

第4章 NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響

第1節 はじめに

日本では、阪神淡路地震以後、NPO（非営利組織）活動に参加する者が多くなってきた。また2011年3月に東日本大震災が発生した後、多くの者がボランティアとして被災地に行き、支援活動を行っており、ボランティア活動に再び注目が集まっている。しかし、欧米に比べ、日本ではNPO活動に参加する者がまだ少ない。NPO活動の参加を促進するため、NPO活動供給のメカニズムに関する実証研究は重要な課題となっている。日本の、NPO活動供給に関する実証研究では、Ma and Ono（2013）、馬（2012a、2012b、2014）は活動の決定要因、活動の参加動機に関する分析を行っているが、NPO法人の賃金構造およびそのNPO活動に与える影響に関する分析はまだ少ない。また、小野（2006、2007）、浦坂（2006）はNPO法人の賃金・謝礼金の決定要因に関する分析を行い、人的資本要因がボランティア賃金に与える影響が小さいと指摘しているが、NPO法人における正規職員と非正規職員の賃金構造およびその影響に関する実証研究がまだ行われていない。営利組織に比べ、NPO法人に勤める労働者は利他動機を持つ（あるいはボランティア精神を持つ）場合、賃金要因がNPO活動供給に与える影響は小さく、また賃金要因がNPO活動満足度および活動の継続意欲に与える影響も小さいだろう。はたして、NPO法人の賃金構造がどのようなになっているのか、営利組織で賃金に影響を与える諸要因（たとえば、人的資本要因など）がNPO法人の賃金にも影響を与えているのか、また賃金要因がNPO活動満足度および継続意欲に影響を与えていないのか。

以上の問題を解明するため、本章では、労働政策研究・研修機構が2014年に7月に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO法人における正規職員と非正規職員の賃金構造を解明したうえで、賃金要因がNPO活動満足度および活動継続意欲に及ぼす影響を考察する。具体的には、以下の2つの課題、（1）個人レベル、NPO法人レベルの各要因がどのようにNPO法人職員の賃金水準に影響を与えるのか、非正規職員と正規職員、男性と女性によって、各要因の影響が異なるのか、（2）賃金要因（賃金水準、賃金格差、賃金水準の変化）がどの程度処遇満足度、NPO活動満足度、今後の活動継続意欲に影響を与えるのか、の問題を明らかにする。

実証研究から得られた主な結論は以下の通りである。第1に、全体に個人レベルの要因とNPO法人レベルの要因のいずれもNPO法人職員の賃金に影響を与える。具体的に説明すると、（1）個人レベルの要因において、①営利組織の賃金構造と異なり、NPO法人で、学歴、就業年数などの人的資本要因が正規職員および非正規職員の賃金水準に与える影響は小さい。一方、営利組織にと同様、年齢がNPO法人の賃金水準に影響を与えて

おり、しかも年功賃金制度の影響は正規職員グループが非正規職員グループに比べて大きく、また男性グループが女性グループより大きい。②NPO法人に勤める正規職員グループで他の要因が一定である場合、男女間の賃金格差が存在するが、その男女間賃金格差は営利組織に比べて小さい。(2) NPO法人レベルの要因については、平均労働生産性が高いNPO法人、経営陣が安定する(事務局長の変更がなかった)NPO法人、正規職員の平均賃金水準が高いNPO法人、大卒者の割合が相対的に多いNPO法人に勤める職員グループで賃金水準が相対的に高い。(3) 地域要因の影響については、①人口規模が相対的に大きい政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に小さい人口10万人以上の都市でNPO法人に勤める職員の賃金水準は低い、人口規模が最も少ない地域(「人口10万人未満」、「町村」と政令指定都市間の差異が小さい。②関東地域に比べ、東北、近畿、中国でNPO法人の賃金水準が低い。営利組織に勤める労働者と同様、NPO法人においても地域間の賃金格差が存在している。第2に、活動形態(正規職員、非正規職員)、性別(男性職員、女性職員)によって各要因が賃金に与える影響が異なる。第3に、賃金水準の高さより、むしろ相対賃金(平均賃金との差、賃金水準の変化)が処遇満足度、NPO法人活動満足度、NPO活動継続意欲に与える影響が大きい。また賃金要因の効果には賃金制度の影響が存在するものの、その影響は小さい。

第2節 実証研究の方法

1. 推定モデル

① 賃金関数

まず、課題1(個人レベル、企業レベルの各要因がNPO法人職員の賃金水準に影響を与えるのか、非正規職員と正規職員によって、各要因の影響が異なるのか)を解明するため、賃金関数を推定した。正規職員と非正規職員の選択によるサンプル・セレクション・バイアスを修正するMaddalaモデル(Maddala 1983)を用いている。Maddalaモデルの推定式は、(1.1)式、(1.2)式、(1.3)式、(1.4)式で示される。

$$\ln W_{si} = a_s + \beta_s X_{si} + u_{si} \quad (s=1,2,\dots,M), (i=1,2,\dots,N) \quad (1.1)$$

$$I_{si}^* = \gamma_s Z_{si} + \varepsilon_{si} \quad (s=1,2,\dots,M), (i=1,2,\dots,N)$$

$$I = s \quad \text{if} \quad \gamma Z_s - \gamma Z_j > \eta_j - \eta_s \quad j=1,2,\dots,M \quad (j \neq s) \quad (1.2)$$

(1.1)式、(1.2)式において、添字*i*は個人*i*、 $\ln W_{si}$ は賃金率の対数值、 I^* はNPO活動形態(正規職員、非正規職員、ボランティア)の選択関数、 X_{si} は個人*i*の賃金に影響を与える各要因、 Z_{si} は個人*i*が選択肢*s*を選択することに影響を与える各要因、 β_s と γ_s はそれぞれの推定係数、

u_s, η_{si} は誤差、 j は NPO 活動形態に関する s 以外の選択肢をそれぞれ示す。

I は 1 から M までの多項の選択肢であり、他の選択に比べ、 s を選択する効用が最大化であるため、 I から s を選択する ($I = s$ になる)。

$$P(\varepsilon_s < \gamma Z_s) = P(I = s) = \frac{\exp(\gamma Z_s)}{\exp(\gamma Z_s) + \sum_{\substack{j=1,2,\dots,M \\ j \neq s}} \exp(\gamma Z_j)} \quad (1.3)$$

$I_{si}^* = \gamma_s Z_{si} + \varepsilon_{si} < 0$ であれば、賃金が観測できない。つまり、ある活動形態 s を選択しなければ、活動形態 s の賃金を獲得できない。こうした活動形態 s の選択によるセレクション・バイアスを修正するため、まず (1.3) 式で示す活動形態の選択関数を推定し、(1.3) 式による分析結果に基づいて修正項 ($\lambda = \phi(\gamma Z_s) / \Phi(\gamma Z_s)$) を求め、その修正項を用いた賃金関数を推定する¹。サンプル・セレクション・バイアスの問題に対処した賃金関数の推定式は、(1.4) 式で示される。

$$\ln W_s = a_s + \beta_s X_s + \beta_\lambda \lambda_s + v_s \quad (1.4)$$

② 処遇満足度関数、NPO 活動満足度関数、活動継続意欲関数

次に、課題 2 (賃金水準、相対賃金 (賃金格差)、賃金水準の変化がどの程度処遇満足度、NPO 活動満足度、今後の活動継続意欲に影響を与えるのか) を明らかにするため、順序ロジット分析モデルを用いて、満足度関数と活動継続意欲関数を推定する。賃金水準と満足度、継続意欲における内生性の問題に対処するため、賃金水準の推定値を用いて二段階の推定を行う。

順序ロジットモデルの推定式は (2) 式で示されている。

$$\Pr(U = m) = \Pr(k_{(m-1)i} < \beta_{Wage} Wage_i + \beta_z Z_i + u_i < k_{mi}) \quad (2)$$

(2) 式において、 U は満足度および活動継続意欲の序数、 m は、順序づけの選択肢 (満足度の四段階評価)、 k は効用水準、 $Wage$ は賃金要因 (賃金水準推定値、賃金格差、賃金の変化) であり、 Z は賃金要因以外の個人レベル要因、NPO 法人レベル要因および地域要因に関する各変数である。 β_{Wage} 、 β_z はそれらの推定係数を示す。

¹ (1) 式で示す活動形態の選択関数の推定結果に関しては、付表 4-1 を参照されたい。

2. データ

労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO法人の個票データとNPO法人に勤める職員・ボランティアの個票データをマッチングし、マッチングデータセット（Employee-employer matched data）を構築し、それぞれの変数を設定した（第4-2-1、4-2-2表参照）。また、本調査では、サンプリングする際に、震災地域については悉皆調査であるため、計量分析では、47都道府県地域の抽出ウエイト²を用いてウエイト付けの分析を行っている。

・被説明変数

- ① 賃金関数については、第一段階の分析で活動形態のカテゴリ変数（正規職員=1、非正規職員=2、ボランティア活動=3）を被説明変数として設定した。そして、第二段階の分析で賃金率の対数値を被説明変数として用いている。賃金率は時間当たり賃金率として算出した。調査項目で、賃金（時給、月給、年収）、および労働時間（一日あたり労働時間、月あたりの労働時間）に関する質問項目が設けられている。賃金とそれに対応する労働時間に基づいて時間あたり賃金率を算出した。
- ② 処遇満足度関数については、処遇満足度に関する順序カテゴリ変数を、「非常に満足=4、やや満足=3、あまり満足しない=2、満足しない=1」のように設定した。
- ③ NPO活動満足度関数については、NPO活動満足度に関する順序カテゴリ変数を、「非常に満足=4、やや満足=3、あまり満足しない=2、満足しない=1」のように設定した。
- ④ 継続意欲関数については、活動継続意欲に関するカテゴリ変数を、「可能な限り現在のNPO法人で継続=4、一定期間だけ現在のNPO法人で継続=3、他のNPO法人に転職=2、活動をやめたい=1」のように設定した。

・説明変数

本章では、Employee-employer matched data を活用し、以下のように個人レベルとNPO法人レベルの諸変数を設定した。

【賃金構造分析】

まず、賃金構造を解明するため、賃金関数では、個人レベルの変数に関しては、以下のように設定した。

² 47都道府県地域の抽出ウエイトの詳細に関しては、『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』（JILPT調査シリーズNo.139, 2015年5月）の3ページ、表1-1-1を参照されたい。

① 学歴、就業経験年数、年齢、職種、教育訓練、資格取得、健康状態を人的資本要因として設定した。

・学歴

質問項目に基づいて、中学校、高校、短大・高専、大学、大学院、その他の6種のダミー変数を設定した。

・就業経験年数

今回の調査には、就業経験年数に関しては、詳しく調査項目が設けられているため、これらを活用して、就業経験年数は、「現在のNPO・正規就業年数」、「現在のNPO・非正規就業年数」、「現在のNPO・経営者就業年数」、「他のNPO法人就業年数」、「非NPO法人就業年数」に分けてそれぞれの変数を設定した。

・年齢

小野(1989)、馬(2007a、2007b)は就業経験年数以外、純粋な年齢効果が存在することを指摘した。とくに賃金に年功的要素を加味する場合は、NPO活動の経験年数(あるいは勤続年数)以外、年齢給の実施によって年齢の上昇に伴って賃金が高く設定されると考えられる。こうした純粋な年齢効果を考察するため、年齢を、30歳未満、30～40歳未満、40～50歳未満、50～55歳未満、55～60歳未満、60～65歳未満、65～70歳未満、70～75歳未満、75歳以上の9種に分けてそれぞれの変数を設定した。

・職種

職種も1種の人的資本要因であるため、職種を、経営者・事務局長、現場活動者、管理職、事務職、経理・人事職、専門職、その他の7種に分けてそれぞれの変数を設定した。

・教育訓練、資格取得

教育訓練ダミーは、「教育訓練を受けた場合=1、それ以外=0」のように設定した。また資格取得を、法律・税理系資格、教育系資格、医療系資格、その他の資格、資格なしの5種に分けてそれぞれの変数を設定した。

・健康状態

先行研究では、健康状態は広義の人的資本要因として用いられている。本章では、健康状態を、「良くない」、「あまり良くない」、「良い」、「非常に良い」の4種に分けてそれぞれの変数を設定した。

② 男女の差異が存在するかどうかを考察するため、男性ダミーを設定した。

③ 活動形態が職員の賃金に影響を与えると推測しているため、活動形態を、NPO活動形態(正規職員、非正規職員の2種)、NPO法人以外の雇用形態(正規雇用者、非正規雇用者、経営者・自営業主、専業主婦、非就業者、その他(学生など)の6種)に分けてそれぞれの変数を設定した。

次に NPO 法人レベル変数に関しては、賃金構造に影響を与える要因を考慮して、調査項目を活用して以下のような変数を設定した。

① 企業規模

「10 人未満」、「10～49 人未満」、「50～99 人未満」、「100 人以上」のダミー変数を設定した。規模の経済性を考えると、NPO 法人の規模が大きいほど賃金水準が高いと推測している。

② 一人あたり経営収入

新古典派労働経済学によると、賃金は限界労働生産性によって決められる。労働生産性が高いほど賃金水準が高いと推測している。生産性が高い NPO では賃金水準は高く設定される可能性があるだろう。一人あたり経営収入は NPO 法人の年間収入を従業員数で除して算出した。

③ 事務局長交代状況

経営陣が不安定である場合、NPO 法人の経営が悪くなるため、賃金水準が低くなると考えられる。こうした経営陣の安定状況の影響をコントロールするため、事務局長の交代ダミー（事務局長の交代があった場合=1、それ以外=0）を設定した。

④ 法人属性

NPO 法人の属性をコントロールするため、職員の平均年齢が若い団体、大卒者の割合が多い団体、男性職員の割合が多い団体の各ダミー変数を設定した³。また活動分野を、保健医療福祉、まちづくり、学術文化芸術スポーツ、その他のダミー変数を設定した⁴。

⑤ 雇用制度

雇用制度が賃金水準に影響を与えることを考え、内部採用ダミー⁵、定年退職制度ダミーを設定した。

⑥ 地域要因

最後に、地域間の差異をコントロールするため、人口規模を「政府指定都市」、「人口

³ 団体調査票では、「貴団体の人材構成についてお聞きします」のような質問項目が設けられている。「A 若年層（35 歳未満）が多い、B 中高齢者が多い」、「A 男性が多い、B 女性が多い」、「A 大卒以上の学歴の者が多い、B 学歴はばらばら」に関しては、4つの選択肢（「Aに近い、ややAに近い、ややBに近い、Bに近い」）が設けられている。回答は「Aに近い」を選択する者はそれぞれ「職員平均年齢が若い団体」、「大卒割合が多い団体」、「男性職員割合が多い団体」の各ダミー変数として設定した。

⁴ 団体調査票による、活動分野は、1. 保健医療・福祉、2. 社会教育、3. まちづくり、4. 観光振興、5. 農村漁村・中山間地域振興、6. 学術、文化、芸術、スポーツ、7. 環境保全、8. 災害救援、9. 地域安全、10. 人権擁護・平和、11. 国際協力、12. 男女共同参加、13. 子供の健全育成、14. 情報化社会の構築、15. 科学技術振興、16. 経済活動の活性化、17. 職業能力開発・雇用機会拡充、18. 消費者の保護、19. NPO 支援、20. 条例指定に分けられるが、分析可能なサンプルを確保するため、活動分野を再グループ化してそれぞれのダミー変数を設定した。

⁵ 団体調査票では、「貴団体の人材構成についてお聞きします」のような質問項目が設けられている。「A 有給職員はボランティアから内部登用する、B 有給職員は外部から採用する」に関しては、4つの選択肢（「Aに近い、ややAに近い、ややBに近い、Bに近い」）が設けられている。回答は「Aに近い」を選択する場合=1、それ以外=0のように内部採用ダミーを設定した。

10万人以上」、「人口10万人未満」、「町村」の4種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。また地域ブロックダミー（関東、北海道、東北、北陸、東山、東海、近畿、中国、四国、北九州、南九州、その他）を設定した。

【正規職員、非正規職員、ボランティア活動の選択関数】

以下の各要因が活動形態（正規職員、非正規職員、ボランティア活動）の選択行動に影響を与えると考えられるため、これらの要因を説明変数として設定した。

① 消費モデルと人的資本モデルに関する代理指標

NPO活動参加のメカニズムに関しては、Menchik and Weisbrod (1987)は、消費モデル(consumption model)と人的資本モデル(human capital model)を提唱している。消費モデルによると、NPO活動が余暇の一部であるため、非勤労所得が高いほど余暇嗜好は高くなり、NPO活動に参加する確率が高くなることが説明されている。本章では、非勤労所得を「世帯総所得－調査対象者の個人所得」のように算出した。また人的資本モデルによれば、NPO活動に参加することにより、人的資本が多くなり、将来、よい仕事に就く可能性が高くなるため、NPO供給は若年層が中年層、高年齢層より多いことが説明されているため、分析では、年齢階層別ダミー変数を用いている。

② 学歴

教育水準がNPO活動の参加に影響を与えると考えられるため、学歴ダミーを用いている。

③ 性別

性別によって、NPO活動の参加状況が異なることが指摘されている（山内2001；馬2012a, 2012b, 2014；Ma and Ono2013）。性別の差異をコントロールするため、男性ダミーを設定した。

