

男性の仕事満足度に関する実証研究

大藪 陽子

城西大学 現代政策学部

本論文の目的は、男性の仕事満足度について、分析を行い、その規定要因について検討することにある。使用するデータは、明治安田生活福祉研究所が実施した「男性の幸せに関する意識調査、2012」である。被説明変数として用いるのは、現在の仕事に関する満足度である。説明変数には、以下のような変数を導入した。「有配偶ダミー」、「子供ダミー」、そして、「年齢」、「年収」、「職業」、「労働時間」、「最終学歴」の各ダミーである。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を採用し、男性全体と男性の年代別で推計を行った。分析の結果、男性全体の推計では、20歳代という若年層で、仕事満足度が高いことが確認された。

キーワード：仕事満足度、男性、年代別

1. はじめに（問題意識）

本稿の目的は、男性の仕事満足度について、分析を行い、その規定要因について検討することにある。

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（Frey（2008））。

本稿において、男性の仕事満足度に注目する理由は、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仕事満足度について、男性の勤労者に絞って考察したいと考えたからである。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）等、女性の仕事満足度に着目する研究は、数多く存在するものの、男性の仕事満足度に絞って、考察した研究は少ない。

従って、男性の勤労者に絞って、仕事満足度を考察し、さらに男性を年代別にして、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。このように男性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、男性の仕事満足度に関する文献は限られている。加えて、年代別に検することで、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、男性の勤労者の仕事満足度に関して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、男性勤労者の仕事満足度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。

久米他（2014）は、経済産業研究所（RIETI）が、2013年1月に実施した、「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関する Web 調査」に関して、仕事満足度に注目して分析を行っている¹⁾。下記の表1の雇用形態別の仕事満足度を見ると、仕事満足度が最も高いのは、自営・家族従業者であり、次いで、正社員、パート・アルバイトであり、最も低いのは派遣労働者であった。派遣労働者の仕事満足度が低い背景には、雇用に対する不安があること、その逆に、パート・アルバイトの仕事満足度が高い理由は、相対的にみて、雇用が安定的であり、仕事から生じる精神的なストレスが小さいことが挙げられる。正社員は、雇用は安定的であるものの、仕事からのストレスが高いため、仕事満足度はそれほど高くないと考察している。この表1の調査においては、平均値で女性の方が、男性より仕事満足度が高い傾向があるが、非常に満足(10)に関しては、男性の方が女性よりやや高い結果となっている²⁾。

太田（2013）は、企業規模間で男性正社員の仕事に関する満足度にどの程度の差があるのかをアンケート調査を元に検証し、年齢では60歳以上の高齢者、学歴では大学院卒業者、産業では電気・ガス・水道業、職種では管理職で仕事に対する満足度が概して高い傾向を見出している。さらに、現在勤めている会社に勤め続けたいという意欲が中小企業で低い理由を分析したところ、若年者は中年層に比べて「将来（昇進、キャリア、能力発揮）」の要因によって定着傾向が強いことがわかったと述べている。

前述の Frey（2008）が、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が、幸福度の先行研究として、佐野・大竹（2007）は、勤続年数、企業規模、産業などの属性を詳細にコントロールした場合、日本において、大企業や管理職であることが幸福感を高め、その効果は男性のみに見られる。ただし、産業間や勤続年

