

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——

山田 篤 裕
石井 加代子

I はじめに¹⁾

介護保険制度創設以来、はじめてのプラスの介護報酬改定が2009年に行われ、改定率は+3.0%（在宅系1.7%、施設系1.3%）となった²⁾。この背景として、介護分野における、いわゆる「深刻な人材不足問題」が挙げられる。このプラス改定の目的は、「従事者80万人（常勤換算）の賃金を月2万円上げられるだけの財源を確保」という説明³⁾に端的に示されるように、介護従事者の処遇を改善することを通じ、こうした問題を解決することにある⁴⁾。介護サービス事業における介護料収入に占める給与費率は、介護老人福祉施設で61%、介護老人保健施設で54%、介護老人療養型医療施設（病院）で59%、通所介護で61%、訪問介護では82%⁵⁾となっており、介護報酬改定は費用の大半を占める介護労働者の賃金に大きな影響を与えることが期待される。

さらに今回（2009年）の介護報酬改定の中身を見ると、介護福祉士など有資格者が一定割合以上いることへの加算、通所系・施設系サービスでは一定以上の勤続年数者割合による加算、あるいは基準より手厚く夜勤職員を配置した場合の加算などが盛り込まれている。すなわち、事業者に対して介護従事者のキャリアアップや離職を防ぐ取り組みを動機づけするような介護報酬設計⁶⁾となっている。

しかし、それ以前に今回の介護報酬改定のひとつの根拠となった、いわゆる深刻な人材不足問題

を招いたといわれる「高い離職率」あるいは「低い賃金水準」についてわれわれの知見はあまりに少ない。介護労働市場は、2000年の介護保険導入（あるいはそれ以前の1989年ゴールドプランや1994年の新ゴールドプランに基づく施設整備）により労働者が比較的短期間に急増した分野である。離職率の高さや低賃金といった問題は、単に勤続年数が短いサービス業従事者あるいは非正規雇用に共通の問題かもしれない、介護労働者に特有の問題ではないかも知れない。

本研究では全国を代表する大規模データ、総務省『就業構造基本調査（2002・2007年）』の個票データを用いることで、看護師など他職種・他産業との比較の観点から、介護労働者の賃金決定要因と離職意向について分析する。より具体的には、①介護労働者の賃金は他職種・他産業と比較して本当に低いのか、②二度にわたる介護報酬のマイナス改定（2003年および2006年）により介護労働者の賃金や離職意向にどのような変化があったのか、③賃金の引き上げは離職防止に有効か、という3つの疑問について明らかにする。

II 先行研究

近年、急速に介護職に関する個票レベルの定量的な研究が蓄積されている。本節では主に本研究と関わりのある介護職の賃金決定要因および離職に関する先行研究に限定して概観する。

介護職の賃金決定要因に関する研究には、介護事業所の設置主体による賃金の相違に着目した研

究が少なくない。清水谷・野口〔2004〕および Noguchi and Shimizutani〔2007〕は、財団法人介護労働安定センター『事業所における介護労働実態調査（2000年）』を用い、非営利主体（社会福祉法人、医療法人、NPO法人、生活協同組合、農業協同組合、その他公益法人）では、施設および訪問双方の介護労働者に各々2%、4%の非営利プレミアムが存在することを指摘している。同2006年実施調査を用いた鈴木・堀田〔2008〕は、訪問介護サービスの質の評価尺度を開発した上で、民間の方が公的主体（社協）よりサービスの質が高く、それらをコントロールしても、民間と公的主体の所定内賃金（月額）に有意な差はなく、また公的主体よりNPO法人や社会福祉法人・医療法人の方が所定内賃金（月額）は5～9%ほど有意に低いとの結果を得ている。

一方、佐藤他〔2006〕第2章は、設置主体による賃金の相違ではなく、介護職の能力開発と賃金の関係に着目している。より具体的には、ホームヘルパーの職業能力を測定する尺度（介護能力得点）を、事業者との丹念な議論の積み重ねの上で開発し、独自調査（2004年実施）に適用した。その結果、介護能力得点は「在宅のみ」の経験者で低く、「在宅と施設を同程度」では高く、介護能力得点と（身体介護および生活援助の）時間給との関係⁷⁾は正の相関があるとはいえ、その差がわずかなことを見出している。また、介護能力得点に基づく、保有資格には階層性があり、介護福祉士とヘルパー1級がほぼ同等⁸⁾で、ヘルパー2級が低いことから、国家資格である介護福祉士は必ずしも高い能力を保証するものでないこと、ヘルパー2級のみ保有者に対する上位資格取得などの継続的能力開発の重要性などが指摘されている。

さらに直近では、周〔2009〕が財団法人介護労働安定センター『事業所における介護労働実態調査（2004、2006、2007年）』を用い、①各都道府県における介護労働市場の買い手独占度合い（各施設における介護職員雇用量の県内雇用量に占めるシェア）が高いほど、②都道府県別の失業率が高いほど、③2006年以降（=2007年）、施設系介護労働者（施設職員）の賃金が低下していること

を実証している。とくに各都道府県における介護労働市場の買い手独占度合いが高いほど介護労働者の賃金が低下する結果については、介護労働市場が、看護師や保育士の労働市場と同様に、地域的買い手独占モデルに従うことを示唆するものと解釈している。

一方、こうした介護職の賃金と離転職を結びつけた研究も蓄積されつつある。佐藤他〔2006〕第5章では、離職と関連の深い、介護労働のストレス要因を分析している。彼らの分析によれば、夜勤時の不安、休憩時間のとりにくさ、介護従事者不足、入居者の問題行動への不安とともに、やはり賃金の低さが、施設系介護労働者の強いストレス要因となっていることを明らかにしている。

厚生労働省職業安定局〔2008〕⁹⁾でも財団法人介護労働安定センター『事業所における介護労働実態調査（2007年）』および『介護労働者の就業実態と就業意識調査（2007年）』や既存統計を利用した広範な統計分析が行われており、離職率の高い事業所と離職率の低い事業所が併存していることを指摘した上、市場賃金が高い都道府県において介護従事者の人材確保が困難なこと、離職理由として職場の人間関係への不満や自分・家庭の事情（結婚・出産・転勤等）とともに、やはり待遇（賃金、労働時間）への不満が大きな原因となっていることを示している。

張・黒田〔2008〕は大阪府所在の施設系介護労働者（特別養護老人ホーム介護職員）を対象とした独自調査により、専門資格取得支援の実施、体系的・計画的な職員研修実施とならび、賃金・休暇取得・福利厚生に対する高い満足度が、低離職率（年間離職率12%未満）の施設群で高いことを指摘している。

ただしこうした離職率と賃金水準の負の相関について、部分的に有意な影響を見出せないとする研究結果もある。岸田・谷垣〔2008〕は施設系介護労働者（介護福祉施設職員）に対する独自調査に基づき、賃金水準は、別の介護の職場へ移りたいとの希望については影響を与えるが、介護の仕事自体を辞めたいとの希望については影響しない、との結果を得ている。さらに、現在の介護職

での賃金と他職種に就いた場合の賃金の差（相対賃金¹⁰⁾）も就業継続意思に影響しない、という結果であった。

この相対賃金の影響については、花岡〔2009〕も財団法人介護労働安定センター『事業所における介護労働実態調査（2007年）』を用い、介護事業所ごとの各就業形態における実際の離職率を被説明変数として分析している。花岡の分析によれば、介護報酬単価の高い地域ほど他職種と比較した介護労働者の相対賃金¹¹⁾は低く、相対賃金が高いほど介護労働者の離職率は低下し、その効果は早期離職者（1年未満の方）に限定した離職率の場合により大きい、との分析結果を得ている。さらに、賃金以外で離職率を有意に下げる要因として、介護福祉士の資格取得割合や資格取得のための研修実施などを指摘している。

以上のように、介護保険制度が施行されてから10年目に入り、介護職の賃金や離職に関する精緻な研究が蓄積されつつある。しかし、本稿の冒頭で述べた疑問のすべてに答えられるだけの知見がすでに十分に蓄積されているとは言い難い。とくに他職種・他産業と比較して、離職率の高さや賃金の低さが介護労働特有のものと言えるのかどうか十分検討されてきたとは言い難い。

そこで本稿では、看護師など他職種・他産業の労働者とも比較することにより、①介護労働者の賃金は相対的に低い¹²⁾と言えるのか、②2度にわたる介護報酬のマイナス改定（2003、2006年）により介護労働者の賃金や離職意向にどのような変化があったのか、③賃金の引き上げは離職防止に有効か、という3つの疑問について明らかにする。

III 使用データおよび既存統計との整合性

1 『就業構造基本調査』を用いる利点

本稿の分析には総務省『就業構造基本調査（2002年・2007年）』の2時点の個票データを用いる。この調査は無作為に抽出された45万世帯における15歳以上の世帯員すべて（約100万人）を対象としている。この『就業構造基本調査』を用いる利点は4点ある。第一に、名前のとおり、現在・

過去にわたって「就業の構造」を把握することができる。具体的には、現在の就業状況に加えて、1年前の就業状態や前職の情報について把握でき、動態的な就業行動がある程度、把握可能である。第二に、就業構造に加え、性別・学歴といった個人属性や、配偶者の有無、世帯所得、離職意向にいたるまで、さまざまな変数が入手可能な点である。第三に、45万世帯100万人という規模は、かなり細かい属性に分けて分析を行ったとしても十分なサンプルサイズの確保を可能としてくれる。第四に、看護師・保育士などの他職種や他産業との比較を同一レベルで行うことができ、介護職の特徴が把握可能な点である。

2 既存統計との比較

筆者らの知る限り、介護労働者について『就業構造基本調査』の個票を用いた研究は見あたらない。そこで、まず『就業構造基本調査』で把握される介護労働者に関して、既存統計と整合的かどうか、他の医療・福祉分野の職種とともに検討する。

