

アジア若年者の仕事満足度に関する国際比較

－男女間差異に着目して－

大藪 陽子

城西大学 現代政策学部

本論文の目的は、仕事満足度に関する若年者の男女の差異に関して、アジアの8か国（日本、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）について検討することにある。使用するデータは、リクルートワークス研究所が調査した「Global Career Survey, 2012」である。分析の結果、アジアの8か国全体の推計では、仕事満足度において、女性ダミーが1%水準で有意に正の影響を与えていた。さらに、アジア8か国毎の推計では、仕事満足度において、中国では、女性ダミーが5%水準で有意に負の影響、日本では、女性ダミーが1%水準で有意に正の影響、タイでは、女性ダミーが10%水準で有意に正の影響を与えており、国によって違いが見られた。

キーワード：仕事満足度、若年者、男女間差異

1. はじめに（問題意識）

本稿の目的は、若年者の仕事満足度の男女間差異に着目して、アジアにおける国際比較を行い、その規定要因について検討することにある。さらに、先行研究で支持されることの多い、ジェンダー・パラドックス（女性は全体として収入が低く、待遇もあまりよくないにもかかわらず、仕事満足度は女性の方が男性より高い）に関して、日本を含むアジア各国の若年者の仕事満足度の男女間差異についても検討したい。

Frey (2008) は、仕事による効用は、自己申告による「仕事満足度」を代理変数として測定されており、経済学者は、労働市場を分析する際、仕事への満足度を有意義な概念として積極的に使用してきたと指摘している。そこで、自己申告による仕事満足度は、人々が仕事から得ている効用を測る指標として利用することができ、仕事に関する満足度は、領域別にみた幸福度の主観的指標の1つに位置付けられていると述べている。

本稿において、若年者の仕事満足度の男女間差異に注目する理由は、前述の Frey (2008) が言う、仕事から得ている効用を測る指標としてのジェンダーの差異を考察したいと考えたからである。さらに、アジアにおける国際比較という視点からは、樋口編著 (2011) が、ひきこもり、フリーター、ニート、ネットカフェ難民、ワーキングプアなどの若者問題、その基底的

要因である若年者雇用の不安定化は、日本の将来を左右しかねない喫緊の課題として、日本・韓国・台湾という東アジア国際比較の視点、そして地方や周縁に位置する若者を対象とした事例研究の視点から若者問題を再検討した著述が存在する。

このような若年問題という問題意識を受けて、若年者の仕事満足度の男女間差異や仕事満足度に関連する要因を検討することは、人々が仕事から得ている効用を測る指標として、仕事の効用を考察することに資すると考えられる。このように若年者の仕事満足度に関する研究は重要な問題であるにもかかわらず、若年者の仕事満足度に関する文献は限られている。加えて、アジアにおける若年者の仕事満足度の国際比較を行うことで、より詳細に考察することが可能となる。したがって、仕事満足度に関する先行研究を踏まえながら、アジアの若年者の仕事満足度に関する男女間差異に関する実証研究を行うことは意義があると考えられる。

本稿の内容を概観すると以下ようになる。まず、第2節で先行研究を概観するとともに研究課題を設定する。そして、第3節ではデータの紹介を行い、データ集計による考察をした後に分析方法を提示する。次に、第4節で回帰分析を行い、推計結果を検討する。最後に第5節において本稿から得られた知見について考察し、今後の課題について述べる。

2. 先行研究と研究課題

まず、若年者の仕事満足度の男女間差異に言及する前提として、仕事満足度に関する先行研究に触れることとする。

海外の先行研究において、仕事満足度に関する男女の差異について言及したものとして、Phelan and Phelan (1983)、Moore (1985)、Clark, (1996)、Clark and Oswald (1996)、Clark (1997)、Clark (1999)、Meng (1999)、Sloane and Williams (2000)、Sousa-Poza and Sousa-Poza (2000)、Sousa-Poza and Sousa-Poza (2003) 等が挙げられる。これらの先行研究では、ジェンダー・パラドックス（女性は全体として収入が低く、待遇もあまりよくないにもかかわらず、仕事満足度は女性の方が男性より高い）を支持しているものが多くみられる。また、Donohue and Heywood (2004) は、米国の若者では仕事満足度の男女間差異はなく、Rose (2005) では、仕事満足度が女性は低下傾向、男性は上昇傾向にあると指摘するものが存在する。

野崎 (2010) は、日本における仕事満足度の「性差」に関しての詳細な分析はほとんど存在しないとして、満足度の性差が何に起因して生まれるのかに焦点をあて、分析した結果、正規雇用者、既婚者、39歳以上の女性では、労働に対する期待が低く、「仕事に就く」ということとだけで高い満足を得ている、もしくは、満足度の低い女性は労働市場から退出している可能性を示唆することができたと述べている。

アジアの若年者に関する先行研究としては、アジアの転職実態についての多国間での比較検

証（萩原（2013））、日本の大卒就職市場の抱える構造的課題の考察（豊田（2013））、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナムを対象に、どのような人が日系企業で働きたいと思うのか、その要因を定量的に検証（戸田（2013））した論文等が挙げられる。