④ 家族構成

家族構成がNPO活動形態の選択に及ぼす影響をコントロールするため、有配偶者ダミー、家族人数ダミー（1人、2人、3人、4人、5人、6人以上）、親との同居ダミー、（親と同居している場合＝1、それ以外＝0）、末子の年齢階層ダミー（0～2歳、3～5歳、6～8歳、9～11歳、12～15歳、15歳未満の子供なし）、家族のNPO活動状況（活動しているダミー、活動していないダミー、活動していたダミー）の各変数を設定した。

⑤ 苦痛経験

先行研究では、苦痛経験がある者がNPO活動に参加する可能性が高いことが指摘されている（跡田・金・前川1999；跡田・福重2000；馬2012a, 2012b, 2014；Ma and Ono2013）。家族介護状況ダミー（介護していること、介護していたこと、介護していないこと）、通院経験ダミー（通院経験がある場合＝1、それ以外＝0）、東日本大震災で被災した

ダミー（被災した経験がある場合＝1、それ以外＝0）の各変数を苦痛経験の代理指標として設定した。

⑥ 地域要因

小野（2006）、馬（2012a, 2012b, 2014）、Ma and Ono（2013）は人口規模が NPO 活動に影響を与えることを明示している。また、地域によって労働市場の需給状況や NPO 活動に対する促進政策などが異なる可能性があるだろう。これらの要因の影響をコントロールするため、上記のように人口規模と地域ブロックに関する諸ダミー変数を設定した。

【満足度・活動継続意欲分析】

賃金要因の影響を明らかにするため、満足度と活動継続意欲に関する分析では、以下のような説明変数を設定した。

まず、個人レベルの変数に関しては、①賃金要因については、賃金水準（推定値）、賃金格差（平均賃金⁶との差）、賃金水準の変化の3つの変数を設定した。前述したように、内生性の問題に対処するため、賃金関数を推定し、その推定結果に基づいて賃金水準を算出した。二段階の推定では、有配偶者ダミー、家族人数ダミー、親との同居ダミー、末子の年齢階層ダミー、家族の NPO 活動状況、家族介護状況ダミーを識別変数として用いている。分析結果では賃金要因の諸変数に関する分析結果に注目したい。②他には、上記の賃金関数での変数設定と同じ、学歴、就業経験年数、年齢、職種、教育訓練、資格取得、健康状態を人的資本要因として設定し、また性別、NPO 活動形態、非 NPO 法人の雇用形態に関する諸変数もコントロール変数として設定した。

次に、NPO 法人レベル変数に関しては、上記と同じように、企業規模、一人あたり経営収入、事務局長交代状況、年齢が若い団体、大卒割合が多い団体、男性が多い団体、活動分野ダミー、内部採用ダミー、定年退職制度ダミーの各変数も用いている。それ以外、人口規模、地域ブロックの諸変数もコントロールする。

⁶ 本章では、平均賃金が各グループの賃金率の推定値とみなす。つまり、平均賃金は賃金関数に基づいて算出したものである。

第4-2-1表 記述統計量（職員全体、正規職員、非正規職員）

	職員全体（正規+非正規）		正規職員		非正規職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
賃金率対数値（円）	7.040	0.374	7.109	0.377	6.885	0.318
賃金変化						
上昇	38.2%	48.6%	43.4%	49.6%	26.5%	44.2%
低下	6.9%	25.3%	5.4%	22.6%	10.2%	30.4%
変化なし	54.9%	49.8%	51.2%	50.0%	63.3%	48.3%
【個人レベル変数】						
男性	41.1%	49.2%	47.6%	50.0%	26.3%	44.1%
非正規職員	30.6%	46.1%				
教育訓練なし	25.6%	43.7%	22.0%	41.5%	33.8%	47.3%
自己啓発なし						
資格取得状況						
法律・税理系資格	1.6%	12.4%	1.6%	12.4%	1.6%	12.4%
教育系資格	18.0%	38.5%	16.8%	37.4%	20.7%	40.6%
医療系資格	40.7%	49.2%	45.7%	49.8%	29.4%	45.6%
その他の資格	79.0%	40.8%	79.4%	40.4%	78.0%	41.5%
資格なし	1.6%	12.7%	1.7%	12.8%	1.6%	12.4%
NPO法人以外の雇用形態						
正規雇用者	15.0%	35.7%	17.0%	37.6%	10.4%	30.5%
非正規雇用者	7.5%	26.4%	4.6%	20.9%	14.1%	34.9%
経営者・自営業主	8.2%	27.4%	8.2%	27.4%	8.2%	27.4%
専業主婦	12.7%	33.3%	6.2%	24.2%	27.4%	44.6%
非就業者	55.2%	49.7%	63.2%	48.2%	37.1%	48.4%
その他：学生など	1.4%	11.8%	0.8%	8.8%	2.8%	16.7%
現在のNPO・正規就業年数	14.087	12.308	14.524	12.242	13.096	12.411
現在のNPO・非正規就業年数	5.041	5.179	4.622	4.751	5.988	5.934
現在のNPO・経営者就業年数	3.904	5.214	3.934	5.285	3.836	5.053
他のNPO法人就業年数	2.517	7.138	2.568	7.178	2.401	7.055
非NPO法人就業年数	20.540	12.883	20.532	12.950	20.557	12.743
年齢						
30歳未満	5.6%	23.0%	6.1%	24.0%	4.4%	20.6%
30～40歳未満	17.6%	38.1%	18.9%	39.2%	14.6%	35.3%
40～50歳未満	24.8%	43.2%	24.5%	43.0%	25.6%	43.7%
50～55歳未満	13.1%	33.8%	12.7%	33.3%	14.1%	34.9%
55～60歳未満	14.0%	34.7%	14.4%	35.2%	13.0%	33.7%
60～65歳未満	13.5%	34.2%	13.6%	34.3%	13.5%	34.2%
65～70歳未満	7.3%	26.0%	5.9%	23.5%	10.8%	30.8%
70～75歳未満	3.4%	18.1%	3.3%	17.9%	3.5%	18.5%
75歳以上	0.7%	7.8%	0.6%	7.6%	0.7%	8.1%
学歴						
中学校	1.2%	10.7%	1.4%	11.6%	0.7%	8.1%
高校	31.7%	46.5%	32.2%	46.7%	30.5%	46.1%
短大・高専	14.4%	35.1%	13.1%	33.7%	17.4%	38.0%
大学	36.9%	48.3%	37.2%	48.3%	36.2%	48.1%
大学院	4.2%	20.1%	4.5%	20.7%	3.5%	18.5%
その他	11.6%	32.2%	11.6%	32.2%	11.7%	32.2%
職種						
経営者・事務局長	27.2%	44.5%	32.6%	46.9%	15.0%	35.8%
管理職	6.4%	24.4%	6.0%	23.7%	7.3%	26.0%
事務職	11.4%	31.8%	8.4%	27.7%	18.3%	38.7%
経理・人事職	11.8%	32.2%	10.8%	31.1%	13.9%	34.6%
専門職	16.6%	37.3%	19.3%	39.5%	10.6%	30.8%
現場活動者	19.2%	39.4%	17.8%	38.2%	22.5%	41.8%
その他	7.4%	26.1%	5.1%	22.2%	12.4%	33.0%
健康状態						
良くない	1.4%	11.6%	1.5%	12.0%	1.1%	10.5%
あまり良くない	13.0%	33.6%	14.6%	35.4%	9.3%	29.0%
良い	72.3%	44.8%	70.7%	45.5%	75.9%	42.8%
非常に良い	13.3%	34.0%	13.2%	33.8%	13.7%	34.4%
家族人数						
1人	9.0%	28.6%	8.4%	27.7%	10.4%	30.5%
2人	26.9%	44.4%	27.0%	44.4%	26.7%	44.3%
3人	24.2%	42.8%	24.3%	42.9%	23.8%	42.7%
4人	22.0%	41.4%	21.4%	41.0%	23.4%	42.4%
5人	10.8%	31.0%	10.4%	30.6%	11.5%	31.9%
6人	7.1%	25.8%	8.5%	27.9%	4.2%	20.1%
親との同居	0.2869	0.4525	0.3102	0.4628	0.2340	0.4238
末子年齢						
0-2歳	4.1%	19.9%	4.8%	21.3%	2.6%	16.1%
3-5歳	3.7%	18.9%	3.3%	17.9%	4.6%	21.0%
6-8歳	3.7%	18.9%	4.0%	19.6%	3.1%	17.3%
9-11歳	4.2%	20.1%	3.8%	19.1%	5.1%	22.0%
12-15歳	4.7%	21.1%	4.8%	21.3%	4.4%	20.6%
15歳未満の子どもなし	79.6%	40.3%	79.3%	40.5%	80.2%	39.9%
家族のNPO活動の状況						
活動している	21.5%	41.1%	23.1%	42.2%	17.9%	38.4%
活動していた	7.7%	26.7%	8.1%	27.3%	6.8%	25.3%
活動していない	70.8%	45.5%	68.8%	46.4%	75.3%	43.2%
家族介護状況						
介護している	12.9%	33.6%	13.7%	34.4%	11.3%	31.6%
介護していた	31.1%	46.3%	30.0%	45.9%	33.3%	47.2%
介護していない	56.0%	49.7%	56.3%	49.6%	55.4%	49.8%
通院経験あり	20.2%	40.2%	20.3%	40.2%	20.1%	40.1%
東日本大震災で被災した	25.6%	43.7%	27.2%	44.5%	22.1%	41.5%
非勤労所得（万円）	298.664	309.278	268.195	295.258	367.605	328.934
サンプルサイズ	1478		1025		453	

(続き)

	職員全体 (正規+非正規)		正規職員		非正規職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
【NPO法人レベル変数】						
企業規模						
10人未満	0.4%	6.3%	0.4%	6.0%	0.5%	7.0%
10～49人	59.9%	49.0%	61.0%	48.8%	56.9%	49.6%
50～99人	24.1%	42.8%	23.8%	42.6%	24.8%	43.3%
100人以上	15.6%	36.3%	14.8%	35.6%	17.8%	38.4%
一人あたり経営収入	225	363	252	404	153	202
事務局長交代なし	47.2%	50.0%	48.0%	50.0%	45.0%	49.9%
平均年齢が若い団体	15.9%	36.6%	17.2%	37.8%	12.4%	33.0%
男性割合が高い団体	19.9%	40.0%	19.6%	39.7%	20.8%	40.7%
大卒者割合が高い団体	24.9%	43.3%	25.3%	43.5%	23.8%	42.7%
内部採用	15.4%	36.1%	14.3%	35.0%	18.3%	38.8%
活動分野						
保健医療福祉	65.4%	47.6%	62.1%	48.6%	64.4%	48.0%
まちづくり	5.1%	22.0%	69.0%	46.3%	55.4%	49.8%
学術文化芸術スポーツ	7.0%	25.5%	3.1%	17.4%	10.4%	30.6%
環境保全	2.9%	16.9%	7.0%	25.5%	6.9%	25.5%
子供の健全育成	5.6%	23.0%	2.6%	15.8%	4.0%	19.6%
その他	14.0%	34.8%	5.5%	22.8%	5.9%	23.7%
定年退職経験あり	62.7%	48.4%	12.8%	33.5%	17.3%	37.9%
【地域変数】						
地域人口規模						
政令指定都市	24.6%	43.1%	22.4%	41.7%	29.4%	45.6%
人口10万人以上	40.0%	49.0%	40.7%	49.1%	38.4%	48.7%
人口10万人未満	25.2%	43.5%	25.6%	43.6%	24.5%	43.1%
町村	10.2%	30.3%	11.3%	31.6%	7.7%	26.7%
地域						
北海道	5.5%	22.8%	6.2%	24.2%	3.8%	19.0%
東北	23.7%	42.6%	26.1%	44.0%	18.3%	38.7%
関東	26.0%	43.9%	23.6%	42.5%	31.6%	46.5%
北陸	4.7%	21.2%	5.4%	22.5%	3.3%	17.9%
東山	5.0%	21.8%	4.4%	20.5%	6.4%	24.5%
東海	9.2%	28.9%	7.6%	26.5%	12.8%	33.4%
近畿	9.9%	34.5%	10.7%	35.0%	8.2%	33.4%
中国	4.5%	20.8%	4.4%	20.5%	4.9%	21.5%
四国	3.0%	17.0%	2.3%	15.1%	4.4%	20.6%
北九州	4.3%	20.4%	4.9%	21.6%	3.1%	17.3%
南九州	3.0%	17.2%	3.2%	17.7%	2.6%	16.1%
その他	1.2%	9.7%	1.2%	10.3%	0.6%	8.1%
サンプルサイズ	748		546		202	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)

に基づき、欠損値がない場合の計算。

注: 各分析で用いる変数が異なるため、サンプルサイズが異なることを注意しておく。

第 4-2-2 表 記述統計量（男性職員、女性職員）

	男性職員		女性職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
賃金率対数値（円）	7.134	0.408	6.977	0.333
賃金変化				
上昇	35.8%	48.0%	40.0%	49.0%
低下	6.6%	24.9%	7.0%	25.6%
変化なし	57.6%	49.5%	53.0%	49.9%
【個人レベル変数】				
非正規職員	19.5%	39.7%	38.2%	48.6%
教育訓練なし	28.5%	45.2%	23.3%	42.3%
資格取得状況				
法律・税理系資格	3.3%	17.9%	0.3%	5.9%
教育系資格	11.8%	32.2%	22.4%	41.7%
医療系資格	33.9%	47.4%	45.5%	49.8%
その他の資格	82.8%	37.8%	76.3%	42.5%
資格なし	1.2%	10.7%	2.0%	13.9%
NPO法人以外の雇用形態				
正規雇用者	17.2%	37.8%	13.5%	34.2%
非正規雇用者	5.1%	22.1%	9.2%	29.0%
経営者・自営業主	11.3%	31.6%	5.9%	23.6%
専業主婦	0.0%	0.0%	21.5%	41.1%
非就業者	64.6%	47.9%	48.7%	50.0%
その他：学生など	1.8%	13.4%	1.2%	10.7%
現在のNPO・正規就業年数	20.174	14.032	9.769	8.633
現在のNPO・非正規就業年数	3.638	3.735	6.028	5.792
現在のNPO・経営者就業年数	4.358	6.164	3.574	4.376
他のNPO法人就業年数	3.526	9.107	1.836	5.287
非NPO法人就業年数	24.681	14.998	17.552	10.170
年齢				
30歳未満	5.5%	22.7%	5.8%	23.3%
30～40歳未満	20.4%	40.3%	15.8%	36.5%
40～50歳未満	18.0%	38.5%	29.7%	45.7%
50～55歳未満	8.6%	28.1%	16.4%	37.0%
55～60歳未満	10.4%	30.6%	16.6%	37.3%
60～65歳未満	17.4%	37.9%	10.7%	31.0%
65～70歳未満	12.3%	32.8%	3.6%	18.6%
70～75歳未満	6.3%	24.3%	1.3%	11.2%
75歳以上	1.1%	10.7%	0.1%	3.4%
学歴				
中学校	1.7%	12.8%	0.8%	9.0%
高校	30.0%	45.8%	32.9%	47.0%
短大・高専	5.0%	21.7%	21.0%	40.8%
大学	47.8%	50.0%	29.1%	45.4%
大学院	5.6%	23.1%	3.2%	17.7%
その他	9.9%	29.9%	12.9%	33.6%
職種				
経営者・事務局長	42.9%	49.5%	15.9%	36.6%
管理職	7.5%	26.3%	5.7%	23.1%
事務職	6.5%	24.6%	14.9%	35.6%
経理・人事職	9.3%	29.0%	13.5%	34.2%
専門職	11.8%	32.2%	20.1%	40.1%
現場活動者	15.9%	36.6%	21.7%	41.3%
その他	6.1%	24.3%	8.2%	27.5%
健康状態				
良くない	2.3%	15.1%	0.7%	8.3%
あまり良くない	14.9%	35.6%	11.7%	32.1%
良い	68.9%	46.3%	74.6%	43.6%
非常に良い	13.9%	34.6%	13.0%	33.7%
家族人数				
1人	10.6%	30.8%	8.0%	27.1%
2人	31.6%	46.5%	23.6%	42.5%
3人	23.7%	42.5%	24.5%	43.0%
4人	19.4%	39.6%	23.9%	42.7%
5人	8.6%	28.1%	12.1%	32.7%
6人	6.1%	24.0%	8.0%	27.1%
親との同居	27.8%	44.8%	29.4%	45.6%
末子年齢				
0-2歳	6.6%	24.9%	2.4%	15.4%
3-5歳	3.0%	17.0%	4.3%	20.2%
6-8歳	3.0%	17.0%	4.2%	20.0%
9-11歳	2.8%	16.6%	5.2%	22.2%
12-15歳	2.3%	15.1%	6.4%	24.4%
15歳未満の子どもなし	82.3%	38.2%	77.6%	41.7%
家族のNPO活動の状況				
活動している	25.2%	43.4%	19.1%	39.3%
活動していた	8.6%	28.1%	7.0%	25.6%
活動していない	66.2%	47.3%	73.9%	43.9%
家族介護状況				
介護している	12.3%	32.8%	13.4%	34.1%
介護していた	30.0%	45.8%	31.5%	46.5%
介護していない	57.7%	49.4%	55.1%	49.8%
通院経験あり	22.8%	42.0%	18.4%	38.7%
東日本大震災で被災した	26.8%	44.3%	24.9%	43.3%
非勤労所得（万円）	188.204	237.896	376.761	330.021
サンプルサイズ	604		866	

(続き)