表1では、医師、看護師、保育士、介護労働者（施設系・訪問系）¹³⁾のそれぞれについて既存統計と定義を揃え、比較している。各年の第一列の公表統計における労働者数は、医師については『医師・歯科医師・薬剤師調査』、看護師については『衛生行政業務報告例』、保育士については『社会福祉施設等調査』、介護労働者（施設系・訪問系）については『介護サービス施設・事業所調査』を参照している。医師、看護師、保育士については実人数、介護労働者（施設系・訪問系）については常勤換算された労働者数となっている。第二列は『就業構造基本調査』の個票に抽出ウェイトをかけた労働者数を示している。既存統計と合わせて、介護労働者（施設系・訪問系）については、労働時間の情報を用い常勤換算した労働者数を示している。また第三列は『就業構造基本調査』に含まれる観測数（N）を示し、第四列は既存統計による労働者数（a）と『就業構造基本調査』で把握された労働者数（b）との乖離を示している。

医師および看護師については2時点とも既存統計

表1 既存統計と『就業構造基本調査』の医療・福祉産業従事者数の比較（人）

	2002年				2007年			
	公表統計 (a)	就調 (b)	就調 (N)	相違 (=b/a)	公表統計 (a)	就調 (b)	就調 (N)	相違 (=b/a)
医師	249,574	229,363	1,900	0.92	263,540	242,894	1,865	0.92
看護師	1,159,654	1,041,622	9,708	0.90	1,194,121	1,177,570	10,757	0.99
保育士	395,340	450,409	4,246	1.14	365,024	433,127	4,226	1.19
施設系介護労働者	361,409	353,670	4,265	0.98	687,070	659,540	7,721	0.96
訪問系介護労働者	119,974	100,568	1,491	0.84	169,384	178,422	2,520	1.05

注) 公表統計は厚生労働省による統計、より具体的に医師については『医師・歯科医師・薬剤師調査』、看護師については『衛生行政業務報告例』、保育士については『社会福祉施設等調査』、介護労働者（施設系・訪問系）については『介護サービス施設・事業所調査』を参照している。

表2 介護労働者の女性比率および非正規比率の他職種・他産業との比較（％）

	介護労働者		医師	看護師	保育士	卸売・ 小売業	製造業	建設業	飲食・ 宿泊業	産業計
	施設系	訪問系								
女性比率										
2002	79	96	13	95	96	51	37	16	62	43
2007	77	94	17	95	98	52	35	16	63	43
非正規比率										
2002	30	81	12	17	32	40	21	17	63	29
2007	35	75	10	20	36	42	25	13	65	31

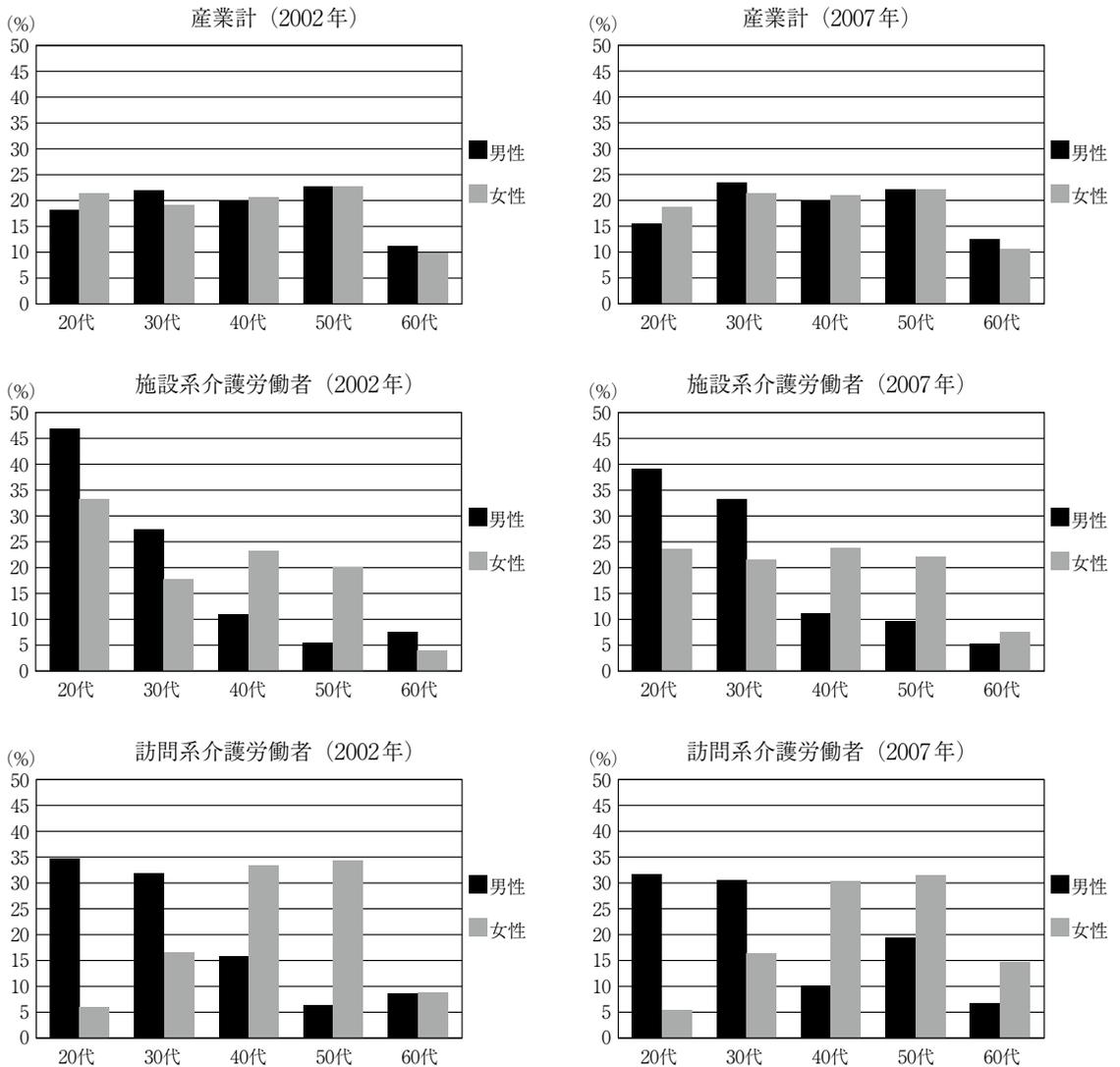
出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

と『就業構造基本調査』によって把握される労働者数の差は10%未満に収まっている。保育士については『就業構造基本調査』の方が2002年で14%、2007年で19%も多く、やや乖離が大きいように見えるが、これは認可外保育所に従事する保育士を『就業構造基本調査』では捉えているためである。施設系介護労働者については、数%しか乖離していない。一方、訪問系介護労働者については2007年では5%の乖離であるが、2002年では16%とやや大きい乖離幅が存在している。訪問系介護労働者はとくに短時間勤務が多いため、常勤換算の方法により、こうした乖離が出ているものと考えられる。また各職種のサンプル数に注目すると、『就業構造基本調査』は、介護労働者を含むいずれの職種についても定量分析に耐えうる数千単位の観測数を保持していることを確認できる。

3 介護労働者の基本属性

まず、『就業構造基本調査』における介護労働者の基本的な属性について確認する。必要に応じて、他の医療・福祉職および、その他の産業従事者と比較していく。

表2により、介護労働者の女性比率および非正規比率を他職種・他産業従事者と比較する。介護労働者は、女性比率が高く、2002年および2007年の両時点とも施設系では8割が女性、訪問系においては9割以上が女性と、看護師や保育士における女性比率と同程度になっている。介護労働者の非正規比率に関しては、訪問系介護労働者で両時点とも8割を占め、飲食・宿泊業といった非正規比率が高い産業と比較しても高い。これは訪問系介護労働者が女性有配偶者などを中心とするパート労働者および登録型派遣労働者によって支えられている実態を反映している¹⁴⁾。一方、施設系介



出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

図1 有業者および介護労働者の性別・年齢分布 (男女・各職種有業者=100%)

介護労働者の非正規率は産業計とはほぼ同じであるが、2時点間に5%ポイント上昇し、2007年では35%となっている。

介護労働者の年齢分布の特徴を示したのが図1である。パネル上段では男性、女性それぞれの全有業者を100%とした場合の性別・年齢分布を示している。男女ともに20代、30代、40代について

は有業者の20%前後を各々占めている。

しかし、介護労働者ではこの年齢分布が大きく異なっている。図1のパネル中段および下段で、施設系・訪問系それぞれの介護労働者の性別・年齢分布をみている。まず年齢分布は男女で大きく異なっている。男性介護労働者の場合、両時点とも施設系・訪問系ともに20、30代の若年層に集中

表3 過去1年間の介護労働者の流入源（現就業者＝100％）

【男性】

		就業継続 (a)	転職者 (b)		新規就業者 (c)			合計 (現在当 職種)		
			前職同産 業 (b-1)	前職他産 業 (b-2)	前職なし (c-1)	前職同産 業 (c-2)	前職他産 業 (c-3)			
施設介護	2002年	80	9	3	6	12	7	1	4	100
	2007年	86	6	3	3	9	5	1	3	100
訪問介護	2002年	70	14	3	10	16	3	2	11	100
	2007年	84	11	4	7	5	5	0	1	100
全産業計	2002年	91	4	2	2	5	3	1	1	100
	2007年	91	5	2	3	4	3	0	1	100

【女性】

		就業継続 (a)	転職者 (b)		新規就業者 (c)			合計 (現在当 職種)		
			前職同産 業 (b-1)	前職他産 業 (b-2)	前職なし (c-1)	前職同産 業 (c-2)	前職他産 業 (c-3)			
施設介護	2002年	78	9	4	5	13	8	2	3	100
	2007年	80	10	6	5	9	5	2	2	100
訪問介護	2002年	72	9	3	6	19	5	2	11	100
	2007年	87	6	3	3	6	3	1	2	100
全産業計	2002年	85	6	2	4	9	5	1	3	100
	2007年	85	7	2	4	8	5	1	2	100