ISSP（International Social Survey Programme）が、2005年～2007年にかけて行った「職業意識」の調査で、ヨーロッパやアジアのほか、アフリカやオセアニアを含めた世界32の国と地域のデータでは、職業を持っている人に仕事の満足度を尋ねたところ、日本は78%であったが、32の国と地域の中では低いほうであった。そして、仕事の満足度に何が影響するのかを分析したところ、仕事を通じて、スキルアップや仕事のおもしろさを感じたり、職場の人間関係が良好であると考えたりする人が多い国では、仕事の満足度は高いという傾向が見られ、その一方で、日本など、日常的に仕事のストレスを感じる人が多い国では、仕事の満足度は低くなっていると報告されている（西・荒牧（2009））。

これらのように、アジアの若年者に関する先行研究や仕事満足度に関する国際比較の研究が存在するものの、若年者の仕事満足度に関する文献は限られており、アジアにおける仕事満足度の国際比較を行うことで、新たな視点を見出したい。

本稿では、以下のように3つの研究課題の設定を行いたい。

第1の研究課題として、仕事満足度に関する若年者の男女の差異に関して、アジアの8か国（中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、日本）全体での仕事満足度を検討したい。

第2の研究課題として、日本を含む前述アジア8か国における国毎の、若年者の仕事満足度の男女間差異について検討したい。

第3の研究課題として、アジアの8か国の男女別の仕事満足度について検討したい。

以下では、これらの3つの課題について検討し、仕事満足度に関する若年者の男女の差異に関して発見的研究を目指して、分析を行うこととする。

3. データと分析方法

3.1 データ

実証分析で使用するデータは、リクルートワークス研究所が、インターネットモニター調査で実施した「Global Career Survey, 2012¹⁾」の個票データである。

インターネット調査のメリットとしては、回答において手間がかからないこと、そのため回収率が高くなること、コストが小さいこと、記入漏れ等の確認が可能となること、映像等の資料が提示しやすいこと、調査者のバイアスが介在しないこと等が挙げられ、デメリットとしては、標本設計が行いにくいこと、本人の確認ができないこと、被調査者がインターネット利用者に限定されること等が挙げられる（篠原・榎本・大矢根・清水（2010））。

表1 変数定義

<被説明変数> <<現在の仕事に関する満足度>>

5=とても満足している、4=満足している、3=どちらともいえない、2=不満である、1=とても不満である

<説明変数>

<<個人属性等>>

【女性ダミー】：1=女性、0=男性

【有配偶ダミー】：1=有配偶、0=無配偶

【子供ダミー】：1=あり、0=なし

【親同居ダミー】：1=同居、0=非同居

【転職経験ダミー(注1)】：1=あり、0=なし

【管理職ダミー】：1=管理職、0=非管理職

【国】：「中国」、「韓国」、「インド」、「タイ」、「マレーシア」、「インドネシア」、「ベトナム」、「日本」の各ダミー

【年齢】：「20-24歳」、「25-29歳」、「30-34歳」、「35-39歳」の各ダミー

【年収(円換算)】：「50万円未満」、「50-100万円未満」、「100-300万円未満」、「300-500万円未満」、「500-800万円未満」、「800-1200万円未満」、「1200万円以上」の各ダミー

【職種】：「事務職(注2)」、「販売職(注3)」、「営業職」、「専門職・技術職(注4)」、「サービス職(注5)」、「生産工程・労務職(注6)」、「農林漁業職・運輸職(注7)(注8)」、「その他」の各ダミー

(注1) 1回以上は、ありとした。

(注2) 一般事務、人事、企画など

(注3) 販売店員、レジなど

(注4) 技術者、プログラマ、医師、弁護士、教員など

(注5) 理美容師、調理師、ホールスタッフ、接客業など

(注6) 建築作業員、修理工、生産工程作業員など

(注7) ドライバー、鉄道運転従事者など

(注8) 「農林漁業職」と「運輸職」をひとつにまとめた。

この個票データは、アジア若年者の就労実態については、これまでは比較可能なデータがなく、明らかにされてこなかったという問題意識から、アジア若年者の就労実態に関する基本的情報を収集し、アジアに関して共通性と差異を明らかにするために、多国間で実施された²⁾。2012年9月14日～9月21日にアジア圏³⁾の中国(617名)、韓国(613名)、インド(610名)、タイ(606名)、マレーシア(610名)、インドネシア(605名)、ベトナム(614名)と、2012年9月19日～9月27日に日本⁴⁾(3,016名)に対して、調査が行われた。

本調査を利用する最大の利点は、調査対象を20代、30代の都市圏在住の大卒者に限定し、日本を含むアジア各国に対して行った調査であることが挙げられる。萩原(2013a)によれば、たとえその国に統計値が存在していても、国の内情が多様性に富む場合には、その平均値が意味をなさないことがある、つまり、誰のことを語っているのか、焦点を絞ることが重要となると説明している。本調査は、日本企業が管理職候補として採用しうる、大卒20代、30代で、都市部で働いている人を対象に調査を実施したと記されており、このように焦点が絞られている点で優れた調査であると言える。