	男性職員		女性職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
【NPO法人レベル変数】				
企業規模				
10人未満	0.7%	8.2%	0.2%	4.7%
10～49人	61.5%	48.7%	58.8%	49.3%
50～99人	21.4%	41.1%	25.8%	43.8%
100人以上	16.4%	37.1%	15.1%	35.9%
一人あたり経営収入	231	353	222	370
事務局長交代なし	0	0	47.7%	50.0%
平均年齢が若い団体	19.4%	39.6%	13.6%	34.3%
男性割合が高い団体	33.4%	47.3%	10.9%	31.2%
大卒者割合が高い団体	24.4%	43.0%	25.2%	43.4%
内部採用	16.1%	36.8%	14.9%	35.7%
活動分野				
保健医療福祉	60.9%	48.9%	68.4%	46.6%
まちづくり	7.0%	25.6%	3.8%	19.1%
学術文化芸術スポーツ	12.0%	32.6%	3.6%	18.6%
環境保全	3.0%	17.1%	2.9%	16.8%
子供の健全育成	5.4%	22.5%	5.8%	23.4%
その他	11.7%	32.2%	15.6%	36.3%
定年退職経験あり	62.5%	48.5%	62.8%	48.4%
【地域変数】				
地域人口規模				
政令指定都市	22.2%	41.6%	26.3%	44.1%
人口10万人以上	40.4%	49.1%	40.0%	49.0%
人口10万人未満	27.0%	44.4%	24.0%	42.7%
町村	10.4%	30.6%	9.7%	29.6%
地域				
北海道	6.0%	23.7%	5.0%	21.7%
東北	24.8%	43.2%	22.9%	42.0%
関東	23.2%	42.2%	28.1%	45.0%
北陸	5.6%	23.1%	4.2%	20.0%
東山	7.5%	26.3%	3.3%	18.0%
東海	7.8%	26.8%	10.3%	30.4%
近畿	14.4%	35.1%	13.4%	34.1%
中国	3.6%	18.7%	5.2%	22.2%
四国	2.5%	15.6%	3.3%	18.0%
北九州	5.1%	22.1%	3.8%	19.2%
南九州	3.6%	18.7%	2.5%	16.1%
その他	0.9%	9.1%	1.0%	10.1%
サンプルサイズ	299		449	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)

に基づき、欠損値がない場合の計算。

注: 各分析で用いる変数が異なるため、サンプルサイズが異なることを注意しておく。

第3節 データから観察された賃金分布と満足度・就業意欲の分布状況

1. 賃金要因に関する集計結果

まず、NPO 法人職員の賃金率に関する基本統計量を第 4-3-1 表にまとめており、以下のことが確認された。

第 1 に、正規職員・非正規職員別賃金率については、全体に賃金率の平均値は正規職員（1328.789 円）が非正規職員（1037.513 円）より高く、標準偏差および分散は大きい。また、最低賃金層（賃金第 1 分位点）で賃金水準は正規職員（312.500 円）が非正規職員（462.963 円）より低いが、それ以外のすべての賃金分位点で賃金水準は正規職員が非正規職員より高い。

第 2 に、男女別賃金率の状況については、全体に賃金率の平均値は男性職員（1360.713 円）が女性職員（1158.506 円）より高く、標準偏差および分散は大きい。また、最低賃金層（賃金第 1 分位点）で賃金水準は男性職員（312.500 円）が女性職員（333.333 円）よりやや低いが、それ以外のすべての賃金分位点で賃金水準は男性職員が女性職員より高い。

第 4-3-1 表 NPO 法人職員の賃金率に関する基本統計量

	単位：時間給・円				
	全体	正規・非正規別		男女別	
		正規職員	非正規職員	男性	女性
平均値	1245.474	1328.789	1037.513	1360.713	1158.506
中央値	1093.750	1166.667	950.000	1166.667	1093.750
最大値	8750.000	8750.000	8750.000	8750.000	8750.000
最小値	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
標準偏差	574.553	572.177	526.085	652.946	493.048
分散	330110.800	327386.700	276765.100	426339.000	243096.100
変動係数	0.461	0.431	0.507	0.480	0.426
尖度	4.227	3.653	7.369	3.959	4.533
歪度	45.439	40.356	88.093	39.067	54.385
賃金第1分位点	312.500	312.500	462.963	312.500	333.333
賃金第5分位点	694.445	694.445	555.556	694.445	694.445
賃金第10分位点	781.250	781.250	800.000	781.250	781.250
賃金第25分位点	875.000	1093.750	850.000	1041.667	850.000
賃金第50分位点	1093.750	1166.667	950.000	1166.667	1093.750
賃金第75分位点	1406.250	1527.778	1100.000	1718.750	1388.889
賃金第90分位点	1944.444	2000.000	1388.889	2187.500	1718.750
賃金第95分位点	2187.500	2187.500	1458.333	2333.333	2000.000
賃金第99分位点	3125.000	3125.000	3125.000	3125.000	2604.167

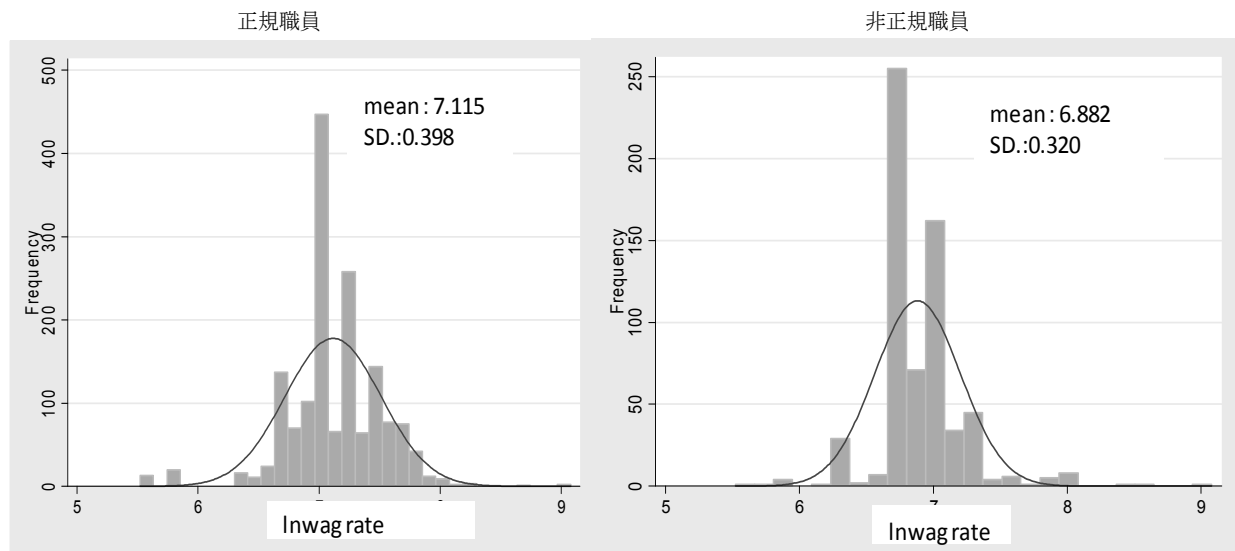
出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計測。

次に第 4-3-1、4-3-2 図は賃金率の対数値分布を表しており、以下のことが示された。

第 1 に、非正規職員グループに比べ、正規職員グループで高い賃金水準の域にいる者の割合がやや高く、また賃金分散は正規職員グループのほうが大きい（第 4-3-1 図）。

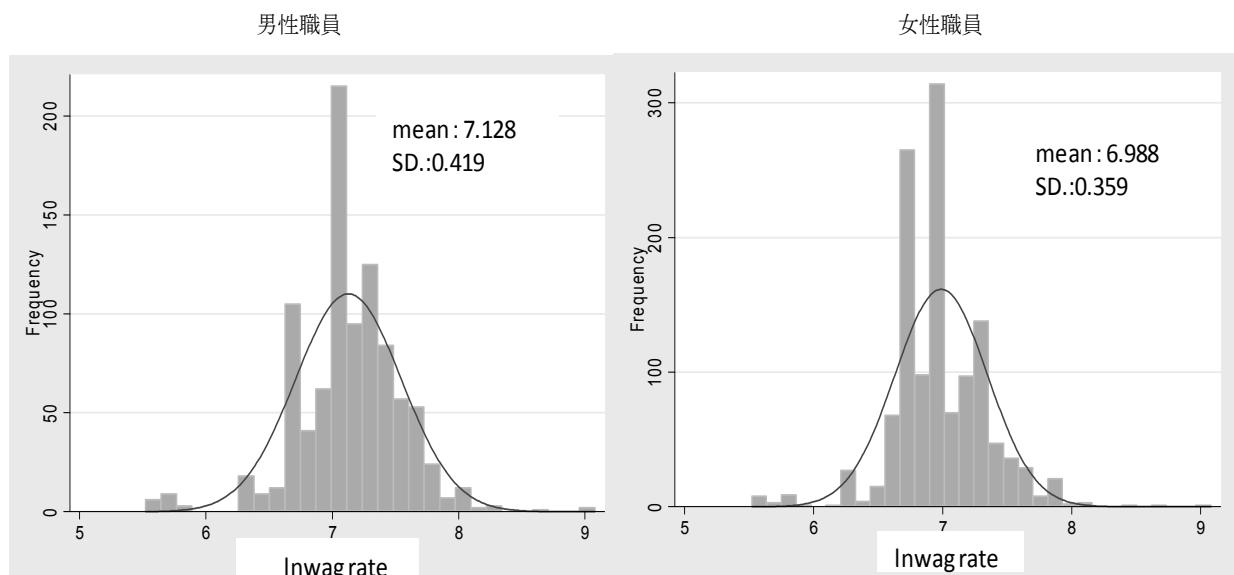
第2に、女性職員グループに比べ、男性職員グループで高い賃金水準の域にいる者の割合がやや高いが、その差が大きくない。また賃金分散は男性職員グループのほうが大きい（第4-3-2図）。

第4-3-1図 NPO法人における正規職員と非正規職員の賃金率の対数値の分布



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

第4-3-2図 NPO法人における男性職員と女性職員の賃金率の対数値の分布



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

各要因別賃金分布を第4-3-2表にまとめている。ここで賃金分布を賃金五分位にし、第5五分位 (q5) は高賃金層、第1五分位 (q1) は低賃金層とみなすと、以下のことが示された。

まず、個人レベルの諸要因別については、第1に、低学歴者グループ（中学校 18.6%、高校 14.8%）に比べ、高学歴（大学、大学院）者グループで高賃金者の割合が多い（大学 22.8%、大学院 28.2%）。

第2に、40歳以下の年齢層に比べ、50歳以上の年齢層で高賃金者の割合が多い。例えば、高賃金層の割合は、30歳未満（8.5%）、30～40歳（15.6%）に比べ、40歳以上の各年齢層で高賃金者の割合が20～30%で高い。

第3に、職種別については、経営者・事務局長グループで、高賃金者の割合が（33.4%）が最も多く、管理職（18.2%）、経理・人事職（16.7%）の両グループにおいても高所得者の割合が相対的に多い。

第4に、資格種類別については、資格なしグループ（15.1%）に比べ、法律・税理系資格を有する者グループで高賃金者の割合（24.1%）が最も高く、医療系資格（20.4%）、教育系資格（18.1%）を有する者グループで、高賃金者の割合も多い。

第5に、「健康状態が良くない」グループ（15.3%）に比べ、「良い」、「非常に良い」グループで高賃金者の割合が多い（「良い」19.7%、「非常に良い」18.5%）。

第6に、NPO法人以外の雇用形態別については、非正規雇用者（9.1%）、専業主婦（5.6%）の両グループに比べ、経営者・自営業主、非就業者、正規雇用者の各グループで高賃金者の割合が多いことがみられる（「経営者・自営業主」26.9%、「非就業者」21.7%、「正規雇用者」19.5%）

第7に、NPO活動形態別については、非正規職員グループ（4.4%）に比べ、正規職員グループで高賃金者の割合が多い（25.3%）。

第8に、女性グループ（12.5%）に比べ、男性グループで高賃金者の割合が多い（28.3%）。

次に、企業レベルの諸要因別については、第1に、中規模団体（「10～49人」18.7%、「50～99人」16.9%）に比べ、小規模団体（10人未満）、大規模団体（100人以上）で高賃金者の割合が多い（「10人未満」23.2%、「100人以上」24.5%）。

第2に、活動分野別については、環境保全（13.4%）に比べ、まちづくり分野で高賃金者の割合が最も多く（23.0%）、保健医療福祉分野が19.7%で二番目となっている。

第3に、人口規模が最も多い政令指定都市に比べ、中規模地域（人口10万人以上）、人口規模が最も少ない地域（町村）で高賃金者の割合が相対的に多い（「人口10万人以上」20.8%、町村20.0%）。

第4に、地域によって高賃金者の割合が異なっている。たとえば、東北で高賃金者の割合が20.9%で最も多く、関東で高賃金者の割合が16.9%で最も少ない。

第 4-3-2 表 要因別 NPO 法人職員の賃金分布

	q1	q2	q3	q4	q5	単位：% 全体
【個人レベル要因】						
学歴						
中学校	33.3	14.8	0.0	33.3	18.6	100.0
高校	28.5	31.0	8.1	17.6	14.8	100.0
短大・高専	28.8	29.5	8.5	17.2	16.0	100.0
大学	19.0	27.9	9.7	20.6	22.8	100.0
大学院	9.4	23.5	17.7	21.2	28.2	100.0
その他	23.8	29.0	6.1	20.2	20.9	100.0
年齢						
30歳未満	30.5	46.6	8.1	6.3	8.5	100.0
30～40歳未満	15.3	32.3	10.6	26.2	15.6	100.0
40～50歳未満	24.8	27.2	7.3	18.8	21.9	100.0
50～55歳未満	20.2	30.5	8.8	17.7	22.8	100.0
55～60歳未満	21.8	26.7	7.6	18.5	25.4	100.0
60～65歳未満	27.4	22.9	9.0	20.7	20.0	100.0
65～70歳未満	27.4	21.0	11.3	22.6	17.7	100.0
70～75歳未満	21.7	17.4	17.4	13.0	30.5	100.0
75歳以上	23.3	18.6	14.0	16.3	27.8	100.0
職種						
経営者・事務局長	18.2	17.9	9.1	21.4	33.4	100.0
管理職	16.5	36.2	10.2	18.9	18.2	100.0
事務職	39.7	33.6	5.2	13.8	7.7	100.0
経理・人事職	25.2	29.2	6.6	22.3	16.7	100.0
専門職	16.2	34.1	8.8	26.4	14.5	100.0
現場活動者	27.3	36.5	9.6	13.6	13.0	100.0
資格取得状況						
法律・税理系資格	20.7	20.7	10.3	24.1	24.1	100.0
教育系資格	21.4	27.4	10.7	22.4	18.1	100.0
医療系資格	17.8	30.2	10.3	21.3	20.4	100.0
その他の資格	23.1	30.3	8.8	19.0	18.8	100.0
資格なし	27.3	42.4	6.1	9.1	15.1	100.0
健康状態						
良くない	7.7	34.6	3.9	38.5	15.3	100.0
あまり良くない	22.4	28.7	9.4	21.3	18.2	100.0
良い	23.5	29.3	9.0	18.5	19.7	100.0
非常に良い	27.5	25.8	7.4	20.8	18.5	100.0
NPO法人以外の雇用形態						
正規雇用者	18.0	30.4	10.5	21.6	19.5	100.0
非正規雇用者	30.9	30.3	8.6	21.1	9.1	100.0
経営者・自営業主	21.1	25.7	8.2	18.1	26.9	100.0
専業主婦	49.4	27.6	7.6	9.8	5.6	100.0
非就業者	18.7	30.0	8.5	21.1	21.7	100.0
その他：学生など	39.5	18.6	16.3	11.6	14.0	100.0
NPO活動形態						
正規職員	15.1	28.8	8.7	22.3	25.3	100.0
非正規職員	45.4	29.0	9.1	12.2	4.4	100.0
性別						
男性	17.1	24.0	9.3	21.3	28.3	100.0
女性	28.7	32.4	8.5	17.9	12.5	100.0

(続き)	単位：%					
	q1	q2	q3	q4	q5	全体
【NPO法人レベル要因】						
企業規模						
10人未満	32.8	16.8	8.8	18.4	23.2	100.0
10～49人	24.3	29.2	8.9	18.9	18.7	100.0
50～99人	22.4	30.5	9.1	21.1	16.9	100.0
100人以上	18.3	29.8	6.7	20.7	24.5	100.0
活動分野						
保健医療福祉	22.5	29.0	8.6	20.2	19.7	100.0
まちづくり	27.0	24.6	7.9	17.5	23.0	100.0
学術文化芸術スポーツ	26.1	30.9	4.2	21.8	17.0	100.0
環境保全	20.3	25.7	17.6	23.0	13.4	100.0
子供の健全育成	29.8	28.7	8.8	15.5	17.2	100.0
【地域要因】						
地域人口規模						
政令指定都市	25.3	30.0	8.1	19.6	17.0	100.0
人口10万人以上	24.6	27.4	8.1	19.1	20.8	100.0
人口10万人未満	22.1	29.3	9.4	19.6	19.6	100.0
町村	23.1	28.4	9.3	19.2	20.0	100.0
地域						
北海道	23.6	28.5	8.9	19.7	19.3	100.0
東北	22.9	27.9	9.1	19.2	20.9	100.0
関東	25.8	29.9	8.5	18.9	16.9	100.0
北陸	24.0	28.4	8.9	19.3	19.4	100.0
東山	23.9	29.1	8.8	19.3	18.9	100.0
東海	23.8	29.2	8.4	19.6	19.0	100.0
近畿	23.2	29.2	8.8	19.1	19.7	100.0
中国	23.0	28.8	9.1	19.9	19.2	100.0
四国	23.5	28.9	8.6	19.5	19.5	100.0
北九州	23.8	29.0	8.7	19.5	19.0	100.0
南九州	23.8	28.8	8.7	19.3	19.4	100.0