出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

しており、施設系・訪問系での年齢分布に相違はない。しかし、女性介護労働者の場合、施設系と訪問系で年齢分布が異なる。施設系の場合、女性介護労働者は20代と40代に多くいる一方、訪問系の女性介護労働者の場合、40代と50代に多く集中している。新卒採用の部分と女性の就業率が持ち直す年齢層（すなわち女性が結婚・子育てで中断していた就業を再開する年齢層）での就業者が多いことがわかる。これは介護保険制度施行後の介護労働需要が急増した時にこの部分の年齢層を集中的に採用したことと密接に関係している。

実際、2002年から2007年の2時点間に、介護労働への流入パターンは変化している。そうしたパターンを具体的に示したのが表3である。表3では現就業者を、過去1年間、就業を継続している者(a)、転職してきた者(b)、新規就業で参入してきた者（前職離職後、無業期間が1年以上あった

者を含む）(c)の3種類に分類している。さらに転職してきた者は、1年前の前職が同産業だった者(b-1)と、1年前の前職が他産業だった者(b-2)とに分けることができる。さらに新規就業者についても、前職なしの者(c-1)、1年以上前前職が同産業であった再参入者(c-2)、そして1年以上前前職が他産業であった者(c-3)とに分けることができる¹⁵⁾。

表3によれば、最も多いのは(1年以上の)就業継続者である。全産業では、2002年と2007年の両時点とも91%をこの就業継続者が占める。一方、2002年時点で施設系介護労働者は80%、訪問系介護労働者の70%が就業継続者なので、全産業計と比較すると比率は下がるが、それでも就業継続者が最も大きい比率を示す。しかも、2007年になると、施設系介護労働者では86%、訪問系介護労働者では84%と、就業継続者の比率は増大してい

る。それに反比例して、施設系介護者の転職者、特に1年前の前職が他産業だった者や、前職なしの新規就業者の比率が2007年時点では下がっている。また訪問系介護労働者でも転職者で1年前の前職が他産業だった者、および、新規就業者で前職が他産業だった者の比率が低下している。

以上をまとめると、他産業他職種と比較した介護労働の特徴として4点挙げられる。第一に施設系では3割を男性労働者が占めるが訪問系ではほとんどを女性労働者が占める。第二に施設系では産業計とほぼ同じ3割から4割程度の非正規比率であるが、訪問系は8割近くと突出して高い。第三に年齢構成が男性施設系介護労働者では20代から30代、女性訪問系介護労働者で40代から50代に偏っている。第四に労働者の流入源として、他産業からの転職や新規就業者が相対的に多い。これらの特徴は「高い離職率」あるいは「低い賃金水準」の要因が、介護労働特有の問題というより、新規産業ゆえ平均的勤続年数が短いことによるジョブ・マッチングの問題や、若年層や非正規一般の問題にあることを示唆するものである。そこでさらに次節以下では他産業・他職種と比較することで「高い離職率」あるいは「低い賃金水準」の要因が果たして介護労働特有の問題かを検討していく。

IV 介護労働者の賃金決定要因

1 他職種・他産業と比較した介護労働者の賃金水準

『就業構造基本調査』で把握できる2002年と2007年の間5年には、2度の介護報酬改定があり(2003年および2006年)、いずれも全体として介護報酬を引き下げる改定であった。報酬の引き下げが直接影響を与えるのは介護料収入部分であるが、介護料収入に占める給与比率が施設系で6割、訪問系で8割であることを考慮すると、このマイナス改定は間接的に介護労働者の賃金水準にも影響をもたらしたものと考えられる。

そこで、2002年と2007年の『就業構造基本調査』のデータをプーリングし、介護労働者を含む

全産業の労働者を対象に、賃関数を推計する。その際、Difference-in-Differencesの手法を用い、介護労働者ダミー(施設介護労働者ダミーと訪問介護労働者ダミー)、および、それら変数と2007年ダミーの交差項を投入し、他産業・他職種における5年間の賃金変化を統御した上で、介護労働者のみに生じた賃金変化を検討する。

さらに、同様の方法で、介護報酬加算地域ダミーと、介護労働者ダミーの交差項を加え、他産業・他職種における賃金の地域プレミアムを統御した上で、介護保険制度における地域加算の妥当性についても検討する。介護保険制度においては、地域の人件費水準を考慮して、人件費の高い地域においては報酬が加算される制度が設けられている。この加算制度に対応した地域ダミーと介護労働者ダミーの交差項が有意にマイナスの係数を取れば、他産業・他職種の労働者よりも不利な賃金設定が行われていることになる。具体的には特別区のある都道府県ダミー(東京都の場合1が入るダミー)、特甲地・甲地のある都道府県ダミー(神奈川県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県、福岡県の場合1が入るダミー)、乙区のある県ダミー(北海道、宮城県、埼玉県、千葉県、静岡県、滋賀県、奈良県、和歌山県、岡山県、広島県、山口県、長崎県の場合1が入るダミー)を用いた¹⁶⁾。

他産業・他職種労働者との賃金比較を可能にするため、介護労働者を除くその他の労働者についても、産業職種ダミーを投入した。産業職種ダミーのレファレンス・カテゴリーには、就業者数の多い「サービス業」を用いる。これにより、介護労働者ダミーをはじめ、各産業職種ダミーの係数は、「サービス業」との相対的な大きさとして把握できる。また、上述の2007年ダミーとの交差項については、介護労働者に限らず、他の産業ダミーについても投入し、5年間の賃金の変化をそれぞれ把握する¹⁷⁾。この際、交差項のレファレンス・カテゴリーを設けず、代わりに2007年ダミーを推計式から除外することで、各交差項の係数が産業特有の賃金変化の大きさを直接表すこととなる。

賃関数は、正規労働者と非正規労働者のそれぞれについて推計する。本稿では、Heckman

表4 他職種・他産業と比較した介護労働者の賃金関数(2段階目)

被説明変数：賃金率(時給)の対数値	男性		女性	
	正規	非正規	正規	非正規
年齢	0.021 ***	0.015 ***	0.040 ***	0.002 **
年齢二乗/100	-0.009 ***	-0.012 ***	-0.046 ***	-0.002 **
勤続年数	0.018 ***	0.023 ***	0.026 ***	0.017 ***
勤続年数二乗/100	-0.013 ***	-0.034 ***	-0.025 ***	-0.043 ***
事業所規模 49人以下(レファレンス)				
事業所規模 50-99人	0.093 ***	0.094 ***	0.129 ***	0.054 ***
事業所規模 100人以上	0.246 ***	0.170 ***	0.272 ***	0.116 ***
学歴_小中卒ダミー	-0.127 ***	-0.011	-0.185 ***	-0.002
学歴_高卒ダミー(レファレンス)				
学歴_高専・短大卒ダミー	0.007 ***	0.005	0.063 ***	0.031 ***
学歴_大学・大学院卒ダミー	0.104 ***	0.061 ***	0.168 ***	0.175 ***
都道府県別失業率	-0.021 ***	-0.033 ***	-0.031 ***	-0.025 ***
介護報酬加算_特別区ダミー	0.238 ***	0.182 ***	0.293 ***	0.247 ***
介護報酬加算_特甲地・甲地ダミー	0.156 ***	0.131 ***	0.201 ***	0.142 ***
介護報酬加算_乙地ダミー	0.080 ***	0.063 ***	0.091 ***	0.070 ***
介護報酬加算_特別区ダミー×施設介護ダミー	-0.021	0.398 ***	-0.074	-0.073
介護報酬加算_特甲地・甲地ダミー×施設介護ダミー	-0.007	-0.123	-0.078 ***	-0.052 **
介護報酬加算_乙地ダミー×施設介護ダミー	-0.026	0.062	-0.025 **	-0.017
介護報酬加算_特別区ダミー×訪問介護ダミー	-0.193	-0.529 ***	-0.031	-0.070
介護報酬加算_特甲地・甲地ダミー×訪問介護ダミー	-0.165 **	-0.022	-0.163 ***	-0.033
介護報酬加算_乙地ダミー×訪問介護ダミー	-0.011	-0.110	-0.072 *	-0.033
サービス業ダミー(レファレンス)				
施設介護ダミー	0.036 **	-0.047	0.174 ***	0.172 ***
訪問介護ダミー	0.012	0.116	0.163 ***	0.291 ***
医師ダミー	0.584 ***	0.375 ***	0.735 ***	1.101 ***
看護師ダミー	0.107 ***	0.181	0.276 ***	0.404 ***
保育士ダミー	0.187 ***	0.178 *	0.246 ***	0.060 ***
農林水産業ダミー	-0.099 ***	-0.091 **	-0.171 ***	-0.178 ***
建設業ダミー	-0.008 *	0.107 ***	0.031 ***	0.000
製造業ダミー	-0.007 *	0.040 ***	-0.101 ***	-0.096 ***
電気・ガス・水道・熱供給業ダミー	0.314 ***	0.204 **	0.353 ***	0.143 ***
情報通信業ダミー	0.142 ***	0.236 ***	0.153 ***	0.142 ***
運輸業ダミー	-0.125 ***	-0.008	-0.016	-0.015
卸売・小売業ダミー	-0.114 ***	-0.054 ***	-0.065 ***	-0.023 ***
金融・保険業ダミー	0.125 ***	0.264 ***	0.070 ***	0.070 ***
不動産業ダミー	0.122 ***	0.089 *	0.225 ***	0.033
飲食・宿泊業ダミー	-0.255 ***	-0.079 ***	-0.201 ***	-0.021 ***
医療・福祉ダミー	0.104 ***	-0.060 *	0.174 ***	0.121 ***
教育・学習支援業ダミー	0.104 ***	0.327 ***	0.296 ***	0.158 ***
複合サービス業ダミー	-0.022 ***	-0.054 **	0.112 ***	0.020
公務ダミー	0.177 ***	0.155 ***	0.360 ***	-0.039 ***
施設介護ダミー×2007年ダミー	-0.125 ***	-0.028	-0.116 ***	-0.076 ***
訪問介護ダミー×2007年ダミー	-0.178 **	-0.196 **	-0.097 ***	-0.031
医師ダミー×2007年ダミー	-0.034	0.260	-0.091	0.095
看護師ダミー×2007年ダミー	-0.099 ***	-0.051	-0.084 ***	-0.012
保育士ダミー×2007年ダミー	-0.237 ***	-0.293 **	-0.116 ***	-0.048 ***
農林水産業ダミー×2007年ダミー	-0.115 ***	-0.063	-0.244 ***	-0.007
建設業ダミー×2007年ダミー	-0.086 ***	-0.080 ***	-0.093 ***	0.009
製造業ダミー×2007年ダミー	-0.031 ***	-0.039 ***	-0.021 ***	0.029 ***
電気・ガス・水道・熱供給業ダミー×2007年ダミー	-0.072 ***	-0.082	-0.053	-0.187 ***
情報通信業ダミー×2007年ダミー	-0.078 ***	-0.208 ***	-0.048 ***	-0.037 **
運輸業ダミー×2007年ダミー	-0.068 ***	-0.057 ***	-0.056 ***	-0.041 ***
卸売・小売業ダミー×2007年ダミー	-0.043 ***	-0.064 ***	-0.057 ***	-0.007
金融・保険業ダミー×2007年ダミー	-0.041 ***	-0.021	-0.055 ***	0.001
不動産業ダミー×2007年ダミー	-0.043 **	-0.037	-0.055	0.033
飲食・宿泊業ダミー×2007年ダミー	-0.068 ***	-0.052 ***	-0.107 ***	-0.026 ***
医療・福祉ダミー×2007年ダミー	-0.082 ***	-0.054	-0.052 ***	-0.041 ***
教育・学習支援業ダミー×2007年ダミー	-0.114 ***	-0.190 ***	-0.127 ***	-0.114 ***
複合サービス業ダミー×2007年ダミー	-0.120 ***	-0.087 **	-0.113 ***	-0.059 ***
サービス業ダミー×2007年ダミー	-0.079 ***	-0.033 **	-0.077 ***	-0.009
公務ダミー×2007年ダミー	-0.095 ***	-0.202 ***	-0.082 ***	0.006
λ1(Pr(非就業))	-0.037 ***	-0.091 ***	-0.040 ***	-0.106 ***
λ2(Pr(正規就業))		0.037		0.037 ***
λ3(Pr(非正規就業))	-0.079 ***		-0.145 ***	
定数項	6.082 ***	6.188 ***	5.602 ***	6.367 ***
観測数	379,302	32,641	170,199	141,265
調整済みR2	0.478	0.233	0.370	0.121
Prob>F	0.000	0.000	0.000	0.000