ただし、一時点でのクロスセクションデータであるため、時系列変化の分析ができないことが挙げられる。したがって、分析結果の解釈は、このようなサンプルの特性を考慮しながら行う必要がある。しかし、アジア各国の若年者の仕事満足度に関して、計量的に分析できる点に

表2 現在の仕事満足度 (%) アジア8か国

		(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	サンプル数
全体	男性	8.93	48.60	27.31	11.46	3.70	3753
	女性	8.76	51.90	26.14	10.64	2.56	3083
中国	男性	13.10	53.79	26.21	5.86	1.03	290
	女性	5.21	53.47	32.64	7.99	0.69	288
韓国	男性	8.16	44.33	36.88	9.57	1.06	282
	女性	2.73	52.22	30.03	12.63	2.39	293
インド	男性	19.79	61.81	8.33	8.68	1.39	288
	女性	25.35	59.15	9.51	3.87	2.11	284
タイ	男性	11.43	62.50	21.43	4.64	0.00	280
	女性	17.01	59.38	15.97	7.29	0.35	288
マレーシア	男性	8.30	62.28	17.99	9.69	1.73	289
	女性	9.64	62.50	15.36	11.43	1.07	280
インドネシア	男性	9.64	62.50	15.36	11.43	1.07	280
	女性	7.67	56.79	21.25	11.85	2.44	287
ベトナム	男性	6.27	56.45	27.87	8.01	1.39	287
	女性	3.81	51.21	34.95	10.03	0.00	289
日本	男性	6.07	39.02	33.41	15.03	6.47	1763
	女性	6.48	43.47	31.64	13.62	4.79	1065

(注) (I) とても満足している、(II) 満足している、(III) どちらともいえない、(IV) 不満である、(V) とても不満である

において優れた数少ないデータであると思われる、分析を行うことは非常に価値の高いものであると考えられる。

3.2 分析方法

本稿では、仕事満足度に関するアジア若年者の国際比較、日本を含むアジア8か国それぞれの仕事満足度の男女間差異に着目して回帰分析を行う。

被説明変数として用いるのは、若年者が感じる現在の仕事に関する満足度である。具体的には、「あなたは現在の仕事について満足していますか (Q12)」という設問を利用する。そして、この仕事に関する満足度に対して、「とても満足している」、「満足している」、「どちらともいえない」、「不満である」、「とても不満である」の5段階の回答に対して、それぞれ5～1を付与した数字を被説明変数に用いる。

説明変数には、以下のような変数を導入する。「女性ダミー」、「有配偶ダミー」、「子供ダミー」、「親同居ダミー」、「転職経験ダミー」、「管理職ダミー」、そして、「国」、「年齢」、「年収 (円換算⁵⁾」、「職種」の各ダミーを使用する。導入した各変数の詳細な定義は、表1に表している。

推計方法は、仕事満足度を5段階の順序指標で示した変数を被説明変数に使用するため、Ordered Probit Model (順序プロビットモデル) を採用し、アジア8か国全体推計、各国別、アジア8か国男女別の推計を行った。基本統計量は巻末の付表1に表した。

3.3 クロス集計 (アジア8か国全体 「仕事満足度」)

まず、アジア8か国全体推計を行う前提として、男女別の仕事満足度が個人属性によってどのように異なるのかについて考察したい (表2)。

表3 推計結果1 対象：アジア8か国全体
被説明変数：仕事満足度

	係数	Z値	
女性ダミー	0.080	2.81	***
有配偶ダミー	0.167	4.40	***
子供ダミー	0.097	2.47	**
親同居ダミー	-0.083	-2.66	***
転職経験ダミー	-0.120	-4.17	***
管理職ダミー	0.226	6.62	***
中国<基準：日本>	0.406	6.70	***
韓国	0.307	5.31	***
インド	0.973	14.74	***
タイ	0.908	13.91	***
マレーシア	0.613	9.46	***
インドネシア	0.575	8.62	***
ベトナム	0.388	5.63	***
20-24歳<基準：30-34歳>	0.141	2.79	***
25-29歳	0.123	3.49	***
35-39歳	-0.022	-0.58	
50万円未満<基準：50-100万円未満>	-0.059	-1.23	
100-300万円未満	0.059	1.14	
300-500万円未満	0.096	1.56	
500-800万円未満	0.228	3.13	***
800-1200万円未満	0.263	2.79	***
1200万円以上	0.482	3.47	***
販売職<基準：事務職>	-0.011	-0.15	
営業職	-0.157	-2.99	***
専門職・技術職	0.050	1.57	
サービス職	0.054	0.76	
生産工程・労務職	-0.265	-2.76	***
農林漁業職・運輸職	0.124	0.79	
その他	0.012	0.21	
Prob>chi2		0.000	
対数尤度		-7993.832	
疑似決定係数		0.043	
サンプル数		6605	

