広い要求をもつ人の比率が高いこと、同時に組合関心者は、より切迫感のある要求を持つ者の比率が高かった。さらに、組合無関心者と比べて、組合員では年収が高く、勤続年数は長い傾向にある一方で、組合関心者は、年収が低く、勤続年数は短い傾向にあった。