数の幸福度への効果は見られないが、アメリカにおいては、大企業であることが幸福感を高める効果がやや見られるが、その他の属性による違いは見られないと述べている。

これらのように、仕事満足度に関する先行研究が存在するものの、男性の仕事満足度に関する文献は限られており、本研究において、新たな視点を見出したい。

本稿では、以下のように2つの研究課題の設定を行いたい。

第1の研究課題として、男性全体の仕事満足度を規定する要因について、検討したい。

第2の研究課題として、男性年代別の仕事満足度を規定する要因として、検討したい。

以下では、これらの2つの課題について検討し、男性の仕事満足度に関して発見的研究を目指して、分析を行うこととする。

表1 雇用形態と仕事満足度

仕事満足度 (0-10の値)	雇 用 形 態							
	雇用者 (正規)	パート アルバイト	労働者派遣 事務所の派 遣社員	契約社員・ 嘱託	自営・家族 従業者	合計	男性	女性
10非常に満足	92 (2.7)	30 (2.4)	2 (1.5)	6 (1.7)	35 (4.6)	165 (2.8)	96 (2.8)	69 (2.6)
9	174 (5.2)	83 (6.7)	6 (4.4)	14 (4.1)	55 (7.2)	332 (5.7)	162 (4.7)	170 (6.4)
8	457 (13.7)	171 (13.7)	16 (11.9)	51 (14.8)	115 (15.0)	810 (13.9)	438 (12.6)	372 (14.0)
7	606 (18.1)	190 (15.3)	12 (8.9)	41 (11.9)	125 (16.3)	974 (16.7)	543 (15.6)	431 (16.3)
6	558 (16.7)	187 (15.0)	16 (11.9)	58 (16.9)	116 (15.1)	935 (16.0)	553 (15.9)	382 (14.4)
5	598 (17.9)	229 (18.4)	28 (20.7)	65 (18.9)	139 (18.1)	1059 (18.1)	608 (17.5)	451 (17.0)
4	301 (9.0)	139 (11.2)	17 (12.6)	32 (9.3)	57 (7.4)	546 (9.4)	300 (8.6)	246 (9.3)
3	259 (7.7)	92 (7.4)	16 (11.9)	31 (9.0)	63 (8.2)	461 (7.9)	271 (7.8)	190 (7.2)
2	118 (3.5)	52 (4.2)	7 (5.2)	15 (4.4)	23 (3.0)	215 (3.7)	121 (3.5)	94 (3.5)
1	68 (2.0)	26 (2.1)	6 (4.4)	11 (3.2)	16 (2.1)	127 (2.2)	78 (2.2)	49 (1.8)
0非常に不満足	115 (3.4)	45 (3.6)	9 (6.7)	20 (5.8)	25 (3.3)	214 (3.7)	132 (3.8)	82 (3.1)
平均値	5.68	5.61	4.87	5.28	5.86	5.65	5.58	5.74
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)	769 (100.0)	5,838 (100.0)	3,302 (100.0)	2,536 (100.0)

注) 仕事について、どの程度満足しているか、「非常に満足」を10点、「非常に不満足」を0点で得点をつけてもらった。
上段は人、下段(括弧内)は%を表す。 【出典：久米他(2014)】

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、明治安田生活福祉研究所が、WEB アンケート（インターネット）調査で実施した「男性の幸せに関する意識調査，2012³⁾」の個票データである。

インターネットでの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））。

この個票データは、男性の幸せをメインとした意識調査については、これまでは分析可能なデータに限られ、あまり明らかにされてこなかったという問題意識から実施された。2012年3月2日～3月4日に標本数：3,093人（うち、配偶者あり：1,702人、配偶者なし（結婚経験なし）：1,234人、配偶者なし（結婚経験あり）：157人）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、調査対象を男性の5歳階級別人口比（60～64歳を除く）で収集されたことにある。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、男性の幸せをメインとした意識調査として調査された仕事満足度に関して、計量的に分析できる点において優れた数少ないデータであると思われ、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、男性全体と年代別の仕事満足度を規定する要因について、検討したい。仕事満足度に関する男性全体、男性の年代別に関して、回帰分析を行う。

被説明変数として用いるのは、現在の仕事に関する満足度である。具体的には、「あなたは現在のお仕事に満足していますか（Q56）」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、「満足」、「やや満足」、「どちらともいえない」、「やや不満」、「不満」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。「有配偶ダミー」、「子供ダミー」、そして、「年齢」、「年収」、「職業」、「労働時間」、「最終学歴」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2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、男性全体、男性年代別に推計を行った。基本統計量は巻末の附表1に表した。