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票と団体調査票）に基づき計測。

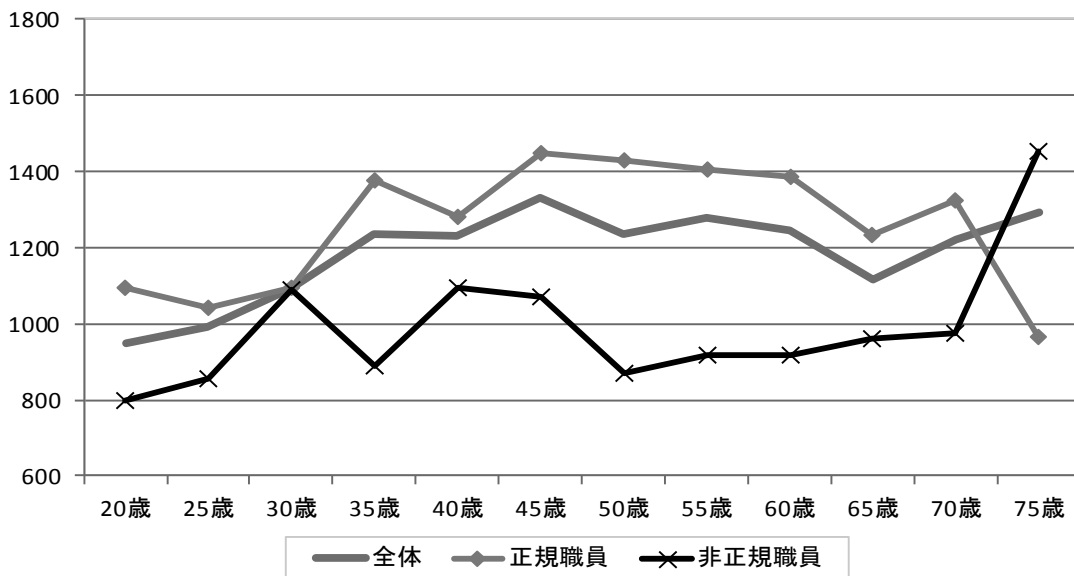
注：q1～5は賃金第1～5五分位をそれぞれ示す。

第4-3-3図で正規職員・非正規職員別年齢—賃金のプロファイルを表している。75歳以上の年齢層を除き、各年齢層において、賃金水準は正規職員が非正規職員より高い。また正規職員、非正規職員とも、20～45歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金が上昇し、50歳以降、賃金水準はほぼ横ばいとなっている。

第4-3-4図で男女別年齢—賃金のプロファイルを表している。75歳以上の年齢層を除き、各年齢層において、賃金水準は男性職員が女性職員より高い。また男女とも、20～45歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金が上昇し、50歳以降、賃金水準はほぼ横ばいとなっているが、20～45歳の年齢層で賃金のプロファイルの傾きは男性が女性より急であり、賃金上昇は男性が女性より大きいことが示された。年功的な要因が賃金上昇に与える影響は男性職員が女性職員より大きいことが見て取れる。

第 4-3-3 図 NPO 法人における正規職員・非正規職員別年齢—賃金プロフィール

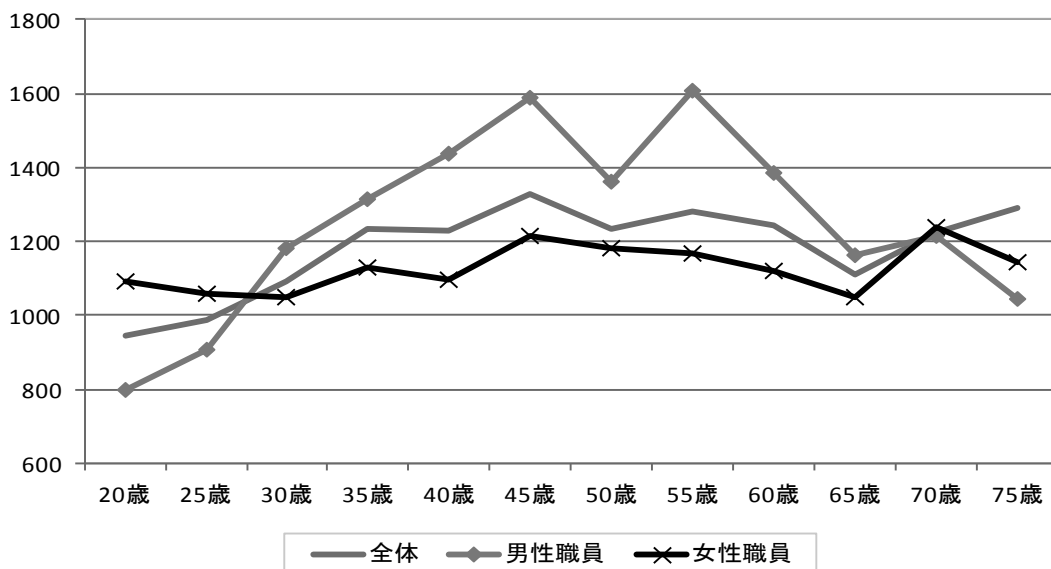
賃金率：円



出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計算。

第 4-3-4 図 NPO 法人における男女別職員の年齢—賃金プロフィール

賃金率：円



出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計算。

2. 賃金と処遇満足度の分布

賃金水準、賃金変化別ごとの処遇満足度の分布を集計した結果を第4-3-3表にまとめており、以下のことが示された。

第1に、中・低賃金水準（第1～3五分位）グループに比べ、高賃金水準（第4～5五分位）グループで「非常に満足」と回答した者の割合が高い（第4五分位21.4%、第5五分位30.9%）。一方、「満足しない」と回答した者の割合が相対的に低い（第4五分位7.5%、第5五分位5.4%）。

第2に、賃金低下・賃金の変化なしの両グループに比べ、賃金水準が上昇したグループで「非常に満足」と回答した者の割合が最も高い（24.9%）。一方、「満足しない」と回答した者の割合（5.3%）が最も低い。

第4-3-3表 賃金水準、賃金変化と処遇満足度の分布

処遇満足度	満足しない	あまり満足しない	やや満足	非常に満足	合計
【賃金水準】					
第1五分位	62	154	212	96	524
	11.8	29.4	40.5	18.3	100.0
第2五分位	69	190	285	95	639
	10.8	29.7	44.6	14.9	100.0
第3五分位	25	63	81	25	194
	12.9	32.5	41.8	12.8	100.0
第4五分位	32	121	184	92	429
	7.5	28.2	42.9	21.4	100.0
第5五分位	23	85	187	132	427
	5.4	19.9	43.8	30.9	100.0
合計	211	613	949	440	2,213
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
【賃金変化】					
上昇	46	188	416	216	866
	5.3	21.7	48.1	24.9	100.0
低下	28	67	52	16	163
	17.2	41.1	31.9	9.8	100.0
変化なし	142	380	514	226	1,262
	11.3	30.1	40.7	17.9	100.0
合計	216	635	982	458	2,291
	9.4	27.7	42.9	20.0	100.0

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

注: 上段: 人数(人)、下段: 割合(%)。

3. 賃金とNPO活動満足度の分布

賃金水準、賃金変化別NPO活動満足度の分布を第4-3-4表にまとめており、以下のことが確認された。

第1に、中・低賃金水準（第1～3五分位）グループに比べ、高賃金水準（第4～5五分位）グループで「非常に満足」と回答した者の割合が高い（第4五分位27.3%、第5五分位37.2%）。一方、「満足しない」と回答した者の割合が低い（第4五分位2.6%、第5五分位1.4%）。

第2に、賃金低下・賃金の変化なしの両グループに比べ、賃金水準が上昇したグループで「非常に満足」と回答した者の割合が最も高い(29.8%)。一方、「満足しない」と回答した者の割合が最も低い(3.0%)。

第4-3-4表 賃金水準、賃金変化とNPO活動満足度の分布

NPO活動満足度	満足しない	あまり満足しない	やや満足	非常に満足	合計
【賃金水準】					
第1五分位	23	82	305	113	523
	4.4	15.7	58.3	21.6	100.0
第2五分位	42	91	382	124	639
	6.6	14.2	59.8	19.4	100.0
第3五分位	13	29	106	46	194
	6.7	15.0	54.6	23.7	100.0
第4五分位	11	56	242	116	425
	2.6	13.2	56.9	27.3	100.0
第5五分位	6	35	226	158	425
	1.4	8.2	53.2	37.2	100.0
合計	95	293	1,261	557	2,206
	4.3	13.3	57.2	25.2	100.0
【賃金変化】					
上昇	26	78	504	258	866
	3.0	9.0	58.2	29.8	100.0
低下	10	39	84	31	164
	6.1	23.8	51.2	18.9	100.0
変化なし	66	180	710	293	1,249
	5.3	14.4	56.9	23.4	100.0
合計	102	297	1,298	582	2,279
	4.5	13.0	57.0	25.5	100.0

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

注:上段:人数(人)、下段:割合(%)。

4. 賃金と活動継続意欲の分布

賃金水準、賃金変化がNPO活動の継続意欲に影響を与えるのか。その問題を解明するため。賃金水準別、賃金変化別NPO活動の継続意欲の分布を集計し、これらの結果を第4-3-5表にまとめている。

第1に、中・低賃金水準(第1~4五分位)グループに比べ、最も高い賃金水準(第5五分位)グループで「可能な限り現在のNPO法人で継続」と回答した者の割合が最も高い(73.6%)一方で、「活動をやめたい」と回答した者の割合が最も低い(1.4%)。

第2に、賃金低下・賃金の変化なしの両グループに比べ、賃金水準が上昇したグループで「可能な限り現在のNPO法人で継続」と回答した者の割合が最も高い(76.0%)。一方、「活動をやめたい」と回答した者の割合が最も低い(2.0%)。

第 4-3-5 表 賃金水準、賃金変化と活動継続意欲の分布

継続活動意欲	活動をやめた い	他のNPOに転職	一定期間だけ 現在のNPOで 継続	可能な限り現 在のNPOで継 続	合計
【賃金水準】					
第1五分位	20	19	133	352	524
	3.8	3.6	25.4	67.2	100.0
第2五分位	22	33	140	444	639
	3.4	5.2	21.9	69.5	100.0
第3五分位	9	5	44	135	193
	4.7	2.6	22.7	70.0	100.0
第4五分位	17	12	102	295	426
	4.0	2.8	23.9	69.3	100.0
第5五分位	6	14	92	312	424
	1.4	3.3	21.7	73.6	100.0
合計	74	83	511	1,538	2,206
	3.4	3.8	23.1	69.7	100.0
【賃金変化】					
上昇	17	28	162	657	864
	2.0	3.2	18.8	76.0	100.0
低下	9	10	43	101	163
	5.5	6.1	26.4	62.0	100.0
変化なし	49	47	320	834	1,250
	3.9	3.8	25.6	66.7	100.0
合計	75	85	525	1,592	2,277
	3.3	3.7	23.1	69.9	100.0

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

注: 上段: 人数(人)、下段: 割合(%)。

以上のクロス集計の結果より、人的資本などの個人レベル要因、および企業レベル要因によって賃金分布が異なっており、各要因が賃金水準に影響を与えることがうかがえる。また、賃金水準が高いグループおよび賃金水準が上昇したグループで、処遇満足度、NPO活動満足度に対して「非常に満足」と回答した者の割合が高く、今後の活動継続意欲が高い者の割合ことが示された。しかし、これらの分析結果は他の要因をコントロールしていないものであるため、他の要因が一定である場合、個人レベルおよび企業レベル各要因がどの程度 NPO 法人職員の賃金水準に影響を与えるのか、また正規職員・非正規職員によってこれらの要因の影響がどのように異なるのか、さらに賃金要因が NPO 活動の満足度および活動継続意欲に影響を与えるのか、の問題は必ずしも明確となっていない。以下では、他の要因をコントロールした計量分析の結果に基づいて NPO 法人に勤める職員の賃金構造およびその影響を検討する。

第4節 計量分析の結果

1. 賃金関数（第4-4-1、4-4-2、4-4-3表）

まず、全体（正規職員と非正規職員の合計）に関する分析結果を第4-4-1表にまとめている。推定1は「個人レベル要因＋地域要因」に関する分析、推定2は「推定1＋企業レベル要因」に関する分析結果である。修正項1の統計的有意水準が5%となっており、その推定結果が負の値となっている。正規職員の選択バイアスを修正しないと、推定結果が過大評価される可能性があることが示された。修正モデルに基づく推定が必要であることが明らかになった。以下では、主に推定2の分析結果について説明する。

第1に、個人レベル要因については、①全体に個人レベルの各要因（たとえば、人的資本要因）および企業レベルの要因が一定である場合、賃金水準（時間給、以下同）は非正規職員が正規職員より12.2%低い⁷。ただし、個人レベル要因のみをコントロールする分析（推定1）に比べ、個人レベルと企業レベルの両方の各要因をコントロールする分析（推定2）では、非正規職員の推定値の変化が小さい（-0.120から-0.115に変更した）。企業レベルの諸要因に比べ、個人レベルの諸要因が正規職員と非正規職員間の賃金格差により大きな影響を与えることがうかがえる。

②30歳以下グループに比べ、賃金水準は30～40歳未満グループで9.86%、40～50歳未満グループで18.4%高い。一方、75歳以上グループで29.1%低い。また統計的な有意水準が10%であるが、30歳未満グループに比べ、55～60歳未満グループ、60～65歳未満グループで賃金水準がそれぞれ12.2%、13.3%高い。

③他の職種グループに比べ、NPO法人経営者・事務局長として勤める者の賃金水準が15.5%高くなっている。ただし、学歴、就業経験年数などの人的資本要因が賃金水準に与える影響は統計的に有意ではない。

⁷ 本章では書かれている賃金関数の推定結果はすべて推定係数に基づいてE指数によって換算したものである。

第4-4-1表 賃金関数(全体)

	推定1		推定2	
	推定値	t値	推定値	t値
【個人レベル変数】				
男性	0.066 **	2.01	0.055 *	1.68
NPO活動形態(正規職員)				
非正規職員	-0.120 ***	-4.15	-0.115 **	-3.91
NPO法人以外の雇用形態(正規雇用者)				
非正規雇用者	-0.069 *	-1.74	-0.084 **	-2.02
経営者・自営業主	0.048	0.67	0.024	0.35
専業主婦	-0.051	-1.28	-0.060	-1.46
非就業者	0.028	0.91	0.015	0.49
その他:学生など	-0.032	-0.32	-0.036	-0.37
現在のNPO・正規就業年数	0.050	1.59	0.046	1.31
現在のNPO・非正規就業年数	0.047	1.48	0.042	1.19
現在のNPO・経営者就業年数	0.046	1.44	0.042	1.17
他のNPO法人就業年数	-0.042	-1.36	-0.038	-1.09
非NPO法人就業年数	-0.048	-1.52	-0.044	-1.23
年齢(30歳未満)				
30～40歳未満	0.085 *	1.95	0.094 **	2.37
40～50歳未満	0.166 ***	3.31	0.169 **	3.60
50～55歳未満	0.109 *	1.72	0.115 *	1.90
55～60歳未満	0.124 *	1.76	0.125 *	1.84
60～65歳未満	0.054	0.68	0.073	0.95
65～70歳未満	0.009	0.09	0.017	0.18
70～75歳未満	0.024	0.23	0.030	0.30
75歳以上	-0.379 ***	-2.61	-0.344 **	-2.52
学歴(大学)				
中学校	-0.182 *	-1.68	-0.178 *	-1.61
高校	-0.038	-1.11	-0.026	-0.77
短大・高専	-0.011	-0.32	0.002	0.05
大学院	0.097	1.38	0.114 *	1.69
その他	-0.056	-1.40	-0.046	-1.17
教育訓練なし	-0.030	-1.06	-0.037	-1.29
職種(現場活動者)				
経営者・事務局長	0.147 ***	3.91	0.144 **	3.93
管理職	-0.052	-1.17	-0.053	-1.19
事務職	-0.046	-1.41	-0.037	-1.06
経理・人事職	0.021	0.45	0.026	0.55
専門職	-0.002	-0.06	0.002	0.05
その他	-0.010	-0.19	-0.015	-0.30
資格取得状況(資格なし)				
法律・税理系資格	0.015	0.13	0.029	0.27
教育系資格	0.063 **	2.01	0.053 *	1.74
医療系資格	-0.002	-0.07	0.011	0.37
その他の資格	-0.014	-0.52	-0.015	-0.57
健康状態(非常に良い)				
良くない	-0.377 **	-2.10	-0.342 **	-2.02
あまり良くない	-0.020	-0.47	-0.008	-0.18
良い	-0.004	-0.13	0.007	0.22

(続き)