(注1) ***は1%、**は5%水準で統計的に有意であることを示す。

このクロス集計から、インドの仕事満足度で、(Ⅲ)の「どちらともいえない」が、男性(8.33%)、女性(9.51%)と他の国と比較して、かなり少なくなっていることがわかる。また、タイでは、(Ⅳ)「不満である」が男性(4.64%)、女性(7.29%)と(Ⅴ)「とても不満である」が男性(0.00%)、女性(0.35%)と他の国と比較して、少なくなっていることが確認できる。さらに、インドの女性は、(Ⅰ)「とても満足している」が、他の国と比較して、とても高いことがわかる。

4. 結果

4.1 推計結果1 (アジア8か国全体)

アジア若年者の仕事満足度の男女間差異を検討するために、仕事満足度を被説明変数としたアジア8か国での全体の推計結果が表3である。

表3において、アジア若年者の仕事満足度の男女間差異が見られるのかについて検討したところ、女性ダミーが1%水準で有意に正の影響を与えていた。また、有配偶ダミーが1%水準で有意に正の影響、子供ダミーが5%水準で有意に正の影響を与えていた。転職経験ダミーが

表4 推計結果2-1 対象：中国、韓国、インド、タイ
被説明変数：仕事満足度

	中国		韓国		インド		タイ	
	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値
女性ダミー	-0.234	-2.43 **	-0.089	-0.90	0.141	1.37	0.180	1.75 *
有配偶ダミー	0.108	0.81	0.229	1.50	0.150	1.13	0.222	1.65 *
子供ダミー	0.356	2.92 ***	0.103	0.61	0.117	0.89	0.346	2.22 **
親同居ダミー	-0.092	-0.82	0.040	0.35	-0.019	-0.18	-0.236	-2.27 **
転職経験ダミー	-0.169	-1.69 *	-0.196	-1.85 *	-0.529	-4.93 ***	-0.273	-2.63 ***
管理職ダミー	0.287	2.72 ***	0.268	1.89 *	0.448	4.11 ***	0.241	1.78 *
<基準：30-34歳>								
20-24歳	0.060	0.29	0.581	2.76 ***	0.238	1.27	-0.084	-0.53
25-29歳	0.200	1.68 *	0.229	1.88 *	0.273	2.10 **	0.023	0.19
35-39歳	-0.269	-1.83 *	-0.175	-1.21	0.355	2.19 **	-0.062	-0.43
<基準：50-100万円未満>								
50万円未満	0.283	1.88 *	-0.387	-1.35	0.162	1.32	-0.095	-0.81
100-300万円未満	0.284	2.09 **	-0.435	-1.57	0.271	1.97 **	0.182	1.12
300-500万円未満	0.504	2.26 **	-0.117	-0.37	0.498	1.29	-0.080	-0.13
500-800万円未満	1.023	3.28 ***	0.562	1.47	0.764	1.69 *	-0.035	-0.06
800-1200万円未満	(dropped)		(dropped)		0.857	1.58	-0.773	-0.74
1200万円以上	1.606	2.85 ***	-1.542	-2.30 *	0.475	0.68	-0.382	-0.57
<基準：事務職>								
販売職	-0.125	-0.39	-0.184	-0.59	0.077	0.27	0.354	1.96 **
営業職	-0.345	-1.98 **	-0.245	-0.75	-0.067	-0.28	0.075	0.39
専門職・技術職	-0.081	-0.76	0.154	1.40	0.101	0.85	0.247	2.03 *
サービス職	0.537	0.82	-0.146	-0.51	0.377	1.40	0.271	0.88
生産工程・労務職	-0.785	-1.25	-0.803	-1.93	-0.205	-0.72	-0.313	-0.78
農林漁業職・運輸職	0.799	0.68	(dropped)		-0.794	-1.01	0.153	0.38
その他	-0.084	-0.27	-0.010	-0.04	0.193	1.17	0.312	1.70
Prob>chi2	0.000		0.000		0.000		0.000	
対数尤度	-617.366		-608.761		-560.583		-571.034	
疑似決定係数	0.058		0.044		0.061		0.040	
サンプル数	575		536		550		554	

(注1) ***は1%、**は5%水準で統計的に有意であることを示す。

1%水準で有意に負の影響を与え、管理職ダミーは1%水準で有意に正の影響を与えていた。これらのことから、若年女性の方が若年男性よりも仕事満足度が高いことが確認された。また、結婚や子供がいることも仕事満足度を高めることに影響を与えていた。さらに、転職経験は仕事満足度を低めることに影響を与え、管理職であることは仕事満足度を高めることに影響を与えていることがわかった。

国際比較という観点からは、日本をリフェレンス（基準）にして分析したところ、他の7か国（中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）が1%水準で有意に正の影響を与えていた。先行研究で触れた、西・荒牧（2009）で、日本など、日常的に仕事のストレスを感じる人が多い国では、仕事の満足度は低くなっていると報告されていたが、本稿でも、日本と他の7か国を比較すると、日本は、他の7か国よりも仕事満足度が低いことが確認された。