表2 変数定義

《被説明変数》《現在の仕事に関する満足度》
 5=満足、4=やや満足、3=どちらともいえない、2=やや不満、1=不満

《説明変数》
 《個人属性等》
 【年齢】：「20歳代」、「30歳代」、「40歳代」、「50歳代」の各ダミー
 【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
 【年収】：「200万未満」、「200-400万未満」、「400-600万未満」、「600-800万未満」、「800-1000万未満」、「1200万以上(注1)」、「わからない」の各ダミー
 【職業】：「公務員」、「経営者・役員」、「会社員(事務系)」、「会社員(技術系)」、「会社員(その他)」、「自営業」、「自由業」、「パート・アルバイト」の各ダミー(注2)

【労働時間(注3)】：「7時間未満(注4)」、「7-8時間」、「8-9時間」、「9-10時間」、「10-11時間」、「11時間以上(注5)」の各ダミー
 【最終学歴】：「中学」、「高校・高専」、「専修学校・専門学校」、「短大」、「大学」、「大学院」、「その他」の各ダミー

(注1) 「1000-1200万円未満」、「1200-1500万円未満」、「1500-2000万円未満」、「2000万円以上」をひとつにまとめた。
 (注2) 「専業主夫」、「学生」、「その他」、「無職」は対象外とした。
 (注3) 残業代を含めて1日何時間働いているか(最近の1週間の平均)
 (注4) 「4時間未満」、「4-5時間」、「5-6時間」、「6-7時間」をひとつにまとめた。
 (注5) 「11-12時間」、「12時間以上」をひとつにまとめた。

3.3 クロス集計

まず、男性全体推計を行う前提として、仕事満足度が年代別によってどのように異なるのかについて考察したい(表3)。

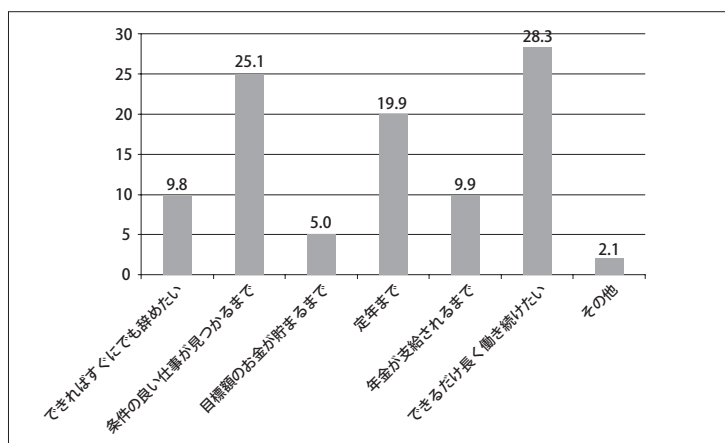
表3 現在の仕事満足度(%)

	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	サンプル数
全体	10.38	35.13	26.92	14.22	13.36	2562
20代	7.63	35.03	24.01	16.67	16.67	354
30代	10.12	36.19	24.77	15.30	13.62	771
40代	11.04	33.64	30.49	11.30	13.53	761
50代	12.72	35.65	28.40	13.61	9.62	676

(注) (I) 満足、(II) やや満足、(III) どちらともいえない、(IV) やや不満、(V) 不満

このクロス集計から、20代の仕事満足度で、(I)の「満足」が他の年代と比較すると、7.63%と少なくなっている。それと対照的に、50代の仕事満足度の(V)の「不満」が少なくなっている。これらのことから、年齢が低いと仕事満足度が低く、年齢が高いと仕事満足度が高い傾向があると言える。

表4 就業継続意欲 (%)