	推定1		推定2	
	推定値	t値	推定値	t値
【NPO法人レベル変数】				
企業規模(10人未満)				
10～49人			-0.044	-0.46
50～99人			-0.009	-0.10
100人以上			-0.021	-0.21
一人あたり経営収入			1.080E-05 *	1.78
事務局長交代なし			0.049 *	1.95
平均年齢が若い団体			-0.017	-0.51
男性割合が高い団体			0.015	0.54
大卒者割合が高い団体			0.052 **	1.97
内部採用			-0.072 **	-2.07
活動分野(保健医療福祉)				
まちづくり			0.059	1.36
学術文化芸術スポーツ			0.045	1.07
環境保全			-0.070	-0.99
子供の健全育成			0.019	0.40
その他			0.016	0.50
定年退職経験(なし)				
定年退職経験あり			-0.031	-1.24
【地域変数】				
地域人口規模(政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.124 ***	-4.26	-0.138 **	-4.57
人口10万人未満	-0.151 ***	-4.21	-0.152 **	-4.11
町村	-0.168 ***	-3.17	-0.174 **	-3.06
地域(関東)				
北海道	-0.116 *	-1.92	-0.127 **	-2.10
東北	-0.076 **	-2.48	-0.100 **	-3.18
北陸	-0.066	-1.32	-0.113 **	-2.17
東山	0.080 *	1.64	0.069	1.36
東海	0.028	0.73	0.024	0.57
近畿	-0.048	-1.31	-0.051	-1.39
中国	-0.186 ***	-2.84	-0.197 **	-2.93
四国	0.139 *	1.77	0.151 *	1.81
北九州	-0.029	-0.47	-0.029	-0.45
南九州	-0.064	-0.83	-0.081	-1.03
修正項1	-0.744 **	-2.33	-0.804 **	-2.56
修正項2	0.444	0.87	0.521	1.07
定数項	7.177 ***	26.43	7.177 **	24.74
サンプルサイズ	1224		1224	
自由度調整済み決定係数	0.268		0.286	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注:1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) Maddala修正モデルによる推定。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第2に、NPO法人レベル要因については、①統計的な有意水準が10%であるが、平均労働生産性(一人あたり経営収入)が高いNPOに勤める職員グループで、賃金水準が低い傾向にある。NPO法人の賃金水準は必ずしも労働生産性によって決定されるのではない

ことがうかがえる。

②統計的な有意水準が10%であるが、経営陣が不安定な（事務局長の変更があった）NPO法人に比べ、経営陣が安定している（事務局長の変更がなかった）NPO法人で賃金水準が高い傾向にある。

③大卒者の割合が相対的に少ないNPO法人に比べ、大卒者の割合が相対的に多いNPO法人で賃金水準が高い。

④内部昇進のNPO法人で賃金水準が低い。

⑤NPO法人活動分野、組織規模が賃金水準に与える影響は確認されなかった。

第3に、地域要因の影響については、①人口規模が相対的に多い政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に少ない地域で賃金水準はそれぞれ12.2%（「人口10万人以上都市」）、14.1%（「人口10万人未満」）、16.0%（「町村」）低い。②関東地域に比べ、北海道、東北、北陸、中国で賃金水準がそれぞれ11.9%、9.5%、10.7%、17.9%低い。また統計的な有意水準が10%であるが、四国においても賃金水準が低い傾向にある。営利組織に類似し、NPO法人においても地域間の賃金格差が存在することが示された。

次に、正規職員、非正規職員に分けてそれぞれの賃金関数を推定した。これらの分析結果を第4-4-2表、第4-4-1図にまとめている。以下のことが確認された。

第1に、個人レベル要因については、①正規職員グループで、若年層に比べ、中高年層グループで賃金水準が高い。例えば、30歳未満グループに比べ、30歳以上グループで賃金水準がそれぞれ12.7%（30～40歳未満）、23.0%（40～50歳未満）、20.1%（50～55歳未満）、21.2%（55～60歳未満）高い。一方、非正規職員グループで若年層に比べ、高年層グループで賃金水準が低い。例えば、30歳未満グループに比べ、65歳～70歳未満グループおよび75歳以上グループで賃金水準がそれぞれ24.8%、56.4%低い。年功賃金制度が正規職員および非正規職員の両グループに影響を与えるが、その影響は正規職員グループでより大きいことが示された。

第4-4-1図は年齢の推定値に基づいて作成した正規職員・非正規職員別年齢一賃金プロファイルである。個人レベルおよび企業レベルの各要因をコントロールしたうえで、各年齢層のいずれにおいても、賃金水準は正規職員が非正規職員より高い。また25～40歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金水準が上昇する幅は正規職員が非正規職員よりやや大きく、50歳以上のグループで賃金水準が低下する幅は非正規職員のほうがやや大きいことが見て取れる。

③正規職員、非正規職員の両グループのいずれにおいても、就業経験年数および学歴が賃金水準に与える影響が小さい（それらの影響は統計的に確認されなかった）。

④正規職員グループで、現場活動者に比べ、経営者・事務局長の賃金水準が23.6%高い。一方、非正規職員グループで、現場活動者と経営者・事務局長間の賃金格差が確認されなかったが、現場活動者に比べ、管理職、事務職に就く職員の賃金水準が21.2%（管

理職)、11.1%(事務職)低い。正規職員、非正規職員によって、職種間の賃金格差が異なることがわかった。

⑤統計的な有意水準が10%であるが、非正規職員の場合、資格なしのグループに比べ、法律・税理系資格を有する者のグループ賃金水準が27.4%低い。

第2に、NPO法人レベル要因については、諸要因が非正規職員の賃金水準に与える影響はすべて統計的に有意ではない。一方、以下の要因が正規職員グループの賃金水準に影響を与えることが確認された。

① 事務局長交代ありグループに比べ、事務局長交代ありグループで賃金水準が6.7%高くなる傾向にある。

② 保健医療福祉分野に活動するグループに比べ、まちづくり、学術文化芸術スポーツ分野に活動するグループで賃金水準がそれぞれ12.4%、12.6%高い。

第3に、地域要因については、①人口規模が非正規職員の賃金に与える影響が確認されなかったが、正規職員グループでは、人口規模が相対的に多い政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に少ない小さいで賃金水準がそれぞれ13.8%（「人口10万人以上都市」）、15.6%で（「人口10万人未満」）、17.7%（「町村」）低い。

②正規職員グループで、関東地域に比べ、北海道、東北、中国の各地域で賃金水準がそれぞれ16.2%、9.7%、17.4%低い。

第 4-4-2 表 正規職員・非正規職員別賃金関数

	正規職員		非正規職員	
	推定値	t値	推定値	t値
【個人レベル変数】				
男性	0.044	1.28	0.080	1.24
NPO法人以外の雇用形態(正規雇用者)				
非正規雇用者	-0.027	-0.45	-0.049	-0.65
経営者・自営業主	0.033	0.40	0.068	0.78
専業主婦	-0.050	-0.77	-0.036	-0.53
非就業者	0.013	0.37	0.047	0.68
その他:学生など	0.056	0.35	-0.034	-0.24
現在のNPO・正規就業年数	-0.010	-0.29	0.083	1.45
現在のNPO・非正規就業年数	-0.018	-0.52	0.083	1.45
現在のNPO・経営者就業年数	-0.016	-0.46	0.082	1.44
他のNPO法人就業年数	0.014	0.43	-0.066	-1.18
非NPO法人就業年数	0.011	0.32	-0.078	-1.36
年齢(30歳未満)				
30～40歳未満	0.121 **	2.55	0.016	0.24
40～50歳未満	0.207 ***	3.82	0.008	0.11
50～55歳未満	0.183 ***	2.73	-0.111	-1.17
55～60歳未満	0.192 **	2.41	-0.107	-1.03
60～65歳未満	0.121	1.33	-0.092	-0.94
65～70歳未満	0.094	0.77	-0.285 **	-2.32
70～75歳未満	0.119	0.98	-0.217	-1.58
75歳以上	-0.179	-1.16	-0.831 ***	-4.36
学歴(大学)				
中学校	-0.167	-1.30	-0.205	-0.96
高校	-0.042	-1.08	0.010	0.20
短大・高専	-0.009	-0.21	0.048	0.88
大学院	0.065	0.90	0.260	1.57
その他	-0.054	-1.18	0.013	0.19
教育訓練なし				
	-0.043	-1.16	-0.030	-0.74
職種(現場活動者)				
経営者・事務局長	0.212 ***	5.05	-0.061	-0.92
管理職	0.035	0.63	-0.238 ***	-2.77
事務職	0.030	0.62	-0.118 **	-2.16
経理・人事職	0.014	0.26	-0.016	-0.24
専門職	0.029	0.77	-0.003	-0.05
その他	0.121 *	1.61	-0.121 **	-2.23
資格取得状況(資格なし)				
法律・税理系資格	0.131	1.17	-0.322 *	-1.82
教育系資格	0.084 **	2.18	-0.036	-0.82
医療系資格	0.030	0.89	-0.014	-0.31
その他の資格	-0.023	-0.69	-0.004	-0.10
健康状態(非常に良い)				
良くない	-0.332 **	-2.07	0.137	0.86
あまり良くない	0.014	0.26	-0.049	-0.75
良い	0.027	0.69	-0.029	-0.51

(続き)

	正規職員		非正規職員	
	推定値	t値	推定値	t値
【NPO法人レベル変数】				
企業規模(10人未満)				
10～49人	-0.062	-0.58	-0.339	-0.81
50～99人	-0.012	-0.11	-0.362	-0.84
100人以上	-0.008	-0.07	-0.341	-0.82
一人当たり経営収入	3.000E-05 *	1.61	-1.120E-04	-0.71
事務局長交代なし	0.065 **	2.06	0.030	0.54
従業員平均年齢が若い組織	-0.041	-0.97	0.012	0.11
男性従業員の割合が高い組織	0.001	0.02	0.085	0.93
大卒者の割合が高い組織	0.038	1.09	0.096	1.23
内部昇進組織	-0.069	-1.47	-0.034	-0.41
活動分野(保健医療福祉)				
まちづくり	0.117 **	2.03	-0.065	-0.49
学術文化芸術スポーツ	0.119 **	2.25	-0.188	-1.20
環境保全	-0.147	-1.43	0.054	0.38
子供の健全育成	0.003	0.06	0.174	1.31
その他	0.007	0.16	0.053	0.62
定年退職経験(なし)				
定年退職経験あり	-0.048	-1.55	-0.086	-1.33
【地域変数】				
地域人口規模(政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.149 ***	-3.83	-0.076 *	-1.75
人口10万人未満	-0.170 ***	-3.48	-0.067	-1.34
町村	-0.195 ***	-2.96	-0.076	-0.94
地域(関東)				
北海道	-0.177 ***	-2.80	0.190	1.00
東北	-0.102 **	-2.54	-0.011	-0.20
北陸	-0.073	-1.17	-0.175 **	-2.20
東山	0.082	1.25	-0.059	-0.63
東海	-0.017	-0.32	0.026	0.41
近畿	-0.018	-0.38	-0.082	-1.43
中国	-0.191 **	-2.17	-0.215 ***	-2.97
四国	0.235 *	1.94	-0.069	-0.76
北九州	-0.008	-0.11	-0.041	-0.39
南九州	-0.128	-1.26	0.036	0.37
修正項1	-0.539	-1.48		
修正項2			0.957	1.28
定数項	7.338 ***	30.22	6.272 ***	14.63
サンプルサイズ	856		368	
自由度調整済み決定係数	0.270		0.428	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

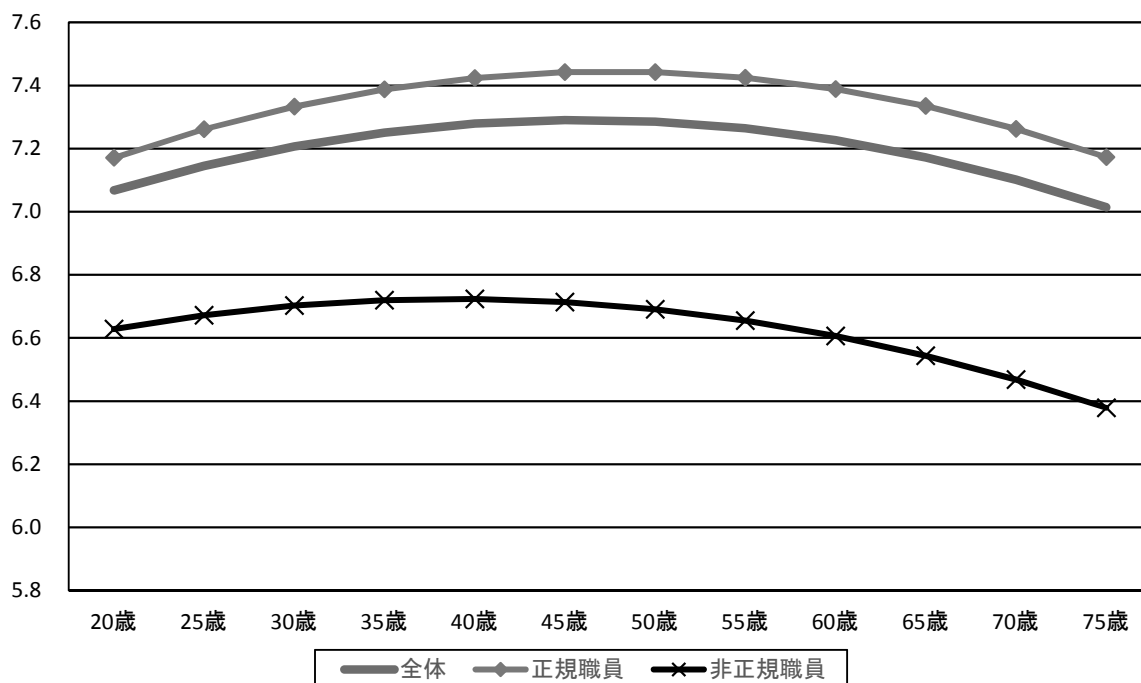
注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) Maddala修正モデルによる推定。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第 4-4-1 図 シミュレーション：正規職員・非正規職員別年齢—賃金プロフィール
(正規職員・非正規職員別)

賃金率の対数値(単位:円/1時間あたり)



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) 表4-4-2の分析結果に基づいて各変数の平均値を用いてシミュレーションを行った。

2) 縦軸の数値は賃金率の対数値。

3) Maddala修正モデルによる推定。

4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

男女別賃金関数の推定結果を第 4-4-3 表、第 4-4-2 図にまとめている。以下のことが確認された。

第 1 に、個人レベル要因については、①男性グループで、賃金水準における正規職員と非正規職員間の格差が統計的に確認されなかった。一方、女性グループで賃金水準は非正規職員が正規職員よりそれぞれ 15.9%低い。性別によって、正規職員と非正規職員間の賃金格差が異なることが示された。

②NPO 法人以外の雇用形態の影響については、女性の場合、正規雇用者グループに比べ、専業主婦グループで賃金水準が 9.5%低い。一方、NPO 法人以外の雇用形態が男性の賃金水準に与える影響が確認されなかった。これらの分析結果より、NPO 法人以外の就業キャリアが NPO 法人における女性職員の賃金水準に与える影響は男性より大きく、女性の場合、NPO 法人以外の職業キャリアおよびその技能を NPO 活動に活用すると、賃金水準が高くなる可能性があることが示された。ただし、ここにクロスセクションデータを用いる本章の分析では、個人間の異質性の問題に対処できていないことを留意すべきであ

る。観察できない要因、たとえば個人能力が高い者、あるいは社会参加意識が強い者は、仕事や NPO に従事する能力が高く、また社会進出意欲が高いため、正規雇用者になると同時に、NPO 活動にも参加し、NPO 法人で高い賃金を獲得することができていると考えられる。

③男性の場合、30 歳未満グループに比べ、30～40 歳未満グループで賃金水準が 25.4% 高いが、75 歳以上グループで賃金水準が 43.0% 低い。一方、女性の場合、年齢階層間の賃金格差が小さい。年功賃金制度が男性職員グループに与える影響がより大きいことがうかがえる。

第 4-4-2 図は年齢の推定値に基づいて作成した男女別年齢一賃金プロファイルである。個人レベルおよび企業レベルの各要因をコントロールしたうえで、各年齢層のいずれにおいても、賃金水準は男性が女性より高い。また男性グループで 25～40 歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金が上昇し、50 歳以上の年齢層で年齢の上昇とともに賃金水準が低下する傾向が見られる。一方、女性の年齢一賃金プロファイルはフラットとなっている。年齢が女性職員の賃金水準に与える影響は相対的に小さい理由は、性別によって個人レベルと NPO 法人レベルの要因の構成が異なることにある。たとえば、第 4-2-3 表によると、男性職員グループに比べ、女性職員グループで非正規職員の割合が高い（女性 38.2%、男性 19.5%）。また女性職員グループで経営者・事務局長の割合が低い（女性 15.9%、男性 42.9%）が、現場活動者の割合が高い（女性 21.7%、男性 15.9%）。正規職員、経営者・事務局長グループで年功賃金の影響はより大きく、一方現場活動者グループで一律給が実施されるため、年齢の上昇とともに賃金がほとんど上昇していない。そのため、男性職員グループに比べ、女性職員グループで年功賃金の影響が小さい結果が得られたと考えられる。

④男女とも、就業経験年数が賃金水準に与える影響が小さい（その影響は統計的に確認されなかった）。また大卒者に比べ、男性グループで賃金水準は短大・高専卒者が 18.8% 高く、また女性グループで賃金水準は中学校卒者が 19.8% 低いが、大学院卒者が 22.1% 高い。学歴が賃金水準に与える影響は女性のほうがやや大きい。