そこで、次項では、アジア8か国毎の仕事満足度の男女間差異を検討するため、各国別にサンプルを分けて考察してみたい。

表5 推計結果2-2 対象：マレーシア、インドネシア、ベトナム、日本

	被説明変数：仕事満足度							
	マレーシア		インドネシア		ベトナム		日本	
	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値
女性ダミー	-0.067	-0.69	-0.119	-1.19	-0.038	-0.38	0.209	4.44 ***
有配偶ダミー	-0.019	-0.13	0.058	0.44	0.183	1.40	0.212	3.45 ***
子供ダミー	0.298	2.07 **	0.012	0.10	-0.082	-0.62	0.012	0.18
親同居ダミー	-0.123	-1.11	-0.214	-1.87	0.025	0.24	-0.061	-1.18
転職経験ダミー	-0.120	-1.11	-0.184	-1.75 *	-0.138	-1.36	-0.009	-0.19
管理職ダミー	0.125	1.03	0.366	3.08 ***	0.256	2.33 **	0.097	1.67 *
<基準：30-34歳>								
20-24歳	-0.169	-0.95	0.094	0.54	0.163	0.89	0.178	2.20 **
25-29歳	-0.070	-0.58	0.087	0.68	-0.019	-0.15	0.152	2.63 ***
35-39歳	-0.179	-1.21	0.000	0.00	0.215	1.35	-0.035	-0.64
<基準：50-100万円未満>								
50万円未満	-0.162	-1.03	0.039	0.29	-0.424	-3.04 ***	-0.064	-0.33
100-300万円未満	-0.248	-1.35	0.208	1.11	0.115	0.44	-0.087	-0.79
300-500万円未満	-0.442	-1.27	0.657	1.67 *	0.595	1.26	-0.014	-0.13 *
500-800万円未満	-0.442	-0.96	-0.147	-0.22	0.366	0.62	0.188	1.60
800-1200万円未満	(dropped)		(dropped)		(dropped)		0.391	2.61 ***
1200万円以上	-0.033	-0.03	5.475	0.06	(dropped)		0.923	3.77 ***
<基準：事務職>								
販売職	0.046	0.13	0.105	0.47	-0.073	-0.21	-0.159	-1.33
営業職	0.089	0.42	0.088	0.45	-0.095	-0.58	-0.228	-2.98 ***
専門職・技術職	-0.027	-0.24	-0.045	-0.36	0.136	1.23	0.041	0.84
サービス職	0.337	1.16	0.841	1.76	-0.077	-0.17	-0.027	-0.31
生産工程・労務職	-0.164	-0.33	-0.363	-1.25	-0.562	-0.53	-0.179	-1.39
農林漁業職・運輸職	0.000	0.00	0.827	1.96 **	1.105	0.92	0.062	0.31
その他	0.097	0.56	-0.059	-0.38	0.079	0.32	-0.030	-0.31
Prob>chi2	0.000		0.005		0.001		0.000	
対数尤度	-617.783		-602.538		-573.769		-3651.065	
疑似決定係数	0.017		0.033		0.038		0.017	
サンプル数	551		543		542		2754	

(注1) ***は1%、**は5%水準で統計的に有意であることを示す。

4.2 推計結果2 (アジア8か国毎の推計)

本項で、アジア8か国毎に推計した結果が表4と表5である。

まず、女性ダミーに着目すると、中国では、5%水準で有意に負の影響、日本では、1%水準で有意に正の影響を与えており、国によって違いが見られた。

有配偶ダミーは、タイでは、10%水準で有意に正の影響、日本では、1%水準で有意に正の影響を与えていた。子供ダミーは、中国では、1%水準で有意に正の影響、タイとマレーシアでは、5%水準で有意に正の影響を与えていた。

転職経験ダミーは、インド、タイで、1%水準で有意に負の影響、中国、韓国、インドネシアでは、10%水準で有意に負の影響を与えていた。管理職ダミーは、中国、インド、インドネシアでは、1%水準で有意に正の影響、ベトナムで5%水準で有意に正の影響、韓国、タイ、日本で10%水準で有意に正の影響が見られた。萩原(2013b)は、アジアの転職実態について、多国間で比較検証した結果、転職を繰り返す人は一部であること、日本を除くアジアでは、「賃金の不満」で転職し、転職により管理職ポストを得たり、年収を増加させていることが明らかになったと示しているが、本稿では、インド、タイ、中国、韓国、インドネシアで、転職経験が仕事満足度に有意に負の影響を与えている一方で、マレーシア、ベトナム、日本ではそのよ