注) ***:1%有意水準, **:5%有意水準, *:10%有意水準

出所)『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

[1979]¹⁸⁾の応用として、多項ロジットモデルにより、非就業、正規就業、非正規就業の就業形態についての1段階目の就業選択関数を推計し、そこから計算した逆ミルズ比(λ)をそれぞれの賃金関数に投入し、サンプル・セレクション・バイアスの修正を行う¹⁹⁾。より具体的には、1段階目の就業形態選択関数では、就業形態選択に影響を与えると考えられる留保賃金および市場賃金に関する変数として、年齢、年齢の二乗項、学歴カテゴリー(高卒をレファレンス)、各年における都道府県別完全失業率(総務省『労働力調査』)、介護報酬加算地域ダミー、有配偶者ダミー、本人以外の世帯収入額(年収)の対数値、15歳未満の子供の数、2007年ダミー、を用いる。

2段階目の賃金関数では、1段階目で用いた説明変数から、留保賃金には影響を与えるが、市場賃金には影響を与えないであろう変数を除いたものに、勤続年数、勤続年数の二乗項、事業所規模カテゴリー(49人未満事業所規模をレファレンス)、さらに、前述の産業に関するダミー変数と、それらと2007年ダミーとの交差項、および、バイアスの修正項 λ を投入した。

いずれの賃金関数においても、時給換算した対数賃金率²⁰⁾を用い、2002年データの賃金については2007年の物価水準に実質化している。推計対象サンプルは、おもに通学をしているものを除く、15歳から59歳までの男女に限定する。男女別のこれらの推計結果が表4に示されている。なお1段階目の推計結果は参考までに付表2として本稿末に示した。

介護労働者の賃金水準は、留保賃金・年齢・勤続年数・学歴などをコントロールしても他職種・他産業と比較して低いとはいえない。施設介護・正規職でみると男女とも、たしかに医師、看護師や保育士と比較すれば賃金は低いが、それでも比較対象となった全産業の中間からやや上に位置している。また女性の訪問系介護労働者については、正規では全産業の中間に位置し、非正規職では全産業の中で上位に位置する。

問題は介護労働者にとって2002年から2007年にかけての賃金下落が他職種・他産業と比較してか

なり大きかったことである。この賃金下落は、産業・職種ダミーと2007年ダミーの交差項の係数として把握可能である。施設介護の賃金下落は、正規職では男女とも全産業職種中3番目に大きく、非正規職女性でも3番目に大きく、10%前後の低下であった。訪問介護の賃金の相対的低下も大きく、10%以上低下した²¹⁾。ただし、この賃金下落を勘案したとしても、2007時点においても施設介護・正規職では男女とも全産業の中間ほどには位置している。また、女性の訪問系介護・正規の賃金についても全産業の中間の位置を維持している。

介護報酬加算地域ダミーと介護職労働との交差項については、男性非正規職における施設介護ダミーとの交差項を除けば、有意な係数はすべてマイナスになっている。具体的には、男性・訪問介護正規職と特甲地・甲地ダミーの交差項、男性・特別区ダミーと訪問介護ダミーの交差項、女性・施設介護職と特甲地・甲地ダミーならびに乙地ダミーの交差項、女性・訪問介護正規職と特甲地・甲地ダミーなどはすべてマイナスで、該当する属性の介護労働者は当該地域プレミアムを享受できていない(つまり介護報酬加算が十分に追い付いていない)ことを意味している。

2 介護労働者特有の賃金水準の決定要因

さらに、介護職の賃金のみに影響を与えると考えられる変数を用い、介護職に限定した賃金関数についても、別途、推計した。ここでは、上記の賃金関数に加えて、社会福祉専門・管理職ダミー(介護支援専門員、生活相談員、施設長である場合に1が入るダミー)、平成18年度都道府県別介護職関連有効求人倍率(厚生労働省『職業安定業務統計』特別集計)、勤め先による職業訓練受講ダミーを入れる。また、介護サービスの需給の状況を表す変数として、都道府県別75歳以上1,000人当たり介護保険施設定員数(総務省『人口推計』および厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』より計算)、介護労働市場における大規模施設の効率性を代理する変数として、都道府県別1施設あたり平均介護職員数(厚生労働省『介護サービス施設・事業所調査』から都道府県別介護施設数

表5 介護労働者の賃金関数（2007年）

被説明変数：賃金率（時給）の対数値	施設系 正規職員	施設系 非正規職員	訪問系 正規職員	訪問系 非正規職員
女性ダミー	-0.123 ***	-0.122 ***	-0.076	0.112
年齢	0.018 ***	0.007	0.020	-0.007
年齢二乗	0.000 ***	0.000	0.000	0.000
勤続年数	0.029 ***	0.017 ***	0.031 ***	0.042 ***
勤続年数二乗	0.000 *	0.000 *	0.000	-0.002 ***
事業所規模 49 人以下（レファレンス）				
事業所規模 50-99 人	0.081 ***	0.057 ***	0.038	0.013
事業所規模 100 人以上	0.094 ***	0.054 ***	0.142 ***	0.083 ***
学歴_小中卒ダミー	-0.103 ***	-0.050	-0.055	-0.016
学歴_高卒ダミー（レファレンス）				
学歴_高専・短大卒ダミー	0.063 ***	0.038 *	0.094 **	-0.006
学歴_大学・大学院卒ダミー	0.106 ***	0.074 **	0.084	0.054
社会福祉専門・管理職ダミー	0.182 ***	0.223 ***		
介護報酬加算_特別区ダミー	0.093 *	0.120	0.033	0.195 *
介護報酬加算_特甲地・甲地ダミー	0.072 ***	0.009	-0.007	0.091 **
介護報酬加算_乙地ダミー	0.053 ***	0.034 *	0.052	0.035
都道府県別完全失業率	-0.018 ***	-0.005	-0.003	-0.033 *
都道府県別介護職関連有効求人倍率	0.093 ***	0.065 **	0.104	0.087 *
都道府県別 75 歳以上 1,000 人当たり介護保険施設定員	-0.001 *	0.000	0.002	0.006 **
都道府県別 1 施設当たり平均介護職員数	0.004 ***	0.004 *	0.004	-0.002
勤め先による職業訓練受講ダミー	0.049 ***	0.054 ***	-0.059	0.002
定数項	6.320 ***	6.308 ***	5.991 ***	6.258 ***
N	4,544	1,889	510	1,240
自由度調整済 R ²	0.337	0.073	0.107	0.038

注) ***: 1%有意水準, **: 5%有意水準, *: 10%有意水準
出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

を用い計算)を投入する。介護職関連有効求人倍率、および、職業訓練受講ダミーについては2002年では把握できないため、ここでは2007年データのみ用いる。

施設の介護労働者については、正規・非正規の別に賃金関数を推計する。訪問介護の介護労働者については、正規労働者の数が少ないため、すべての訪問介護労働者を対象に賃金関数を推計する。いずれの賃金関数においても、前項の分析と同じ対象サンプルおよび対数時間賃金率を用いる。