⑤男性グループで、現場活動者に比べ、経営者・事務局長の賃金水準が 34.4% 高い。一方、女性グループで、職種間の賃金格差が小さい。

⑥女性グループで、資格なしに比べ、教育系資格を持つ者グループで賃金水準が 6.93% 高い。一方、男性グループでは資格取得が賃金水準に与える影響は確認されなかった。

⑦男性グループで健康状態が非常に良い者に比べ、「良くない」者グループで賃金水準が 32.0% 低い。一方、男性グループで健康状態による賃金水準の差異は統計的に顕著ではない。

第 2 に、NPO 法人レベル要因については、女性グループで、一人あたり経営収入が高い NPO に勤める職員グループで賃金水準が高い。一方、NPO 法人の経営収入状況が男性の賃

金水準に与える影響が小さい。男女とも、他の要因の影響は統計的に確認されなかった。

第3に、地域要因については、①男女とも、人口規模が多い地域に比べ、人口規模が相対的に少ない地域で賃金水準が低い。②男性グループにおいて、関東地域に比べ、東北地域で賃金水準が12.4%低く、女性グループにおいて、四国地域で賃金水準が18.2%低い。

第4-4-3表 男女別賃金関数

	男性		女性	
	推定値	t 値	推定値	t 値
【個人レベル変数】				
NPO活動形態(正規職員)				
非正規職員	-0.014	-0.25	-0.173 ***	-5.84
NPO法人以外の雇用形態(正規雇用者)				
非正規雇用者	-0.022	-0.25	-0.086 *	-1.70
経営者・自営業主	-0.051	-0.63	0.110	1.25
専業主婦	(omitted)		-0.100 **	-2.15
非就業者	0.073	1.58	-0.046	-1.15
その他:学生など	0.072	0.50	-0.127	-1.10
現在のNPO・正規就業年数	0.032	0.54	0.029	0.92
現在のNPO・非正規就業年数	0.026	0.43	0.024	0.77
現在のNPO・経営者就業年数	0.028	0.47	0.023	0.75
他のNPO法人就業年数	-0.024	-0.40	-0.021	-0.69
非NPO法人就業年数	-0.030	-0.50	-0.025	-0.80
年齢(30歳未満)				
30～40歳未満	0.094	1.27	0.075 *	1.71
40～50歳未満	0.226 **	2.21	0.087 *	1.76
50～55歳未満	-0.008	-0.05	0.060	0.95
55～60歳未満	0.104	0.60	0.042	0.55
60～65歳未満	-0.027	-0.17	0.022	0.29
65～70歳未満	-0.212	-1.02	0.034	0.31
70～75歳未満	-0.184	-0.99	0.146	1.04
75歳以上	-0.545 **	-2.06	(omitted)	
学歴(大学)				
中学校	-0.089	-0.50	-0.221 **	-2.16
高校	-0.015	-0.27	0.009	0.22
短大・高専	0.172 **	2.27	-0.014	-0.37
大学院	-0.003	-0.03	0.200 **	2.04
その他	-0.086	-1.44	0.022	0.48
教育訓練なし	-0.041	-0.92	-0.027	-0.77
職種(現場活動者)				
経営者・事務局長	0.296 ***	5.87	0.023	0.44
管理職	0.049	0.68	-0.104 *	-1.75
事務職	-0.032	-0.49	-0.015	-0.36
経理・人事職	0.124	1.31	0.015	0.38
専門職	0.095 *	1.64	-0.023	-0.59
その他	0.141	1.36	-0.065	-1.38
資格取得状況(資格なし)				
法律・税理系資格	0.035	0.33	0.007	0.03
教育系資格	0.064	1.25	0.067 **	1.98
医療系資格	-0.055	-0.98	0.033	1.13
その他の資格	0.048	0.93	-0.019	-0.68
健康状態(非常に良い)				
良くない	-0.386 **	-2.20	-0.063	-0.54
あまり良くない	-0.006	-0.08	0.051	1.02
良い	0.038	0.71	0.045	1.16

(続き)

	男性		女性	
	推定係数	t値	推定係数	t値
【NPO法人レベル変数】				
企業規模(10人未満)				
10～49人	-0.079	-0.63	0.031	0.22
50～99人	-0.016	-0.12	0.040	0.28
100人以上	0.008	0.06	0.003	0.02
一人当たり経営収入	2.950E-05	1.00	8.110E-06 **	2.19
事務局長交代なし	0.072	1.57	0.036	1.35
従業員平均年齢が若い組織	0.006	0.13	-0.021	-0.58
男性従業員の割合が高い組織	0.029	0.73	-0.027	-0.76
大卒者の割合が高い組織	0.058	1.34	0.027	0.80
内部昇進組織	-0.097 *	-1.90	-0.004	-0.10
活動分野(保険医療福祉)				
まちづくり	0.099	1.50	-0.042	-0.77
学術文化芸術スポーツ	0.042	0.59	0.014	0.27
環境保全	-0.224 *	-1.65	0.038	0.56
子供の健全育成	0.020	0.29	-0.008	-0.15
その他	0.074	1.23	0.010	0.26
定年退職経験(なし)				
定年退職経験あり	0.004	0.09	-0.019	-0.73
【地域変数】				
地域人口規模(政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.139 ***	-2.68	-0.080 **	-2.35
人口10万人未満	-0.205 ***	-2.80	-0.078 *	-1.88
町村	-0.173 *	-1.71	-0.097 *	-1.80
地域(関東)				
北海道				
東北	-0.132	-1.42	-0.036	-0.44
北陸	-0.132 ***	-2.76	-0.015	-0.37
東山	-0.137	-1.53	-0.041	-0.69
東海	-0.005	-0.07	0.117 *	1.60
近畿	-0.077	-1.15	0.063	1.21
中国	-0.063	-1.04	-0.002	-0.04
四国	-0.087	-1.06	-0.201 **	-2.11
北九州	0.330 *	1.62	0.083	1.24
南九州	-0.050	-0.46	0.009	0.13
その他	-0.156	-1.20	-0.051	-0.51
修正項1	-0.466	-0.57	-0.299	-0.96
修正項2	0.298	0.29	1.327 **	2.46
定数項	7.068 ***	13.63	6.377 ***	16.25
サンプルサイズ	497		727	
自由度調整済み決定係数	0.378		0.296	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

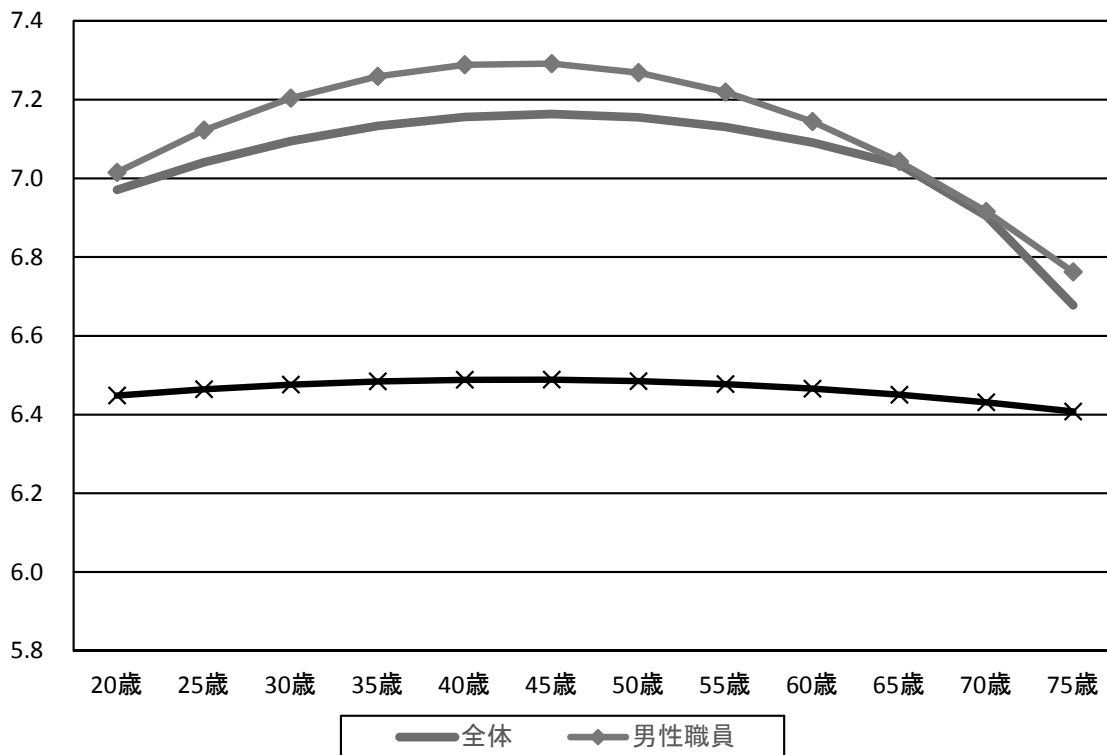
注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) Maddala修正モデルによる推定。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第 4-4-2 図 シミュレーション：職員の年齢—賃金プロフィール(男女別)

賃金率の対数値(単位:円/1時間あたり)



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) 表4-4-3の分析結果に基づいて各変数の平均値を用いてシミュレーションを行った。

2) 縦軸の数値は賃金率の対数値。

3) Maddala修正モデルによる推定。

4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

2. 賃金要因が満足度および活動継続意欲に与える影響に関する分析結果

賃金要因が処遇満足度、NPO活動満足度および活動継続意欲に与える影響に関する分析結果を第4-4-4表にまとめている。ここに賃金水準を絶対所得、平均賃金との差および賃金水準の変化を相対所得の代理指標とみなすと、以下のことが確認された。

まず、賃金要因と処遇満足度については、①賃金水準が処遇満足度に与える影響は統計的に有意ではない。②平均賃金との差の推定値は1.470で統計的有意水準は1%となっている。平均賃金との差(賃金格差)が大きいくほど、処遇に対する満足度が高いことが示された。③賃金水準が上昇したグループに比べ、賃金水準が変化しなかったグループ、および賃金水準が低下したグループで処遇満足度が低いことが確認された(推定値はそれぞれ-1.517、-0.993であり、またこれらの統計的有意水準はすべて1%となっている)。

次に、賃金要因と NPO 活動満足度については、①賃金水準が NPO 活動満足度に与える影響は統計的に有意ではない。②平均賃金との差の推定値は 0.967 であり、またその統計的有意水準は 1%となっている。平均賃金との差が大きいほど、NPO 活動満足度が高い③賃金水準が上昇したグループに比べ、賃金水準が変化しなかったグループ、および賃金水準が低下したグループで NPO 活動に対する満足度が低い（推定値はそれぞれ -1.386、-0.530 であり、またこれらの統計的有意水準はすべて 1%となっている）。

また、賃金要因と NPO 活動の継続意欲については、①賃金水準が NPO 活動継続意欲に与える影響は統計的に有意ではない。②平均賃金との差の推定値は 0.967 で統計的有意水準は 5%となっている。平均賃金との差が大きいほど、NPO 活動継続意欲が高い。③賃金水準が上昇したグループに比べ、賃金水準が変化しなかったグループで NPO 活動継続意欲が低い（推定値は -0.785 であり、またその統計的有意水準は 1%となっている）。

第4-4-4表 賃金要因と処遇満足度、NPO活動満足度、活動継続意欲に関する分析結果

	推定1 (賃金水準)		推定2 (賃金格差)		推定3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
処遇満足度						
賃金水準(推定値)	-0.994	-0.66				
平均賃金との差			1.470 ***	3.47		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.517 ***	-3.45
変化なし					-0.993 ***	-5.52
NPO活動満足度						
賃金水準(推定値)	0.597	0.38				
平均賃金との差			0.755 ***	2.28		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.386 ***	-3.19
変化なし					-0.530 ***	-2.78
NPO活動の継続意欲						
賃金水準(推定値)	-3.609	-1.90				
平均賃金との差			0.967 **	2.47		
賃金変化(上昇)						
低下					-0.497	-1.32
変化なし					-0.785 ***	-3.52

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。

3) 個人レベル変数(性別、NPO法人雇用形態、NPO法人以外の就業形態、年齢、学歴、NPO法人の職種、健康状態、教育訓練、自己啓発、資格)、企業レベル変数(企業規模、一人あたり経営収入、事務局長交代状況、平均賃金、年齢構成、学歴構成、性別構成、内部昇進、活動分野、定年退職制度)、および地域変数(人口規模、地域ブロック)を推定したが、掲載で省略している。

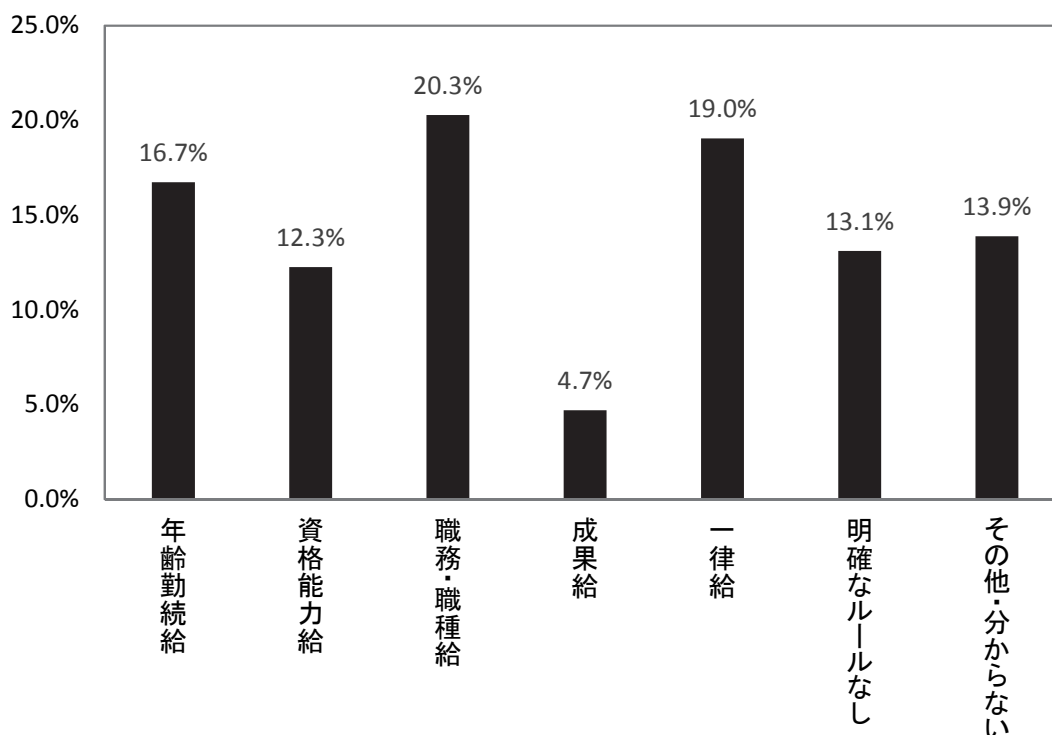
4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

これらの分析結果より、絶対所得が満足度および活動継続意欲に与える影響は小さいが、相対所得の影響は明確であることが示された。具体的に説明すると、賃金格差が大きいほど処遇満足度および NPO 活動満足度が低下し、また活動継続意欲が低くなることが示された。

ここに賃金格差が生じた理由について考える、賃金制度の影響が存在する可能性があろう。たとえば、成果主義賃金制度の導入が賃金格差を広げる効果があると指摘されている。はたして賃金制度が満足度と活動継続意欲に影響を与えるのか。この問題を解明するため、以下では、賃金制度に関する分析結果を検討する。

まず、NPO 法人でどのような賃金制度が実施されているのかについては、個人調査票の質問項目「あなたの現在の NPO 法人における賃金は、主にどのようなルール（賃金表など）に基づいて決定されていますか」（複数回答）に基づいて各賃金制度の割合を集計した。質問項目の選択肢に基づいて、賃金制度を、1. 年齢勤続給（「年齢や勤続年数に応じて決定」）、2. 資格・能力給（「資格や能力に応じて決定」）、3. 職務・職種給（「職務や職種に応じて決定」）、4. 成果給（「個人の貢献や成果に応じて決定」）、5. 一律給（「時給などで一律に決定」）、6. 明確なルールがない（「場合に応じて決定（明確なルールがない）」）、7. 「その他・わからない」の7種に分けている。第4-4-3図によると、NPO 法人で実施されている賃金制度の割合は、職務・職種給が20.3%で最も多く、一律給が19.0%、年齢勤続給が16.7%で多い。一方、成果給が4.7%で最も少ない。

第4-4-3図 NPO 法人の賃金制度の分布



出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計測。

次に、賃金要因が NPO 法人職員の満足度、活動継続意欲に与える影響には賃金制度の

効果が存在するのか、の問題を解明するため、賃金制度を考慮した賃金関数を推定した。これらの推定結果を第 4-4-5 表にまとめている⁸。以下のことが確認された。

第 1 に、賃金要因と NPO 活動満足度に関しては、①推定 1（賃金水準）、推定 2（賃金格差）、推定 3（賃金変化）のいずれにおいても、「明確なルールなし」グループに比べ、賃金制度が実施された各グループで処遇満足度が高い傾向にある。明確な賃金制度が実施されると、NPO 法人に勤める職員が処遇に対する満足度が高いことが示された。また、各賃金制度の影響について「成果給」が NPO 法人職員の処遇満足度に与える影響は相対的に大きい（「成果給」の推定値は推定 1 が 2.025、推定 2 が 1.938、推定 3 が 1.339）。また「職務・職種給」の推定値は推定 1 が 1.037、推定 2 が 0.808、推定 3 が 1.024）で二番目となっている。