表6 推計結果3 対象：アジア8か国男女別

被説明変数：仕事満足度

	男性		女性	
	係数	Z値	係数	Z値
有配偶ダミー	0.161	3.08 ***	0.171	3.03 ***
子供ダミー	0.082	1.57	0.114	1.91 *
親同居ダミー	-0.044	-1.03	-0.103	-2.24 **
転職経験ダミー	-0.135	-3.53 ***	-0.103	-2.32 **
管理職ダミー	0.178	4.02 ***	0.317	5.82 ***
中国<基準：日本>	0.722	8.22 ***	0.102	1.19
韓国	0.504	6.06 ***	0.113	1.38
インド	1.077	11.53 ***	0.878	9.20 ***
タイ	1.040	11.08 ***	0.805	8.65 ***
マレーシア	0.807	8.74 ***	0.420	4.51 ***
インドネシア	0.803	8.42 ***	0.349	3.64 ***
ベトナム	0.625	6.39 ***	0.159	1.60
20-24歳<基準：30-34歳>	0.235	3.22 ***	0.030	0.42
25-29歳	0.172	3.53 ***	0.045	0.87
35-39歳	-0.050	-1.01	-0.012	-0.19
50万円未満<基準：50-100万円未満>	-0.017	-0.25	-0.093	-1.37
100-300万円未満	0.051	0.69	0.051	0.70
300-500万円未満	0.220	2.53 **	0.024	0.27
500-800万円未満	0.414	4.34 ***	0.148	1.21
800-1200万円未満	0.632	4.76 ***	-0.464	-1.31
1200万円以上	0.988	4.54 ***	0.474	1.43
販売職<基準：事務職>	-0.192	-1.87 *	0.213	1.94 *
営業職	-0.210	-3.14 ***	-0.056	-0.64
専門職・技術職	0.009	0.21	0.095	1.95 *
サービス職	0.113	1.15	-0.001	-0.01
生産工程・労務職	-0.278	-2.46 **	-0.142	-0.74
農林漁業職・運輸職	0.036	0.20	0.514	1.58
その他	-0.009	-0.11	0.061	0.74
Prob>chi2	0.000		0.000	
対数尤度	-4468.098		-3483.698	
疑似決定係数	0.048		0.046	
サンプル数	3647		2958	

(注1) ***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

うな有意な影響は見られなかった。

それでは、次項では、アジア8か国の男女別の仕事満足度を検討するため、男女別にサンプルを分けて考察してみたい。

4.3 推計結果3（アジア8か国男女別）

アジア若年者の男女別の仕事満足度を被説明変数とした推計結果が表6である。

男性と女性で同じ結果を示した主なものは、有配偶ダミーが1%水準で有意に正の影響、管理職ダミーが1%水準で有意に正の影響であった。逆に、男性と女性で異なった結果を示したものは、女性では、子供ダミーが10%水準で有意に正の影響、親同居ダミーが5%水準で有意に負の影響を与える一方で、男性には影響が見られなかった。

国際比較という観点からは、日本の男性をリフェレンス（基準）にして分析したところ、他の7か国（中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）が1%水準で有意に正の影響を与えていた。その一方で女性は、インド、タイ、マレーシア、インドネシアが1%水準で有意に正の影響を与え、中国、韓国、ベトナムは、有意な影響を与えていなかった。

まとめると、男性も女性も配偶者がいること、管理職であることが仕事満足度を高めることに影響を与えていたが、女性では、子供がいることが仕事満足度を高めることに影響を与えるが、親と同居していることは、仕事満足度を低めることに影響を与えていた。しかし、このような影響は、男性では見られなかった。アジア7か国の男性（中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）は、日本の男性よりも仕事満足度が高いことが確認された一方で、インド、タイ、マレーシア、インドネシアは、日本の女性よりも仕事満足度が高いことが確認されたが、中国、韓国、ベトナムでは、確認されなかった。

また、男性には、仕事満足度に対して、年齢や年収の増加が影響を与えていたが、女性には、そのような影響は見られなかった。

5. おわりに

本稿では、仕事満足度に関する若年者の男女の差異に関して、アジアの8か国（日本、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）全体の推計、そして、若年者の仕事満足度のアジア8か国の国別推計、8か国の男女別推計を行った。

第1の研究課題として、アジアの8か国（日本、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）全体の仕事満足度に関する若年者の男女の差異に検討した結果、女性は男性よりも仕事満足度が高いということがわかった。

第2の研究課題として、アジア8か国それぞれの若年者の仕事満足度の男女間差異について検討した結果、中国では、女性は男性よりも仕事満足度が低く、日本では、女性は男性よりも仕事満足度が高いという、国による違いが見られた。

第3の研究課題として、アジア8か国の若年者の男女別の仕事満足度について検討した結果、アジア7か国の男性（中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）は、日本の男性よりも仕事満足度が高いことが確認された一方で、インド、タイ、マレーシア、インドネシアでは、日本の女性よりも仕事満足度が高いことが確認されたが、中国、韓国、ベトナムでは、男女間差異は確認されなかった。

第1、第2、第3の研究課題を検討した結果、アジア8か国全体では、女性は男性よりも仕事満足度が高かったが、国別に検討すると、中国では、女性は男性よりも仕事満足度が低く、日本では、女性は男性よりも仕事満足度が高いという逆の結果が観察された。