推計結果は表5に示されている。都道府県別失

業率が低いほど、介護職の有効求人倍率が高い地域ほど、賃金が高い傾向がうかがえる。これは地域別の労働市場の状況（失業率や介護職の有効求人倍率）も賃金に大きな影響を与えていることを意味している。都道府県別1施設あたり平均介護職員数も有意に賃金を引き上げており、大規模な施設が多い地域では、高い賃金水準が実現されている。

また、介護報酬の加算地域ダミーの係数は、介護職関連有効求人倍率を統御したことにより、表4の結果に比較して値が小さくなっているが、有

意な係数においては、地域加算の上乗せ割合（特別区12%，特甲地10%，甲地6%，乙地3%）と乖離が小さい。賃金の地域プレミアムは他産業他職種より小さいことを前項で確認したが、介護報酬の地域加算分は少なくともおおむね賃金に反映されていることが確認できる。

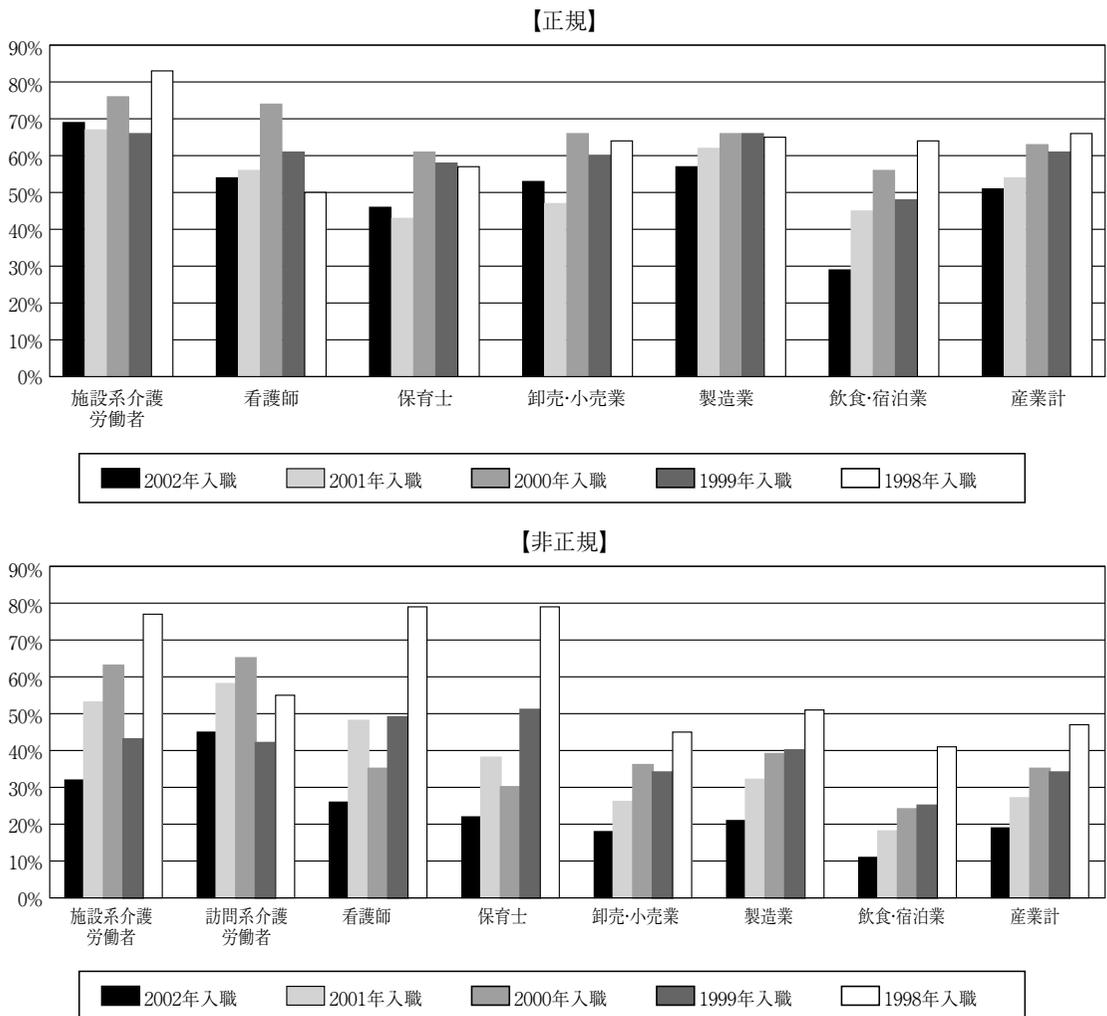
さらに興味深いのは勤務先が1年以内に実施した職業訓練・自己啓発を受けている場合、そうでない場合と比較して有意に賃金が高いことである。他産業の労働者と比較して、介護労働者が職

業訓練や自己啓発を受けている比率は高い²²⁾ことが知られているが、施設系介護労働では正規・非正規を問わず5%程度の賃金上昇効果があることは注目に値する。

V 介護労働者の離職意向

1 介護職労働者の5年間継続就業率

前節で2002年から2007年にかけて、学歴や勤続年数などを統御しても、全産業で賃金水準は低下



出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

図2 介護労働者の5年間継続就業率（正規・非正規別）

しており、介護職に関しては、この期間にさらに賃金水準が低下したことを確認した。別の言い方をすれば、2002年から2007年の間に、他産業・他職種と比較した介護職の相対賃金は低下した。

この間、離職率はどのように変化したのであるか。残念ながら、『就業構造基本調査』の2002年調査では前職から現職の職種移動を把握できるものの、2007年調査では前職の産業・職業分類を粗いものに変更したため、産業大分類レベルでの移動しか把握できず、職種（＝介護職）間の職種間移動までは把握できない。そのため、介護職を離職したもの（＝前職が介護労働者）を対象とした分析はできない。そこで別のアプローチとして、2002年時点ですでに介護労働者として就業していたものを対象に、2002年時点における1年刻みの入職時期コホートごとに、2002年から2007年の継続就業率を計算し、2002年時点で介護職に従事していた者の5年間の継続就業率を推計²³⁾した。『就業構造基本調査』はクロスセクション・データなので、厳密には両時点での調査対象者は異なっているが、大規模調査であることから両時点で代表性が保たれていることを勘案すれば、こうした手法は問題ないと考えられる。推計結果は図2に示されている。

2002年時点で就業継続年数が2年未満の正規の介護労働者においては、その7割近くが2007年時点でも正規職の介護労働者として継続就業してお

り、産業平均より、また看護師などと比較しても10%から20%ポイントも高い。同様に、非正規職介護労働者の5年間の残存率をみると、正規職の介護労働者より低いものの、やはり非正規の産業平均より、また看護師などと比較しても10%ポイントから20%ポイント高い。つまり、とくに介護保険制度スタート後3年以内に就業を開始していた介護労働者（図2の2000～2002年入職コホートが該当）についても、継続就業率は産業平均より高い。もちろん、介護労働の人材不足問題は2006年以降に顕著化したので、2007時点のデータにまだ十分反映されていないことも考えられるが、正規・非正規別にみると「介護職は離職率が高い」という傾向は、2002年時点介護従事者の5年間継続就業率という指標からは確認できない。

2 介護職労働者の転職希望

2002年時点の介護従事者のその後5年間の継続就業率が相対的に高いとはいえ、この5年間に急速に転職希望比率が増大していることは注意が必要である。表6は、調査時点において施設系介護（女性については訪問系介護も）に従事する労働者の中、転職を希望しているものの割合を示している。2002年では、産業計と比較して男女とも施設系介護労働者の転職希望比率は50代および男性30代と40代を除くと、すべての年齢階級で5%ポイント以上、低かった。しかし2007年時点で、施設系

表6 介護労働者の転職希望率（現職＝100%）

			20代	30代	40代	50代
男性	施設系介護労働者	2002	15	13	8	9
		2007	21	23	15	20
	産業計	2002	21	15	10	8
		2007	21	15	10	7
女性	施設系介護労働者	2002	13	10	7	9
		2007	22	15	15	11
	訪問系介護労働者	2002	5	10	7	3
		2007	29	14	12	9
	産業計	2002	22	16	12	7
		2007	22	16	13	7

出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

介護労働者の転職希望の割合は急速に上昇しており、多くの年齢階級で産業計と同様のレベルまで達している。とくに男性30代以上の施設系介護労働者および女性20代の訪問系介護労働者においては、産業計よりも5%ポイント以上も転職希望率が高くなっており、このカテゴリー内で、介護職に対する不満が高まっている様子がうかがえる。

さらに転職希望の理由について示したのが表7である。転職希望理由は男女で異なっており、女性施設系介護労働者は時間的・肉体的負担、男性では収入の少なさが、主な転職希望理由となつて

いる。確かに、女性施設介護労働者でも収入が少ないことを挙げている比率は、2002年から2007年までの5年間で10%ポイントも上昇しているが、2007年時点でも卸売・小売業あるいは製造業と比較して、ほぼ同等の水準にある。

女性介護労働者に特徴的であるのは、時間的・肉体的負担を転職希望の理由としている者は施設系で4割、訪問系でも3割近くに上り、他産業の女性で2割程であるのに比べると突出している（ただし看護師よりは低い）。

男性施設系労働者では2002年時点で転職希望理

表7 介護労働者の転職希望理由（現職転職希望者 = 100%）

【男性労働者の現職転職希望理由】

	施設系介護労働者		訪問系介護労働者		看護師		卸売・小売業		製造業		建設業		飲食・宿泊業	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007
一時的についた仕事だから	1	1	13	12	6	6	7	7	22	26
収入が少ない	39	60	28	32	30	32	31	33	26	25
事業不振や先行き不安	5	5	16	13	19	13	24	19	10	8
定年または雇用契約満了などに備えて	0	2	2	2	3	4	2	2	1	1
時間的・肉体的に負担が大きい	30	16	19	19	18	21	19	21	15	17
知識や技能を生かしたい	21	5	9	10	11	11	7	7	12	11
余暇を増やしたい	0	2	4	4	3	3	4	4	4	3
家事の都合	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
その他	4	8	9	8	9	9	6	6	9	10