②賃金水準、賃金格差、賃金変化の諸要因の推定値に関しては、第 4-4-4 表に比較すると、賃金格差、賃金変数の推定値がやや小さくなっている。賃金要因の処遇満足度を与える影響には賃金制度の効果が存在するものの、その影響は小さいだろう。

第 2 に、賃金要因と NPO 活動満足度に関しては、①推定 1（賃金水準）、推定 2（賃金格差）、推定 3（賃金変化）のいずれにおいても、「明確なルールなし」グループに比べ、賃金制度が実施された各グループで処遇満足度が高い傾向にある。明確な賃金制度が実施されると、NPO 法人に勤める職員が処遇に対する満足度が高いことが示された。また、各賃金制度の影響について「成果給」が NPO 法人職員の処遇満足度に与える影響は相対的に大きい（「成果給」の推定値は推定 1 が 1.137、推定 2 が 1.337）。また「職務・職種給」の推定値は 0.782（推定 3）で二番目となっている。

②賃金水準、賃金格差、賃金変化の諸要因の推定値に関しては、第 4-4-4 表に比較すると、賃金格差、賃金変数の推定値がやや小さくなっている。賃金要因の NPO 活動満足度を与える影響には賃金制度の効果が存在するものの、その影響は小さいことがうかがえる。

第 3 に、賃金要因と NPO 活動の継続意欲に関しては、①推定 1、推定 2、推定 3 のいずれにおいても、「明確なルールなし」グループに比べ、「年齢勤続給」「職務・職種給」が実施されている NPO 法人で勤める職員グループで NPO 活動の継続意欲が高い傾向にある。

②賃金水準、賃金格差、賃金変化の諸要因の推定値に関しては、第 4-4-4 表に比較すると、賃金格差、賃金変数の推定値がやや小さくなっている。賃金要因の NPO 活動の継続意欲に与える影響には賃金制度の効果が存在するものの、その影響は小さいことがわかった。

⁸ 賃金要因に関する主な分析結果を第 4-4-4 表にまとめているが、分析結果の詳細に関しては、後ろの付表 4-2、付表 4-3、付表 4-4 を参照されたい。

第 4-4-5 表 賃金制度の影響を考慮した分析結果

	推定 1 (賃金水準)		推定 2 (賃金格差)		推定 3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
処遇満足度						
賃金水準(推定値)	-1.497	-0.96				
平均賃金との差			1.274 ***	2.90		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.338 ***	-3.15
変化なし					-0.924 ***	-4.86
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢勤続給	0.667 *	1.68	0.575	1.35	0.476	1.45
資格・能力給	0.661	1.42	0.636	1.28	0.658 *	1.77
職務・職種給	1.037 ***	2.72	0.808 **	1.96	1.024 ***	3.11
成果給	2.025 ***	3.89	1.938 ***	3.32	1.339 ***	2.83
一律給	0.353	0.87	0.473	1.09	0.379	1.06
その他・分からない	0.098	0.23	0.090	0.20	0.456	1.30
NPO活動満足度						
賃金水準(推定値)	0.292	0.18				
平均賃金との差			0.653 *	1.87		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.188 ***	-2.71
変化なし					-0.493 **	-2.54
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢勤続給	0.633	1.41	0.632	1.28	0.585 *	1.63
資格・能力給	0.609	1.27	0.617	1.19	0.708 *	1.95
職務・職種給	0.641	1.59	0.536	1.21	0.782 **	2.36
成果給	1.137 **	2.18	1.337 **	2.47	0.587	1.14
一律給	0.528	1.17	0.536	1.11	0.666 *	1.84
その他・分からない	-0.003	-0.01	0.001	0.00	0.298	0.86
継続就業意欲						
賃金水準(推定値)	-5.235	-0.75				
平均賃金との差			0.884 **	2.15		
賃金変化(上昇)						
低下					-0.398	-1.00
変化なし					-0.801 ***	-3.42
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢勤続給	1.418 ***	3.14	1.035 **	2.28	0.650 *	1.74
資格・能力給	0.944 *	1.80	0.704	1.32	0.387	0.87
職務・職種給	0.771 **	1.99	0.442	1.07	0.564 *	1.61
成果給	0.683	0.92	-0.014	-0.02	-0.463	-0.69
一律給	0.209	0.49	0.202	0.47	0.246	0.62
その他・分からない	-0.024	-0.05	-0.221	-0.51	0.182	0.48

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(団体調査票と個人調査票)に基づき計測。

注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。

3) 個人レベル変数(性別、NPO法人雇用形態、NPO法人以外の就業形態、年齢、学歴、NPO法人の職種、健康状態、教育訓練、自己啓発、資格)、企業レベル変数(企業規模、一人当たり経営収入、事務局長交代状況、平均賃金、年齢構成、学歴構成、性別構成、内部昇進、活動分野、定年退職制度)、および地域変数(人口規模、地域ブロック)を推定したが、掲載で省略している。

4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第5節 結論

本章では、労働政策研究・研修機構が2014年に7月に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO活動個人とNPO団体のマッチングデータ（employer-employee matched data）を構築し、NPO法人における職員の賃金構造を解明したうえで、賃金要因がNPO活動の満足度および活動の継続意欲に及ぼす影響を分析した。実証研究から得られた主な結論は以下の通りである。

第1に、全体に個人レベルの要因と企業レベルの要因のいずれもNPO法人職員の賃金に影響を与える。（1）個人レベルの要因において、①営利組織の賃金構造と異なり、NPO法人で、学歴、就業年数などの人的資本要因が正規職員および非正規職員の賃金水準に与える影響が小さい。ただし、営利組織に類似し、年齢がNPO法人の賃金水準に大きな影響を与える。②正規職員、非正規職員の両グループのいずれにおいても、他の要因が一定である場合、男女間の賃金格差が統計的に確認されなかった。営利組織に対して、NPO法人で職員における男女間の賃金格差が小さいことが示された。

（2）企業レベルの要因については、①経営陣が安定している（事務局長の変更がなかった）NPO法人、②大卒者の割合が相対的に多いNPO法人で賃金水準が高い。一方、③内部昇進のNPO法人で賃金水準が低い。

（3）地域要因の影響については、①人口規模が相対的に多い政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に少ない地域で賃金水準が低い。②関東地域に比べ、関東地域に比べ、北海道、東北、北陸、中国、四国で賃金水準が低い。営利組織に類似し、NPO法人においても地域間の賃金格差が存在している。

第2に、活動形態（正規職員、非正規職員）、性別（男性職員、女性職員）によって各要因が賃金に与える影響が異なる。たとえば、年功賃金制度の影響は正規職員、男性職員が非正規職員、女性職員より大きい。

第3に、絶対賃金（賃金水準の高さ）より、むしろ相対賃金（平均賃金との差、賃金水準の変化）が処遇満足度、NPO法人活動満足度、NPO活動継続意欲に与える影響が大きい。また賃金要因の効果には賃金制度の影響が存在するものの、その影響は小さい。

実証分析の結果に基づいて、以下のことが考えられる。第1に、営利組織の賃金構造と異なり、学歴、就業年数などの人的資本要因がNPO法人における正規職員および非正規職員の賃金水準に与える影響が小さい。一方、年功賃金制度がNPO法人の賃金水準に大きな影響を与えており、しかもその影響は正規職員が非正規職員に比べて大きく、また男性職員が女性職員より大きい。なぜ、NPO法人で人的資本要因が賃金水準に大きく影響を与えていないのか。今後、非営利組織で人的資本要因を重視する賃金制度を構築する必要があるのか。これらの制度設計上の疑問に対しては、今後NPO法人の雇用賃金制

度に関するさらなる調査を行う必要がある。

第2に、分析より、正規職員・非正規職員、男性職員と女性職員の各グループで賃金構造が異なることが明らかになった。これらの賃金構造の差異およびグループ属性の差異がそれぞれの程度正規職員・非正規職員間の賃金格差、男女職員の賃金格差に影響を与えるのか。これらの賃金格差には差別的取り扱いが存在するのかに関するさらなる分析は今後の課題としたい。

第3に、賃金水準の高さより、むしろ相対賃金（平均賃金との差、賃金水準の変化）が処遇満足度、NPO 法人活動満足度、NPO 活動継続意欲に与える影響が大きいことが確認された。NPO 法人は、従業員の満足度を高め、また活動継続意欲を高めるため、単に賃金水準を引き上げるのではなく、賃金分配における手続きの公平性を重視し、能力・貢献度に応じて賃金水準が少しずつ上昇する雇用賃金制度の実施を検討する必要がある。

参考文献

- Ma Xinxin and Akiko Ono (2013) “Determining Factors in Middle-Aged and Older Person’s Participation in Volunteer Activity and Willingness to Participate”, *Japan Labor Review*, vol. 10, no. 4, pp. 90-119.
- Maddala, G. S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, New York: Cambridge University Press.
- Menchik, P. L. and B. A. Weisbrod (1987) “Volunteer Labor Supply”, *Journal of Public Economics*, 32, pp. 159-183.
- 跡田直澄・金領佑・前川聡子 (1999) 「社会福祉とボランティア—日韓の事例研究」、『季刊・社会保障研究』 Vol. 35、No. 3、pp. 264-275。
- 跡田直澄・福重元嗣 (2000) 「中高年のボランティア活動への参加構造—アンケート調査個票に基づく要因分析」、『季刊・社会保障研究』 Vol. 36、No. 2、pp. 246-255。
- 浦坂純子 (2006) 「団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に—」、『NPO 有給職員とボランティア—その働き方と意識—』JILPT 労働政策研究報告書 No. 60、pp. 73-102。
- 小野旭 (1989) 『日本の雇用慣行と労働市場』 東洋経済新報社。
- 小野晶子 (2006) 「有償ボランティアの働き方と意識—謝礼は活動継続につながるか」労働政策研究・研修機構『NPO 有給職員とボランティア—その働き方と意識—』JILPT 労働政策研究報告書 No. 60、pp. 103-141。
- 小野晶子 (2007) 「「有償ボランティア」は労働者か？—活動実態と意識の分析から」、『日本労働研究雑誌』 No. 560、pp. 77-88。
- 馬欣欣 (2007a) 「性別職業分離と男女間賃金格差の日中比較—日本と中国の家計調査のミクロデータを用いた実証分析」 『中国経済研究』 第4巻第1号、15-36 ページ。
- 馬欣欣 (2007b) 「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」、『日本労働研究雑

誌』 第 560 号、96-107 ページ。

馬欣欣 (2012a) 「高齢者が社会活動に参加する決定要因—ボランティア供給を中心に」(独立行政法人) 労働政策研究・研修機構(編) 『高齢者の社会貢献活動に関する研究一定量的分析と定性的分析から』 JILPT 労働政策研究報告書 No. 142、39-72。

馬欣欣 (2012b) 「中高年齢者における社会貢献活動の参加動機およびその活動形態に与える影響」(独立行政法人) 労働政策研究・研修機構(編) 『高齢者の社会貢献活動に関する研究一定量的分析と定性的分析から』 JILPT 労働政策研究報告書 No. 142、73-102。

馬欣欣(2014) 「高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析」、『日本労働研究雑誌』 第 643 号、pp. 70-80。

山内直人(2001) 「ジェンダーからみた非営利市場—主婦はなぜ NPO を目指すか」、『日本労働研究雑誌』 No. 493、pp. 30-41。

付表 4-1 正規職員、非正規職員、ボランティアに関する活動形態の選択関数

	非正規職員		ボランティア	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値
男性	-0.612 ***	-3.74	0.622 ***	4.11
年齢 (30歳未満)				
30～40歳未満	0.072	0.23	0.002	0.01
40～50歳未満	0.065	0.21	1.216 ***	3.36
50～55歳未満	-0.331	-0.96	1.763 ***	4.62
55～60歳未満	0.057	0.16	2.236 ***	5.98
60～65歳未満	0.214	0.60	2.092 ***	5.50
65～70歳未満	0.890 **	2.28	3.063 ***	7.74
70～75歳未満	0.538	1.10	2.571 ***	6.08
75歳以上	1.082	1.37	3.764 ***	6.04
有配偶者	0.198	0.86	0.185	0.82
学歴 (大学)				
中学校	1.086 *	1.62	-0.585	-1.07
高校	0.976	1.42	-0.272	-0.47
短大・高専	0.897	1.33	-0.104	-0.19
大学院	0.861	1.12	0.365	0.61
その他	0.816	1.18	-0.351	-0.61
家族人数 (1人)				
2人	-0.618 *	-1.92	0.189	0.66
3人	-0.306	-0.89	-0.168	-0.54
4人	-0.346	-0.96	0.192	0.57
5人	-0.555	-1.37	0.059	0.16
6人	-0.867 *	-1.78	0.171	0.39
親との同居	0.059	0.28	-0.322 *	-1.69
末子年齢 (0-2歳)				
3-5歳	0.605	1.10	0.195	0.35
6-8歳	0.055	0.10	0.259	0.47
9-11歳	0.740	1.40	0.068	0.13
12-14歳	-0.123	-0.22	0.183	0.39
子どもなし	0.265	0.58	0.359	0.98
家族のNPO活動の状況 (活動していない)				
活動している	-0.537 ***	-2.73	0.155	1.03
活動していた	-0.178	-0.64	0.041	0.15
家族介護状況 (介護していない)				
介護している	-0.205	-0.90	-0.110	-0.56
介護していた	-0.102	-0.61	-0.331 **	-2.14
健康状態 (非常に良い)				
良くない	-0.784	-1.21	-0.761	-1.46
あまり良くない	-0.107	-0.36	-0.376	-1.52
良い	0.147	0.67	-0.523 ***	-2.75
通院経験あり	-0.006	-0.04	-0.149	-0.89
東日本大震災で被災した	-0.062	-0.33	-0.055	-0.32
非勤労所得	0.001 ***	2.93	0.000	1.05
地域人口規模 (政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.393 **	-2.02	-0.324 *	-1.93
人口10万人未満	-0.399 *	-1.81	-0.758 ***	-3.81
町村	-0.570 **	-2.02	-0.721 ***	-2.94
地域 (関東)				
北海道	-0.573 **	-1.97	-0.625 **	-2.33
東北	-0.230	-1.31	-0.289 *	-1.78
北陸	-0.852 ***	-2.72	0.034	0.15
東山	0.204	0.80	0.050	0.19
東海	0.172	0.90	0.102	0.59
近畿	-0.190	-1.12	0.018	0.12
中国	0.032	0.13	-0.160	-0.66
四国	0.819 **	2.47	0.667 **	2.24
北九州	-0.685 **	-2.12	0.350	1.45
南九州	-0.184	-0.53	-0.251	-0.71
その他	1.988	1.45	1.473	1.11
定数項	-1.386	-1.51	-1.831 **	-2.36
サンプルサイズ	2782			
対数尤度	-3901.445			
決定係数	0.155			

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票) に基づき計測。

注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 多項ロジットモデルを用いた分析。レファレンスグループは正規職員グループ。