アジア7か国の男性（中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）は、日本の男性よりも仕事満足度が高いことが確認された一方で、インド、タイ、マレーシア、インドネシアの4か国の女性は、日本の女性よりも仕事満足度が高いことが確認されたが、中国、韓国、ベトナムの3か国では、そのような男女間差異は、確認されなかった。

本稿の貢献は、これまで十分に議論されてこなかったアジア若年者の仕事満足度の男女の差

異に関して実証分析を行い、中国と日本では、仕事満足度の男女間差異が逆の結果になることが確認されたことにある。すなわち、先行研究で支持されることの多い、ジェンダー・パラドックスが、中国では、支持されないという興味深い結果が見られたことも触れておきたい。男女別の分析によって、アジア7か国の男性（中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）は、日本の男性よりも仕事満足度が高いことが確認された一方で、インド、タイ、マレーシア、インドネシアは、日本の女性よりも仕事満足度が高いことが確認されたが、中国、韓国、ベトナムでは、確認されないという男女の違いを見出したことにある。

このように、アジアの若年者において、仕事満足度の男女間で国による差異が見られ、また日本と逆の結果を示した中国では、女性は男性よりも仕事満足度が低いという知見、加えて、男女別の分析で、国際比較において、男性と女性では、異なった結果が出たということは、重要な視点を提供できると思われる。

最後に本章に残された検討課題について触れたい。本稿では、アジア若年者の仕事満足度に対して影響を与えている要因に注目して検討を行った。仕事満足度と言っても規定要因はさまざまに考えられるため、ごく一部分について考察しているに過ぎないと言える。

萩原（2013a）が本調査の説明において、大卒者といっても、各国の進学率の違いによって、その国における大卒者の価値はまったく異なることに留意するように触れていたが、大卒者の仕事満足度、すなわち、仕事から得る効用が国の事情によって異なる可能性も否定出来ない。本稿のデータは、仕事満足度を考察する上で重要な要因である、労働時間のコントロールが出来なかった。そのため、労働時間に関するデータの収集が望まれる。また、本章では個人調査にその個人の所属する企業調査を接続できなかったため、企業特性をコントロール出来なかった。加えて、クロスセクションデータであるため、個人特性を加味したパネル調査の蓄積が望まれるところである。これらは今後の課題としたい。

参考文献

- Clark, Andrew E., 1996. Job satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, Issue 2, 189-217.
- Clark, Andrew E., 1997. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, Volume 4, Issue 4, 341-372.
- Clark, Andrew E. and Andrew J. Oswald, 1996. Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics*, Volume 61, Issue 3, 359-381.
- Clark, Andrew E., 1999. Are wages habit-forming? evidence from micro data, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 39, Issue 2, 179-200.
- Donohue, Susan M. and John S. Heywood, 2004. Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY, *International Journal of Manpower*, Volume 25, Issue 2, 211-234.
- Frey, Bruno S., 2008. HAPPINESS : A Revolution in Economics, Massachusetts Institute of Technology (白石小百合訳『幸福度をはかる経済学』NTT出版, 2012) .
- 萩原牧子 (2013b) 「実感知から実態知へ」『Works Report 2013 : Global Career Survey アジアの「働く」を解析する』リクルートワークス研究所, p.4.
- 萩原牧子 (2013b) 「彼らは本当に転職を繰り返すのか: アジアの転職実態, 転職要因・効果の実証分析」『Works review : リクルートワークス研究所研究報告 8』リクルートワークス研究所, pp.8-21.
- 樋口明彦・上村泰裕・平塚真樹編著 (2011) 『若者問題と教育・雇用・社会保障 東アジアと周縁から考える』法政大学出版局 .
- Meng, Ronald, 1999. The relationship between unions and job satisfaction, *Applied Economics*, Volume 22, Issue 12, 1635-1648.
- Moore, Helen A., 1985. Job satisfaction and women's spheres of work, *Sex Roles*, Volume 13, Numbers 11-12, 663-678.
- 西久美子・荒牧央 (2009) 「仕事の満足度が低い日本人 --ISSP 国際比較調査「職業意識」から」『放送研究と調査』NHK 放送文化研究所編, 59巻6号, pp.18-31.
- Phelan, Thomas James and Jo Carol Phelan, 1983. Higher education and early life outcomes, *Higher Education*, Volume 12, Number 6, 665-680.
- リクルートワークス研究所 (2012) 「Global Career Survey (データベース版)」.
- Rose, Michael J. 2005. Job Satisfaction in Britain: Coping with Complexity, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, No. 3, 455-467.
- 篠原清夫・榎本環・大矢根淳・清水強志編 (2012) 『社会調査の基礎—社会調査士 A・B・C・D 科目対応』弘文堂 .