【女性労働者の現職転職希望理由】

	施設系介護労働者		訪問系介護労働者		看護師		卸売・小売業		製造業		建設業		飲食・宿泊業	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007
一時的についた仕事だから	4	3	6	12	3	2	13	11	10	9	8	9	20	21
収入が少ない	21	32	31	38	12	17	30	32	30	33	25	26	29	27
事業不振や先行き不安	2	2	0	5	3	4	7	6	11	8	19	17	9	5
定年または雇用契約満了などに備えて	1	0	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	0	1
時間的・肉体的に負担が大きい	46	42	31	29	48	50	19	19	20	19	13	16	16	18
知識や技能を生かしたい	10	9	18	7	9	7	12	10	9	9	12	10	10	9
余暇を増やしたい	2	3	4	1	8	5	4	4	3	3	4	4	3	3
家事の都合	1	2	2	0	4	5	2	4	3	4	3	3	2	3
その他	14	7	8	8	11	9	13	12	12	13	15	14	10	13

注) 転職希望の観測数が合計で50を下回る職種は「..」を記入。

出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

表8 介護労働者の転職希望関数 (Probit Model, 転職希望=1)

	正規職				非正規職			
	男性		女性		男性		女性	
	介護職 (限界効果)	全産業計 (限界効果)	介護職 (限界効果)	全産業計 (限界効果)	介護職 (限界効果)	全産業計 (限界効果)	介護職 (限界効果)	全産業計 (限界効果)
年齢	-0.002 *	0.000 ***	-0.002 ***	-0.002 ***	0.003	-0.004 ***	-0.002 ***	-0.004 ***
勤続年数	-0.004 **	-0.003 ***	-0.003 **	-0.003 ***	0.007	-0.009 ***	-0.001	-0.005 ***
15歳未満子どもの数	0.008	0.000	-0.011 *	-0.003 ***	0.001	0.010 **	-0.001	0.006 ***
本人以外の世帯収入(年収)対数値	-0.004	-0.003 ***	-0.006 ***	-0.004 ***	-0.011	0.006 ***	-0.006 *	-0.005 ***
有配偶ダミー	-0.004	0.007 ***	0.011	-0.012 ***	-0.050	-0.073 ***	-0.021	-0.064 ***
都道府県別完全失業率	0.007	-0.002 ***	0.007	-0.001	-0.019	0.013 ***	0.005	0.003 ***
2007年ダミー	0.063 ***	-0.007 ***	0.079 ***	0.001	-0.061	-0.002	0.034 ***	0.008 ***
実際賃金率の対数値	-0.090 ***	-0.080 ***	-0.030 **	-0.050 ***	-0.005	-0.079 ***	-0.034 ***	-0.034 ***
市場賃金率の対数値	0.134 **	0.025 ***	0.075 ***	0.044 ***	0.152	0.183 ***	0.169 ***	0.074 ***
政令指定都市ダミー	0.010	0.008 ***	0.026	0.007 ***	-0.033	0.019 **	-0.021	0.005 *
社会福祉専門・管理職ダミー	-0.031		-0.035 ***		-0.089		0.064 **	
施設介護従事者ダミー	0.000		0.025 *		0.103		0.028 ***	
観測数	2,142	379,302	5,886	170,199	288	32,641	4,576	141,265
Log-Likelihood	-889.50	-119625	-2093.59	-54475.50	-150.33	-19336	-1514.90	-59258.8
擬似決定係数	0.032	0.062	0.040	0.058	0.038	0.039	0.0365	0.052

注) ***: 1%有意水準, **: 5%有意水準, *: 10%有意水準。

出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

由として時間的・肉体的負担を挙げている比率は3割であったが、興味深いことに2007年には2割弱となっている。この比率は、比較対象となった他産業よりも同等あるいは低い。一方で、男性施設介護労働者の場合、収入の少なさを転職希望理由として挙げている比率は2002年には4割程度であったが、2007年には6割近くになっている。この比率は、比較対象となった他産業と比較して2倍以上で、突出している。

前節で2002年から2007年までの5年間に、他産業と比較して介護職の賃金の低下幅が大きかったことを指摘したが、とくに男性で30代以上の介護労働者で収入に対する不満の高まっている様子が、これらのクロス集計からも確認できた。

3 転職希望に及ぼす相対賃金の影響

介護職の賃金の相対的下落が実際に転職希望と結びついているのか、より厳密に検討しよう。表8では、介護労働者で転職を希望している場合に

1, それ以外は0の被説明変数をもつ転職希望関数について、プロビットモデルによる計測結果を示している。説明変数としては、相対賃金および職種特殊あるいは企業特殊的人的資本を代理する変数を選択している。つまり、介護職より他職種・他産業で就労した方の賃金が高く、介護職での相対賃金が低いほど(相対賃金仮説)、また職種特殊あるいは企業特殊的人的資本への投資が小さく、サンクコストとなる人的資本が小さいほど(職種・企業特殊的人的資本仮説)、転職は容易となり、その結果、転職希望も高まると想定している。具体的には相対賃金の変数としては表4から推計された、介護労働者がもし介護職以外で就労した場合の賃金(対数値)²⁴⁾および現在の介護職における実際の賃金を用いた。転職希望に対し、前者は負、後者は正の効果が期待される。また職種特殊的人的資本として社会福祉専門・管理職ダミー、企業特殊的人的資本として勤続年数を選択した。両者とも転職希望に対し、負の効果が期待

される。なおサンプルは、男女別・正規/非正規別に分けて分析した。

まず、企業特殊的人的資本の代理変数である勤続年数であるが、全産業計および、男女ともに正規介護労働者では有意にマイナスであり仮説は支持された。しかし、非正規介護労働者の場合については、いずれも有意ではなく、企業特殊的人的資本仮説は支持されなかった²⁵⁾。職種特殊的人的資本の代理変数である社会福祉専門・管理職ダミーについては、女性正規介護労働者のみ有意にマイナスである。逆に女性非正規介護労働者では有意にプラスで、社会福祉専門であるとむしろ転職を希望する傾向にある。ここでの転職希望は、介護職以外の仕事への転職と同じ介護職の仕事での転職を識別していないので、社会福祉専門職の女性非正規介護労働者は、後者の転職が容易になっているため、転職を希望している可能性がある。相対賃金仮説については、全産業計でいずれも成立しているが、介護労働者については正規職男女と非正規職女性で成立している。興味深いことに、介護労働者では、実際の賃金率の限界効果より、市場賃金率の限界効果の方が大きく、市場賃金率の動向により弾力的に転職希望が形成されていることが示唆されている。

VI むすびにかえて

本稿では、『就業構造基本調査』の二時点の個票データを用い、介護労働者の賃金決定要因と離職について検討した。より具体的には、①介護労働者の賃金は他産業と比較して本当に低いのか、②二度にわたる介護報酬のマイナス改定(2003年および2006年)により介護労働者の賃金や離職意向にどのような変化があったのか、③賃金の引き上げは離職防止に有効か、という3つの疑問について検討した。他産業・他職種との比較が可能なデータである『就業構造基本調査』に基づき、介護労働者の実態を明らかにしたのが、本稿の分析の特長である。

第一の疑問については、性別、年齢、学歴、勤続年数、従業上の地位(正規・非正規)、事業所規

模、留保賃金など、さまざまな要素を勘案すると、介護職の賃金水準は(看護師よりは低いとはいえ)全産業の中間からやや上に位置することが明らかにされた。

第二の疑問については、全産業で2002年から2007年にかけて賃金下落が生じていたが、とりわけ介護職ではその下落が大きく、10%以上下落した。ただし、この賃金下落を勘案したとしても、2007時点においても施設介護・正規職では男女とも全産業の中間ほどには位置している。また、女性の訪問系介護・正規の賃金については全産業の中間の位置を維持している。介護報酬加算地域での賃金は(地域加算の上乗せ分くらいは)高いが、それは他職種・他産業ともいえることであり、一部の地域(特甲地・甲地)で介護労働者の地域プレミアムは低くなっている(つまり介護報酬の地域加算が十分に追いついていない)ことも確認した。また他産業の労働者と比べ、介護労働者では職業訓練・自己啓発を受けている比率が高く、正規・非正規を問わず受けていない人との間に5%程度の賃金の開きがあることは注目し得る。離職については、2002年時点介護従事者のその後5年間の継続就業率は、産業平均より(看護師と比べても)10%から20%ポイント以上も高かった。しかし就業継続意思に注目すると、同期間に施設介護労働者の転職希望の割合は急上昇し、多くの年齢階級で産業平均と同程度の水準に達した。とくに男性30代以上の施設系介護労働者においては、産業平均よりも5%ポイント以上も転職希望率が高くなっており、このカテゴリー内で、介護職に対する不満が高まっている。介護職における賃金抑制はすでにならかなり危険水域に達しているといえよう。また他産業と比較した転職希望理由として、女性は時間的・肉体的負担を、男性では収入の少なさを挙げている者の比率が高く、男女で転職希望理由は異なっている。男女正規介護労働者および女性非正規介護労働者では、介護職以外で就労した場合の賃金が高いほど転職希望は強まる傾向にある。

以上の計測結果を踏まえ第三の疑問について、若干の政策含意を述べれば、とくに男性介護労働

者にたいして賃金引き上げは、離職防止に効果があるといえる。また、介護労働が不足しているとされる地域への加算調整などは、離職率低下への対処の一つの方策と考えられる。加えて、因果関係についてはパネルデータなどによるさらなる検討が必要であるが、少なくとも勤務先による職業訓練・自己啓発を受けている介護労働者の比率は産業平均よりかなり高いとはいえ、賃金の高さプラスの相関関係があるので、引き続きこうした人的資本投資を事業者に促すような施策が求められよう。また女性の転職希望は、男性と相違し、収入の低さというよりも時間的・肉体的負担によるところが大きいので、より適切な職務配置や勤務時間体制についても一層の工夫が必要と考えられる。