付表 4-2 処遇満足度関数

	推定1 (賃金水準)		推定2 (賃金格差)		推定3 (賃金変化)	
	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値
【個人レベル変数】						
賃金水準(推定値)	-1.497	-0.96				
平均賃金との差			1.274 ***	2.90		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.338 ***	-3.15
変化なし					-0.924 ***	-4.86
賃金制度(明確なルールなし)	0.667 *	1.68	0.575	1.35	0.476	1.45
年齢給	0.661	1.42	0.636	1.28	0.658 *	1.77
資格・能力給	1.037 ***	2.72	0.808 **	1.96	1.024 ***	3.11
職務・職種給	2.025 ***	3.89	1.938 ***	3.32	1.339 ***	2.83
成果給	0.353	0.87	0.473	1.09	0.379	1.06
一律給	0.098	0.23	0.090	0.20	0.456	1.30
その他・分からない						
男性	0.322	1.18	0.190	0.81	-0.024	-0.12
NPO活動形態(正規職員)						
非正規職員	0.194	0.53	0.397	1.52	0.347	1.46
教育訓練なし	-0.540 **	-2.04	-0.482 *	-1.78	-0.117	-0.52
NPO法人以外の雇用形態(正規職員)						
非正規	0.267	0.58	0.435	1.05	0.580	1.59
経営者・自営業主	0.327	0.84	0.300	0.75	0.158	0.38
専業主婦	0.910 **	2.30	0.915 **	2.32	0.953 ***	2.70
非就業者	0.463 **	2.00	0.542 **	2.28	0.463 *	1.92
その他:学生など	0.371	0.66	0.390	0.66	0.885 *	1.60
年齢(30歳未満)						
30~40歳未満						
40~50歳未満	-0.321	-0.65	-0.336	-0.70	-0.245	-0.71
50~55歳未満	0.186	0.37	0.013	0.03	0.262	0.82
55~60歳未満	0.178	0.33	0.074	0.14	0.176	0.47
60~65歳未満	-0.041	-0.08	-0.122	-0.24	0.030	0.08
65~70歳未満	0.325	0.64	0.195	0.36	0.450	1.12
70~75歳未満	0.935	1.40	0.963	1.33	0.818 *	1.60
75歳以上	1.412 *	1.62	1.040	1.09	1.055 *	1.68
学歴(大学)						
中学校	-0.208	-0.13	0.210	0.12	0.433	0.33
高校	-0.092	-0.33	-0.095	-0.35	-0.067	-0.30
短大・高専	0.270	0.74	0.142	0.40	0.059	0.20
大学院	-0.542	-1.06	-0.570	-1.07	-1.229 **	-2.29
その他	0.570	1.80	0.718 **	2.35	0.643 ***	2.63
職種(現場活動者)						
経営者・事務局長	-0.012	-0.03	-0.339	-1.01	-0.174	-0.65
管理職	-0.486	-1.28	-0.529	-1.30	-0.480	-1.26
事務職	-0.167	-0.35	-0.060	-0.12	-0.245	-0.60
経理・人事職	-0.366	-1.08	-0.403	-1.14	-0.383	-1.32
専門職	-0.487 *	-1.70	-0.506 *	-1.78	-0.456 *	-1.94
その他	-0.595	-1.38	-0.651	-1.50	-0.480	-1.27
健康状態(非常に良い)						
良くない	-1.533 **	-2.20	-1.102 **	-2.12	-1.505 ***	-2.65
あまり良くない	-1.767 ***	-3.95	-1.946 ***	-4.31	-1.635 ***	-4.21
良い	-0.597 *	-1.70	-0.724 *	-1.94	-0.732 **	-2.31
【NPO法人レベル変数】						
企業規模(10人未満)						
10~49人	-0.048	-0.06	-0.151	-0.20	0.388	0.48
50~99人	-0.871	-1.10	-0.970	-1.28	-0.193	-0.24
100人以上	-0.883	-1.05	-0.975	-1.23	0.068	0.08
一人あたり経営収入	0.000	-0.48	0.000	-0.48	0.000	-1.16
事務局長交代なし	0.350 *	1.63	0.174	0.88	0.487 ***	2.81
正規平均賃金値	0.000	-0.02	-0.001	-0.87	0.000	0.33
非正規平均賃金値	0.000	-0.80	0.000	-0.91	0.000	-0.74
平均年齢が若い団体	-0.315	-1.16	-0.221	-0.81	-0.336	-1.39
男性割合が高い団体	0.014	0.05	-0.121	-0.41	0.030	0.12
大卒者割合が高い団体	0.478 *	1.72	0.306	1.12	0.567 **	2.40
内部採用	0.632 **	2.13	0.797 ***	2.62	0.749 ***	3.03
活動分野(保健医療福祉)						
まちづくり	0.037	0.08	-0.137	-0.28	0.108	0.24
学術文化芸術スポーツ	-1.218 ***	-3.17	-1.158 ***	-3.04	-0.856 **	-2.50
環境保全	0.027	0.06	0.024	0.05	0.599	0.94
子供の健全育成	-0.276	-0.60	-0.481	-1.01	-0.285	-0.70
その他	-0.398	-1.21	-0.453	-1.35	-0.037	-0.13
定年退職経験(なし)						
定年退職経験あり	-0.465 **	-2.25	-0.421 **	-2.03	-0.337 *	-1.85
【地域変数】						
地域人口規模(政令指定都市)						
人口10万人以上	-0.226	-0.63	-0.085	-0.27	0.064	0.23
人口10万人未満	-0.325	-0.84	-0.242	-0.69	-0.003	-0.01
町村	-0.895 **	-2.07	-0.824 **	-1.99	0.012	0.03
地域(関東)						
北海道	0.107	0.25	0.099	0.23	0.290	0.77
東北	-0.056	-0.20	0.080	0.32	0.030	0.15
北陸	0.265	0.66	0.445	1.10	0.040	0.11
東山	0.660	1.54	0.588	1.40	0.250	0.63
東海	-0.084	-0.28	0.053	0.17	-0.034	-0.14
近畿	0.100	0.36	0.122	0.45	0.149	0.67
中国	0.166	0.27	0.557	0.98	0.607	1.34
四国	-0.147	-0.29	-0.357	-0.74	-0.657 *	-1.71
北九州	0.183	0.50	0.295	0.73	0.549	1.51
南九州	0.390	0.80	0.131	0.27	-0.128	-0.39
サンプルサイズ	765		745		1013	
対数尤度	-1458.760		-1415.370		-1960.641	
決定係数	0.117		0.123		0.110	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注:1)*, **, ***は有意水準10%, 5%, 1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

付表 4-3 NPO 活動満足度関数

	推定 1 (賃金水準)		推定 2 (賃金格差)		推定 3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
【個人レベル変数】						
賃金水準(推定値)	0.292	0.18				
平均賃金との差			0.653 *	1.87		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.188 ***	-2.71
変化なし					-0.493 **	-2.54
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢給	0.633	1.41	0.632	1.28	0.585 *	1.63
資格・能力給	0.609	1.27	0.617	1.19	0.708 *	1.95
職務・職種給	0.641	1.59	0.536	1.21	0.782 **	2.36
成果給	1.137 **	2.18	1.337 **	2.47	0.587	1.14
一律給	0.528	1.17	0.536	1.11	0.666 *	1.84
その他・分からない	-0.003	-0.01	0.001	0.00	0.298	0.86
男性	0.291	0.99	0.326	1.30	0.216	1.00
NPO活動形態(正規職員)						
非正規職員	0.136	0.35	0.121	0.39	-0.039	-0.15
教育訓練なし	-0.601 **	-2.10	-0.588 **	-2.10	-0.516 **	-2.01
NPO法人以外の雇用形態(正規職員)						
非正規	0.080	0.13	0.038	0.06	0.038	0.09
経営者・自営業主	0.034	0.07	0.007	0.01	0.101	0.25
専業主婦	0.450	1.10	0.342	0.81	0.637 *	1.78
非就業者	0.080	0.28	0.120	0.41	0.263	1.02
その他:学生など	-0.534	-0.87	-0.589	-0.99	-0.053	-0.10
年齢(30歳未満)						
30~40歳未満	0.161	0.34	0.294	0.67	0.259	0.68
40~50歳未満	0.065	0.13	0.159	0.41	0.442	1.28
50~55歳未満	0.185	0.36	0.260	0.55	0.633	1.54
55~60歳未満	0.274	0.65	0.329	0.80	0.423	1.25
60~65歳未満	0.726 *	1.66	0.752 *	1.75	0.836 **	2.18
65~70歳未満	1.915 ***	3.66	1.868 ***	3.39	1.721 ***	3.41
70~75歳未満	2.421 ***	3.92	2.128 ***	3.47	2.189 ***	3.94
75歳以上	2.112 **	2.04	2.221 **	2.50	2.658 ***	3.07
学歴(大学)						
中学校	1.064	1.47	1.095 *	1.67	0.922 *	1.76
高校	-0.076	-0.23	-0.094	-0.29	-0.262	-1.01
短大・高専	0.258	0.79	0.258	0.78	-0.003	-0.01
大学院	-0.639	-1.23	-0.500	-0.93	-1.013 *	-1.78
その他	0.486	1.53	0.549 *	1.79	0.210	0.78
職種(現場活動者)						
経営者・事務局長	0.146	0.34	0.162	0.44	0.248	0.82
管理職	-0.114	-0.26	-0.208	-0.48	0.089	0.25
事務職	0.052	0.13	0.012	0.03	0.007	0.02
経理・人事職	-0.423	-1.16	-0.297	-0.76	-0.323	-1.00
専門職	-0.234	-0.73	-0.249	-0.78	-0.070	-0.27
その他	-0.386	-0.79	-0.383	-0.79	-0.208	-0.49
健康状態(非常に良い)						
良くない	-1.628	-1.55	-1.817 *	-1.92	-1.766 **	-2.53
あまり良くない	-2.495 ***	-5.22	-2.616 ***	-5.18	-2.285 ***	-5.76
良い	-1.473 ***	-3.67	-1.556 ***	-3.59	-1.513 ***	-4.74
【NPO法人レベル変数】						
企業規模(10人未満)						
10~49人	-1.087	-1.01	-1.131	-0.99	1.154	0.84
50~99人	-1.486	-1.36	-1.492	-1.29	0.846	0.60
100人以上	-1.404	-1.26	-1.436	-1.23	0.993	0.70
一人あたり経営収入	0.000	0.03	0.000	0.16	0.000	-0.80
事務局長交代なし	0.591 **	2.38	0.574 **	2.48	0.788 ***	4.12
正規職員平均賃金値	-0.003 *	-1.70	-0.004 **	-2.07	-0.002	-1.05
非正規職員平均賃金値	0.000 *	1.70	0.000 *	1.65	0.000	0.69
平均年齢が若い団体	-0.069	-0.25	-0.033	-0.11	-0.265	-1.00
男性割合が高い団体	-0.037	-0.11	-0.072	-0.21	-0.074	-0.27
大卒者割合が高い団体	0.034	0.12	-0.010	-0.04	0.135	0.57
内部採用	0.929 ***	3.39	0.989 ***	3.77	0.801 ***	3.85
活動分野(保健医療福祉)						
まちづくり	-0.289	-0.58	-0.332	-0.69	0.433	1.02
学術文化芸術スポーツ	-0.817 *	-1.80	-0.794 *	-1.73	-0.455	-1.35
環境保全	0.184	0.29	0.070	0.11	0.084	0.16
子供の健全育成	-0.324	-0.61	-0.448	-0.84	0.121	0.29
その他	-0.218	-0.59	-0.220	-0.57	0.353	1.04
定年退職経験(なし)						
定年退職経験あり	-0.574 **	-2.46	-0.548 **	-2.35	-0.472 **	-2.31
【地域変数】						
地域人口規模(政令指定都市)						
人口10万人以上	-0.793 **	-2.40	-0.835 ***	-2.85	-0.599 **	-2.38
人口10万人未満	-1.222 ***	-3.16	-1.260 ***	-3.62	-0.889 ***	-3.03
町村	-1.295 ***	-3.29	-1.405 ***	-3.61	-0.264	-0.74
地域(関東)						
北海道	-0.003	-0.01	-0.220	-0.51	-0.241	-0.62
東北	-0.057	-0.21	-0.056	-0.24	-0.271	-1.36
北陸	0.427	0.82	0.446	0.86	0.156	0.37
東山	0.157	0.30	0.188	0.35	-0.100	-0.19
東海	-0.110	-0.34	0.033	0.10	-0.134	-0.47
近畿	-0.222	-0.74	-0.180	-0.62	-0.197	-0.83
中国	0.040	0.06	0.060	0.10	0.150	0.33
四国	0.031	0.05	0.035	0.06	-0.528	-1.24
北九州	0.630 *	1.80	0.710 *	1.94	0.671 *	1.95
南九州	0.403	0.65	0.076	0.13	0.274	0.60
サンプルサイズ	765		745		1015	
対数尤度	-1207.441		-1174.483		-1647.198	
決定係数	0.143		0.146		0.131	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注:1)*, **, ***は有意水準10%, 5%, 1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

付表 4-4 NPO 活動継続意欲関数

	推定1 (賃金水準)		推定2 (賃金格差)		推定3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
【個人レベル変数】						
賃金水準(推定値)	-5.235	-0.75				
平均賃金との差			0.884 **	2.15		
賃金変化(上昇)						
低下					-0.398	-1.00
変化なし					-0.801 ***	-3.42
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢給	1.418 ***	3.14	1.035 **	2.28	0.650 *	1.74
資格・能力給	0.944 *	1.80	0.704	1.32	0.387	0.87
職務・職種給	0.771 **	1.99	0.442	1.07	0.564 *	1.61
成果給	0.683	0.92	-0.014	-0.02	-0.463	-0.69
一律給	0.209	0.49	0.202	0.47	0.246	0.62
その他・分からない	-0.024	-0.05	-0.221	-0.51	0.182	0.48
男性	0.532 *	1.61	0.081	0.27	0.189	0.76
NPO活動形態(正規職員)						
非正規職員	-0.560	-1.40	0.152	0.49	-0.060	-0.23
教育訓練なし	-0.622 **	-2.36	-0.476 *	-1.76	-0.230	-0.99
NPO法人以外の雇用形態(正規職員)						
非正規	-0.471	-0.78	0.102	0.17	-0.021	-0.04
経営者・自営業主	-0.021	-0.04	-0.131	-0.25	-0.106	-0.23
専業主婦	-0.167	-0.36	0.142	0.31	0.505	1.20
非就業者	0.478	1.44	0.467	1.35	0.331	1.10
その他:学生など	1.119	0.88	1.307	1.03	1.202	1.55
年齢(30歳未満)						
30~40歳未満	0.487	1.03	-0.341	-0.75	0.415	1.00
40~50歳未満	1.416 ***	2.78	0.283	0.62	1.026 ***	2.57
50~55歳未満	0.707	1.23	-0.327	-0.59	0.803 *	1.68
55~60歳未満	1.473 ***	2.61	0.432	0.83	0.881 *	1.89
60~65歳未満	0.230	0.46	-0.634	-1.28	0.366	0.86
65~70歳未満	0.184	0.32	-0.005	-0.01	0.801 *	1.71
70~75歳未満	0.346	0.50	-0.202	-0.27	0.461	0.79
75歳以上	-1.425	-1.03	0.204	0.22	0.676	0.90
学歴(大学)						
中学校	0.603	0.62	1.707 *	1.79	1.033	1.25
高校	-0.418	-1.19	-0.214	-0.66	-0.378	-1.34
短大・高専	0.113	0.31	0.215	0.58	-0.232	-0.69
大学院	0.217	0.38	-0.327	-0.58	-1.089 **	-1.81
その他	0.635	1.47	0.869 **	2.01	0.399	1.19
職種(現場活動者)						
経営者・事務局長	0.255	0.57	-0.420	-1.03	-0.483	-1.38
管理職	-0.913 *	-1.86	-0.310	-0.64	-0.381	-0.87
事務職	-0.078	-0.15	0.121	0.24	-0.102	-0.22
経理・人事職	-0.290	-0.71	-0.484	-1.12	-0.640 *	-1.71
専門職	-0.802 **	-2.02	-0.733 *	-1.84	-0.623 *	-1.84
その他	-1.206	-2.58	-1.126 **	-2.35	-1.215 ***	-2.91
健康状態(非常に良い)						
良くない	-0.416	-0.38	1.276	1.39	0.279	0.35
あまり良くない	-1.196 ***	-2.60	-1.321 ***	-2.88	-1.338 ***	-3.42
良い	-0.176	-0.51	-0.179	-0.53	-0.490 *	-1.61
【NPO法人レベル変数】						
企業規模(10人未満)						
10~49人	-12.761 ***	-12.53	-12.871 ***	-14.22	-14.484 ***	-32.58
50~99人	-13.079 ***	-12.69	-13.162 ***	-14.71	-14.949 ***	-24.02
100人以上	-13.751 ***	-13.79	-13.924 ***	-16.02	-15.271 ***	-34.63
一人あたり経営収入	-0.001 *	-1.89	-0.001 **	-1.75	-0.001 **	-2.20
事務局長交代なし	1.217 ***	4.81	0.869 ***	3.89	1.018 ***	4.92
正規平均賃金値	-0.003 *	-1.62	-0.004 *	-1.77	-0.001	-0.52
非正規平均賃金値	0.000	-0.31	0.000	-0.15	0.000	-0.78
平均年齢が若い団体	-0.913 ***	-3.08	-0.690 **	-2.33	-0.926 ***	-3.55
男性割合が高い団体	-0.167	-0.52	-0.384	-1.27	-0.481 *	-1.77
大卒者割合が高い団体	0.561 *	1.69	0.141	0.47	0.207	0.78
内部採用	0.469	1.21	1.056 **	2.48	0.986 ***	2.92
活動分野(保健医療福祉)						
まちづくり	0.227	0.38	0.176	0.23	-0.093	-0.15
学術文化芸術スポーツ	0.510	1.08	0.255	0.54	0.478	1.22
環境保全	-1.443 **	-2.25	-0.929	-1.57	-0.077	-0.12
子供の健全育成	-0.382	-0.95	-0.566	-1.37	-0.242	-0.66
その他	-0.211	-0.58	-0.353	-0.99	-0.232	-0.76
定年退職経験(なし)						
定年退職経験あり	-0.618 **	-2.19	-0.439	-1.55	-0.235	-1.06
【地域変数】						
地域人口規模(政令指定都市)						
人口10万以上	-1.095 ***	-2.86	-0.511	-1.50	-0.312	-1.10
人口10万未満	-0.769 **	-1.97	-0.229	-0.64	-0.187	-0.60
町村	-1.733 ***	-2.99	-1.056 **	-2.01	-0.390	-0.90
地域(関東)						
北海道						
東北	0.997	1.11	1.277	1.41	1.164 *	1.77
北陸	-0.557	-1.59	-0.079	-0.25	0.089	0.34
東山	-1.195 **	-2.13	-0.820	-1.47	-0.441	-0.95
東海	0.321	0.62	0.071	0.13	-0.208	-0.44
近畿	-0.022	-0.05	-0.041	-0.10	-0.405	-1.24
中国	-0.523	-1.48	-0.318	-0.95	-0.360	-1.25
四国	-0.899	-1.34	0.303	0.50	0.008	0.02
北九州	0.126	0.15	-0.378	-0.48	-1.092 **	-2.20
南九州	-0.044	-0.09	0.027	0.06	-0.025	-0.05
その他	0.406	0.63	0.953	1.38	0.354	0.62
サンプルサイズ		765		745		1015
対数尤度	-795.025		-781.552		-1089.653	
決定係数	0.178		0.175		0.159	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。
注:1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。
3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。