- Sloane, P. J. and H. Williams, 2000. Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender, *LABOUR*, Vol. 14, Issue 3, 473-512.
- Sousa-Poza, Alfonso and Andres A Sousa-Poza, 2000a. Taking Another Look at the Gender/ Job-Satisfaction Paradox, *Kyklos*, Volume 53, Issue 2, 135-152.
- Sousa-Poza, Alfonso and Andres A Sousa-Poza, 2000b. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction, *Journal of Socio-Economics*, Vol. 29, Issue 6, 517-538.
- Sousa-Poza, Alfonso and Andres A Sousa-Poza, 2003. Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, Volume 10, Issue 11, 691-694.
- 戸田淳仁 (2013) 「どのような外国人が日系企業で働きたいと思うのか：東南アジア諸国とインドを中心として」『Works review：リクルートワークス研究所研究報告 8』 pp.74-85.
- 豊田義博 (2013) 「日本の大卒就職市場の真の課題は何か？—アジア主要国のキャリア選択行動比較—」『Works review：リクルートワークス研究所研究報告 8』 pp.36-49.

付表1 基本統計量 N=6605

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
<被説明変数>仕事満足度	3.5067	0.9145	1	5
女性ダミー	0.4478	0.4973	0	1
有配偶ダミー	0.4360	0.4959	0	1
子供ダミー	0.2840	0.4510	0	1
親同居ダミー	0.3390	0.4734	0	1
転職経験ダミー	0.5232	0.4995	0	1
管理職ダミー	0.2851	0.4515	0	1
中国	0.0871	0.2819	0	1
韓国	0.0812	0.2731	0	1
インド	0.0833	0.2763	0	1
タイ	0.0839	0.2772	0	1
マレーシア	0.0834	0.2765	0	1
インドネシア	0.0822	0.2747	0	1
ベトナム	0.0821	0.2745	0	1
日本	0.4170	0.4931	0	1
20-24歳	0.1248	0.3305	0	1
25-29歳	0.3350	0.4720	0	1
30-34歳	0.3182	0.4658	0	1
35-39歳	0.2220	0.4156	0	1
50万円未満	0.3023	0.4593	0	1
50-100万円未満	0.1175	0.3220	0	1
100-300万円未満	0.2372	0.4254	0	1
300-500万円未満	0.1958	0.3968	0	1
500-800万円未満	0.1190	0.3238	0	1
800-1200万円未満	0.0218	0.1460	0	1
1200万円以上	0.0064	0.0795	0	1
事務職	0.4176	0.4932	0	1
販売職	0.0354	0.1849	0	1
営業職	0.0783	0.2686	0	1
専門職・技術職	0.3379	0.4730	0	1
サービス職	0.0404	0.1970	0	1
生産工程・労務職	0.0200	0.1400	0	1
農林漁業職・運輸職	0.0074	0.0858	0	1
その他	0.0630	0.2430	0	1

-
- ¹ 本研究の分析を行うに当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「Global Career Survey, 2012 (リクルートワークス研究所)」の個票データの提供を受けた。記して心より謝意を表したい。
- ² アジアの相対的位置を確認するために、アメリカ、ブラジル、ドイツ、ロシア、オーストラリアにおいても調査を実施している。
- ³ 各国、性別・年齢10歳階級別に150名ずつ均等に割り付けを行い、合計600名を回収目標として実施された。調査地域は、中国（上海）、韓国（ソウル）、インド（デリー、ムンバイ）、タイ（バンコク圏）、マレーシア（クアラルンプール圏）、インドネシア（ジャカルタ圏）、ベトナム（ハノイ、ホーチミン）である。
- ⁴ 首都圏50km（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト、業務委託として2012年8月最終週に1日でも就業している18～59歳の男女（学生除く）を母集団とし、社員グループとパート・アルバイトグループに分け、性別・年齢5歳階級別・エリア別に割り付けを行い、実施された。なお、日本のデータは「ワーキングパーソン調査, 2012」の一部のデータを、リクルートワークス研究所がアジア圏のデータに合わせて統合されている。また、日本のデータは、以下の条件すべてに該当するケースのみに限定されている。現在の仕事の勤務形態（会社員・団体職員、公務員）、年齢（20～39歳）、最終学歴（大学あるいは大学院）、社会人になる前に卒業した学校（大学あるいは大学院）、現在の就業形態（正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトのいずれか）。
- ⁵ 設問は、主な仕事の年収と他の仕事での年収と2つあるが、日本の調査では、他の仕事での年収のデータはない。また、各国の年収は、調査者が円換算して、新たに変数を作成している。

Gender Differences Young Workers' Job Satisfaction in Asia : An International Comparison

Yoko OHZONO

The purpose of this study is to examine differences in the degree of job satisfaction between the young men and women in eight Asian countries (Japan, China, South Korea, India, Thailand, Malaysia, Indonesia, and Vietnam). The data used in this study were taken from Global Career Survey, 2012, conducted by the Recruit Works Institute. The results of the analysis show that among the estimates of job satisfaction for the eight countries, those for the female dummy variable had a positive significance at the level of 1%. However, outcomes varied by country. Of the country-by-country estimates of job satisfaction for these eight countries, including Japan, the female dummy variable for China had a negative significance at a level of 5%; the female dummy variable for Japan and Thailand had a positive significance at levels of 1% and 10%, respectively.