本稿の分析の留保としては三点指摘できる。第一に2002年と2007年の二時点の『就業構造基本調査』の個票データに基づく分析であり、介護保険施行後入手可能な全時点のデータとはいえ、本来的にはより長期あるいは多時点のデータに基づくことが望ましい。第二は転職希望の分析に関するもので、ここでは介護職内での転職と他職種への転職希望を識別していない上、転職希望が実際の転職に結びついているかに関し捨象してしまっている。第三は他産業他職種との賃金水準に関するもので、ここでは把握可能なすべての人的資本変数を統御した上で賃金水準を比較したが、介護労働というケア・ワークの肉体的・精神的負担をも加味して賃金水準を議論する必要性も残されている。これらの問題の解決についてはいずれも今後の課題としたい。

注

- 1) 【謝辞】本研究は厚生労働科学研究費補助金(政策科学推進研究事業)「社会保障と労働市場政策(研究代表者:神林龍(一橋大学経済研究所))」からの援助を受けている。また、泉田信行氏、川越雅弘氏、駒村康平氏、四方理人氏、西村幸満氏、野口晴子氏、樋口美雄氏、堀田聡子氏、山本克也氏をはじめとする多くの方々に数々の有益なコメント、アドバイスをいただいたことに感謝し、ここに記す次第である。ただし言うまでもなく、本稿に未だ残っているかも知れない誤謬

等については筆者らがすべての責を負う。

- 2) 介護報酬の改定率は、2003年(平成15年度)で $\Delta 2.3\%$ 、2006年(平成18年度)は $\Delta 0.5\%$ でやや下げ幅が見かけ上小さくなっているが、2005年(平成17年)10月改定の施設給付の見直しを含めると $\Delta 2.4\%$ である。小泉政権時代の「骨太の方針(経済財政運営の基本方針・閣議決定)」により、毎年、社会保障給付費の自然増(高齢化による増加分を含んだ給付費の伸び)から2200億円を削減することが求められてきたことが大きく関係していると考えられる。
- 3) 朝日新聞(2008年12月27日)。
- 4) 介護保険導入以前は、必要な費用は措置費により事業所に支払われていた。措置費は職員の勤続年数の多寡と連動する仕組みになっていたことから、こうした勤続年数とは連動しない介護報酬の仕組みに比べ、勤続年数の高い職員の処遇を改善しやすい仕組みであったといえる。
- 5) 厚生労働省(2008)『平成20年介護事業経営実態調査結果の概要』(<http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/zigyo/keiei/20index.html>, アクセス日:2009年8月20日)
- 6) 2006年4月1日施行の改正介護保険法においても特定事業所加算新設により、介護労働者のキャリアアップや離職を防ぐ動機づけが行われている。この加算は、体制要件、人材要件、重度対応要件の3要件の組み合わせにより行われる。体制要件には、全訪問介護員に対する個別の研修計画策定・実施、訪問介護員への技術指導を目的とした会議の定期的開催などが含まれている。人材要件は、介護福祉士の訪問介護員総数に占める割合が30%以上、3級ヘルパーがいない、全サービス提供責任者が5年以上の実務経験をもつ介護福祉士であることなどが含まれる。重度対応要件は要介護4・5の割合が利用者(過去3カ月間)の20%以上であることとなっている。
- 7) 佐藤他(2006)によれば、介護保険導入前に連合総合生活開発研究所が1997年に実施した「高齢者福祉とホームヘルプ職調査」以降、介護報酬と業務とを関連付けた研究はないという。佐藤他(2006)による紹介によれば、この調査分析では、最も賃金の決定要素として強く影響しているのは雇用形態であり、年齢や勤続(経験)年数はほとんど影響していないとの結果を得ている。
- 8) 身体介護得点では介護福祉士が最も高いが、総合、生活援助、人間関係得点ではヘルパー1級が最も高い、との結果を得ている(佐藤他2006, p. 59)。
- 9) この報告書は「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」の中間とりまとめとして出された。
- 10) 岸田・谷垣(2008)では、『賃金センサス』を用い、性、雇用形態別に賃金関数(年齢、労働時

間、学歴、都道府県)を推計することにより、他職種に就いた場合の賃金を求め、相対賃金を計算している。

- 11) 花岡 (2009) でも、実際の介護職における時間当たり対数実質賃金率(消費者物価地域差指数調整済)と『賃金センサス』による性別・年齢階級別時間当たり対数平均賃金率(同様に調整済)の差を相対賃金の定義としている。
- 12) 厚生労働省職業安定局 (2008) でも、賃金などについて他産業・他職種との比較が行われているが、学歴・年齢・勤続年数などが同時にコントロールされていないので、解釈がやや難しい部分が残されている。
- 13) 『就業構造基本調査』の産業分類における「施設・訪問サービス」分類は、介護保険制度における「施設・居宅サービス」と異なっている。たとえば、認知症グループホームは、介護保険制度では「居宅サービス」に分類されるが、『就業構造基本調査』の産業分類では「施設サービス」に分類される。そのため、ここでは『就業構造基本調査』における「施設・訪問サービス」分類に合わせ、『介護サービス施設・事業所調査』における労働者の数を集計している。また、『就業構造基本調査』における「施設系介護労働者」には、産業分類が「老人福祉・介護事業」で職業分類が「社会福祉専門職業従事者」に分類される介護支援専門員や生活相談員、施設長なども含まれている。
- 14) なお女性の訪問系介護労働者の8割が有配偶者である。
- 15) 前職については、産業大分類により同産業か他産業かを判別している。そのため、現職が介護労働者の前職が同一産業(医療・福祉)であっても、前職が介護労働者以外の医療・福祉産業従事者(たとえば看護師など)の可能性は(低いとはいえ)排除できない。
- 16) なお、介護報酬の地域加算は、事業所の所在地(市町村単位)で判断されるが、『就業構造基本調査』では、労働者の居住地でしか地域を把握できないため、市町村を越えた就業移動があるという仮定のもと、ダミー変数の作成は都道府県単位で行っている。なお、地域加算の対象地域は、利用データの年次に合わせており、2009年改定によるものとは異なる。
- 17) 介護報酬地域ダミーと各産業職種の交差項(3地域ダミー×20産業職種ダミー)を投入したモデルも推計してみたが結果は大きく変わらず、簡略化のため介護労働者ダミーとの交差項のみ投入した結果を示す。
- 18) Ermisch and Wright (1993)をはじめ、日本では松浦・滋野 (2005) により正規労働者と非正規労働者の間に賃金格差があることが指摘されており、本稿においても、そうした賃金格差が存在することを前提に分析を行う。賃金関数の推計においては、正規就業を選択した者と、非正規就業を選択した者、および、非就業を選択した者、この三者間には観察される変数では説明できない属性の違いがあり、そうした属性が賃金に影響を与えている可能性が考えられる。このような場合、各就業形態の就業者のみのサンプルを用いて賃金関数を推計すると、推計バイアスが生じる。このサンプル・セレクション・バイアスの問題を回避するためには、さまざまな研究で Heckman (1979) の2段階法が用いられている。
- 19) 1段階目の選択関数を多項ロジットモデルで推計することでサンプル・セレクション・バイアスを修正する方法はいくつか提示されており、Bourguignon et al. (2004) では、モンテカルロ実験によりそれらの長短が比較検討されている。本稿では、Bourguignon et al. (2004) より推奨されている Durbin and Macfadden (1984) の手法に従う。この手法では、2段階目の各関数に、その他の選択肢の選択確率をすべて投入することで、サンプル・セレクション・バイアスを修正する。推計にあたっては、De Hoyos, Rafael Eにより作成されたStataコマンド“svyselmlog”を用いた。
- 20) 時間給が計算できないサンプルは賃金関数の推計では除外している。
- 21) こうした賃金低下には部分的に、賃金プロファイルの傾きにたいする年齢効果や勤続効果の小さいことが含まれている。たとえば産業Aでは勤続年数1年あたり賃金が3%ずつ上昇するが、産業Bでは勤続年数1年あたり1%しか上昇しない場合、両産業間で賃金の差は5年間で10%も開くことになる。
- 22) 実際に『就業構造基本調査』に基づく筆者らの推計によれば、2007時点において、産業計では1年間に勤め先が実施した訓練や自己啓発を受けた労働者の割合は正規職員で4割、非正規職員で2割である。一方、施設系介護労働に従事する正規職員は6割、非正規職員でも4割、訪問系介護労働に従事する正規職員は6割、非正規社員でも5割が、勤め先の実施した訓練や自己啓発を受けている。なお、この訓練や自己啓発に関する項目は2007年調査で新たに設けられたものである。
- 23) より具体的には2002年調査で、たとえば勤続3年目(入職時期が2000年)であった介護労働者数を、2007時点で勤続8年目である介護労働者数で割ることで、5年間の継続就業率を推定している。
- 24) 表4の推計結果に、各産業職種ダミーおよびそれらの交差項に平均値を当てはめて、介護職以外で就労した場合の賃金を推計した。
- 25) サーチモデルでは、勤続年数が短い労働者は、

最近、高い賃金を提示され転職した労働者である可能性が高いので、企業特殊的人的資本仮説とは対照的に離職率と勤続年数とは正の相関関係になり、企業特殊的人的資本とは逆の相関関係を導く(大森 2008, 第10章)。非正規の介護労働者で勤続年数が有意に負とならない理由として、こうしたサーチモデルの要素と企業特殊的人的資本モデルの要素が相殺していることが考えられる。もちろん、後述するように転職希望が実際の転職行動の代理指標として、そもそも適切でない可能性も考えられる。

参考文献

- 大森義明 (2008) 『労働経済学』日本評論社。
- 岸田研作・谷垣静子 (2008) 「介護職員が働き続けるには何が必要か？」 Discussion Paper Series No.II-64 (<http://www.e.okayama-u.ac.jp/~kishiken/Care%20Worker.pdf>, アクセス日:2009年8月23日)
- 厚生労働省職業安定局 (2008) 『介護労働者の確保・定着等に関する研究会・中間取りまとめ』, 厚生労働省。
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子 (2006) 『ヘルパーの能力開発と雇用管理: 職場定着と能力発揮に向けて』勁草書房。
- 周燕飛 (2009) 「介護施設における介護職員不足問題の経済分析」『医療と社会』 vo.19, No.2, pp. 151-165.
- 鈴木亘 (2002) 「非営利訪問介護事業者は有利か」『季刊社会保障研究』第38巻1号, pp. 74-88。
- 鈴木亘・堀田聡子 (2009) 「訪問介護サービス市場におけるPPPの評価」, 山内直人・鈴木亘・裕永佳甫・堀田聡子・岩田憲治・石田祐・奥山直子『パブリック・プライベート・パートナーシップの経済分析 (RIETI Policy Discussion Paper Series 09-P-003)』第III章所収, (独)経済産業研究所 (<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/pdp/09p003.pdf>, アクセス日:2009年9月21日)。
- 張允楨・黒田研二 (2008) 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」『厚生指標』第55巻第15号, pp. 16-23。
- 花岡智恵 (2009) 「介護労働者の離職: 他職種との賃金格差が離職に与える影響」『介護分野における労働者の確保等に関する研究 (労働政策研究報告書, No.113)』所収 (第5章), 労働政策研究・研修機構。
- 堀田聡子 (2008) 「訪問介護員の定着・能力開発と雇用管理」『人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ』, No.11, 東京大学社会科学研究所。
- 松浦克己・滋野由紀子 (2005) 「大都市圏における育児と女性の就業」『会計検査研究』No.32, pp. 181-213。
- Bourguignon, F., M. Fournier and M. Gurgand (2004) “Selection Bias Correction Based on the Multinomial Logit model: Monte-Carlo comparisons”, DELTA Working Paper 2004-20.
- Durbin, J., and D. Macfadden (1984) “An Econometric Analysis of Residential Electric Appliance Holdings and Consumption”, *Econometrica*, Vol.52, No.2: 345-362.
- Ermisch, J., and R. Wright (1993) “Wage Offers and Full-Time and Part-Time Employment by British Women”, *Journal of Human Resources*, Vol.28n No.1: 111-133.
- Heckman, J. (1979) “Sample Selection Bias as Specification Error”, *Econometrica*, Vol. 47, No.1: 153-161.
- Noguchi, H., and S. Shimizutani (2007) “Nonprofit/for-profit and Earning Differentials in the Japanese at-home Elderly Care Industry: Evidence from Micro-level Data on Home Helpers and Staff Nurses”, *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 21 (1069) 120.

(やまだ・あつひろ 慶應義塾大学准教授)
(いしい・かよこ 慶應義塾大学特別研究講師)

付表1：基礎集計表

	男性						女性					
	非就業		正規就業		非正規就業		非就業		正規就業		非正規就業	
	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.
年齢	39.50	13.50	41.33	10.88	36.86	13.11	42.08	11.41	39.28	11.64	41.48	10.89
学歴_小中卒ダミー	0.27	0.44	0.09	0.29	0.18	0.38	0.13	0.34	0.06	0.24	0.10	0.30
学歴_高卒ダミー (レファレンス)	0.49	0.50	0.48	0.50	0.52	0.50	0.51	0.50	0.43	0.50	0.57	0.50
学歴_高専・短大卒ダミー	0.08	0.27	0.11	0.32	0.13	0.33	0.27	0.44	0.34	0.47	0.26	0.44
学歴_大学・大学院卒ダミー	0.16	0.36	0.32	0.47	0.18	0.38	0.10	0.29	0.16	0.37	0.07	0.26
都道府県別失業率	4.60	1.32	4.35	1.20	4.44	1.30	4.52	1.27	4.32	1.20	4.33	1.23
介護報酬加算_特別区ダミー	0.03	0.17	0.03	0.18	0.04	0.19	0.04	0.18	0.03	0.17	0.03	0.17
介護報酬加算_特甲地・甲地ダミー	0.16	0.37	0.16	0.37	0.16	0.37	0.19	0.40	0.14	0.34	0.17	0.37
介護報酬加算_乙地ダミー	0.25	0.43	0.27	0.44	0.26	0.44	0.29	0.45	0.24	0.43	0.27	0.45
有配偶ダミー	0.27	0.44	0.72	0.45	0.38	0.49	0.83	0.38	0.55	0.50	0.71	0.45
本人以外の世帯年収 (万円)	405	373	286	344	351	373	616	397	546	420	540	377
15歳未満子どもの数	0.18	0.56	0.64	0.94	0.29	0.70	0.76	0.99	0.44	0.82	0.61	0.92
2007年ダミー	0.46	0.50	0.48	0.50	0.53	0.50	0.46	0.50	0.49	0.50	0.52	0.50
時給賃金率 (ln)			7.67	7.26	6.99	6.78			7.31	7.00	6.72	6.24
勤続年数			15.21	11.36	4.35	7.27			11.72	10.11	5.00	5.91
事業所規模 49人以下 (レファレンス)			0.34	0.47	0.38	0.49			0.39	0.49	0.38	0.48
事業所規模 50-99人			0.09	0.28	0.10	0.30			0.10	0.30	0.10	0.30
事業所規模 100人以上			0.57	0.50	0.52	0.50			0.51	0.50	0.52	0.50
施設介護ダミー			0.01	0.07	0.01	0.09			0.03	0.17	0.02	0.13
訪問介護ダミー			0.00	0.02	0.00	0.04			0.00	0.06	0.01	0.12
医師ダミー			0.00	0.07	0.00	0.05			0.00	0.04	0.00	0.02
看護師ダミー			0.00	0.05	0.00	0.02			0.09	0.28	0.02	0.14
保育士ダミー			0.00	0.02	0.00	0.03			0.03	0.17	0.02	0.13
農林水産業ダミー			0.01	0.10	0.01	0.12			0.01	0.10	0.01	0.10
建設業ダミー			0.13	0.34	0.11	0.32			0.05	0.21	0.02	0.13
製造業ダミー			0.26	0.44	0.25	0.43			0.18	0.38	0.18	0.38
電気・ガス・水道・熱供給業ダミー			0.01	0.11	0.00	0.04			0.00	0.05	0.00	0.04
情報通信業ダミー			0.03	0.18	0.04	0.19			0.02	0.13	0.02	0.13
運輸業ダミー			0.08	0.27	0.08	0.28			0.02	0.13	0.03	0.16
卸売・小売業ダミー			0.15	0.35	0.18	0.38			0.15	0.36	0.30	0.46
金融・保険業ダミー			0.03	0.16	0.01	0.10			0.05	0.22	0.03	0.17
不動産業ダミー			0.01	0.09	0.01	0.09			0.01	0.09	0.01	0.08
飲食・宿泊業ダミー			0.02	0.14	0.06	0.24			0.03	0.16	0.09	0.28
医療・福祉ダミー			0.02	0.15	0.02	0.14			0.11	0.31	0.07	0.25
教育・学習支援業ダミー			0.04	0.20	0.03	0.18			0.08	0.27	0.04	0.20
複合サービス業ダミー			0.02	0.14	0.01	0.12			0.02	0.13	0.01	0.11
サービス業ダミー (レファレンス)			0.10	0.30	0.15	0.35			0.10	0.30	0.12	0.33
公務ダミー			0.07	0.26	0.01	0.11			0.03	0.18	0.02	0.13
N	40,234		379,302		32,641		165,286		170,199		141,265	

出所) 『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。

付表2：非就業・正規・非正規就業選択関数（多項Logit Model）

被説明変数：就業選択	男性（限界効果）			女性（限界効果）		
	非就業	正規就業	非正規就業	非就業	正規就業	非正規就業
年齢	-0.004 ***	0.014 ***	-0.010 ***	-0.032 ***	0.007 ***	0.025 ***
年齢二乗 /100	0.007 ***	-0.019 ***	0.012 ***	0.040 ***	-0.009 ***	-0.031 ***
学歴_小中卒ダミー	0.050 ***	-0.084 ***	0.035 ***	0.142 ***	-0.131 ***	-0.011 ***
学歴_高卒ダミー（レファレンス）						
学歴_高専・短大卒ダミー	-0.016 ***	0.023 ***	-0.007 ***	-0.035 ***	0.116 ***	-0.081 ***
学歴_大学・大学院卒ダミー	-0.018 ***	0.046 ***	-0.028 ***	-0.057 ***	0.203 ***	-0.146 ***
都道府県別失業率	0.010 ***	-0.019 ***	0.009 ***	0.031 ***	-0.024 ***	-0.007 ***
介護報酬加算_特別区ダミー	0.003 **	-0.016 ***	0.013 ***	0.101 ***	-0.106 ***	0.006
介護報酬加算_特甲地・甲地ダミー	-0.003 ***	0.003 ***	-0.001	0.082 ***	-0.105 ***	0.023 ***
介護報酬加算_乙地ダミー	0.001	-0.004 ***	0.004 ***	0.066 ***	-0.082 ***	0.016 ***
有配偶ダミー	-0.130 ***	0.191 ***	-0.060 ***	0.170 ***	-0.169 ***	-0.002
本人以外の世帯収入（年収）対数値	0.014 ***	-0.017 ***	0.003 ***	0.054 ***	-0.039 ***	-0.015 ***
15歳未満子どもの数	-0.003 ***	0.009 ***	-0.006 ***	0.062 ***	-0.057 ***	-0.005 ***
2007年ダミー	0.010 ***	-0.037 ***	0.028 ***	0.016 ***	-0.052 ***	0.036 ***
観測数		452,177			476,750	
Log-Likelihood		-209624.5			-486941.8	
擬似決定係数		0.161			0.068	

注：***：1%有意水準，**：5%有意水準，*：10%有意水準。

出所）『就業構造基本調査』に基づく筆者ら推計。