ここで、仕事満足度を検討する前提として、表4の就業継続意欲に着目すると、「できるだけ長く働きたい (28.3%)」と就業継続意欲が高い回答があるが、その一方で、「できればすぐにで辞めたい (9.8%)」、「条件の良い仕事が見つかるまで (25.1%)」、「目標額のお金が貯まるまで (5.0%)」と就業継続意欲が低い回答も見られることに触れておきたい。

4. 結果

4.1 推計結果1 (男性全体)

男性の仕事満足度を検討するために、仕事満足度を被説明変数とした全体の推計結果が表5である。

表5において、仕事満足度は、40歳代を基準とすると、20歳代が5%水準で有意に正の影響を与え、50歳代は、10%水準で負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を与えていた。年収は、400~600万円を基準とすると、200万円未満と200~400万円未満は、1%水準で有意に負の影響を与え、800~1000万円未満と1200万円以上は、1%水準で有意に正の影響を与えていた。職業は、会社員(事務系)を基準とすると、公務員、自営業、自由業は、1%水準で有意に正の影響を与え、経営者・役員は、5%水準で有意に正の影響を与え、パート・アルバイトは、1%水準で有意に負の影響を与えていた。勤務時間は、7~8時間未満を基準とすると、9~10時間未満は、5%水準で有意に正の影響を与えていた。学歴は、高卒・高専を基準とすると、大学院は、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、20歳代という若年層では、仕事満足度が高いことが確認された。また、結婚していることが、仕事満足度を高めることに影響を与える一方で、子供がいることの影響は観察されなかった。さらに、年収が低いほど、仕事満足度を低めることに影響を与え、年収が高いことが仕事満足度を高めることに影響を与えていることが推察された。仕事満足度が高いの

表5 推計結果 1 対象：男性全体
被説明変数：仕事満足度

	係数	Z 値	
20歳代〈基準：40歳代〉	0.199	2.46	**
30歳代	0.056	0.94	
50歳代	-0.103	-1.70	*
有配偶ダミー	0.308	4.50	***
子供ダミー	-0.003	-0.05	
200万円未満〈基準：400-600万円未満〉	-0.344	-3.34	***
200-400万円未満	-0.227	-3.81	***
600-800万円未満	0.114	1.55	
800-1000万円未満	0.403	4.28	***
1200万円以上	0.518	4.70	***
わからない	-0.403	-2.67	***
公務員〈基準：会社員（事務系）〉	0.479	5.06	***
経営者・役員	0.221	1.79	**
会社員（技術系）	-0.127	-1.85	*
会社員（その他）	-0.072	-0.98	
自営業	0.313	3.38	***
自由業	0.459	2.98	***
パート・アルバイト	-0.355	-2.66	***
7時間未満〈基準：7-8時間未満〉	0.098	0.94	
8-9時間未満	0.100	1.33	
9-10時間未満	0.193	2.50	**
10-11時間未満	0.037	0.44	
11時間以上	-0.018	-0.20	
中学〈基準：高校・高専〉	0.031	0.17	
専修学校・専門学校・短大	0.040	0.56	
大学	0.069	1.25	
大学院	0.286	2.93	***
その他	0.485	0.91	
Prob>chi2	0.000		
対数尤度	-3266.434		
疑似決定係数	0.048		
サンプル数	2293		

(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

は、公務員、自営業、自由業であった。その一方で、仕事満足度が低いのは、パート・アルバイトであった。前述の久米他（2014）では、パート・アルバイトの仕事満足度が高いことが指摘されており、相対的にみて、雇用が安定的であり、仕事から生じる精神的なストレスが小さいことが挙げられていたが、本稿では異なる結果となった。1日の労働時間が、9~10時間未満は、仕事満足度を高めることに影響を与えていた。大学院修了が仕事満足度を高めていることがわかった。前述の太田（2013）で、大学院卒業者が、仕事満足度が高い傾向にあることを指摘していたが、本稿でも同様のことが見られた。

そこで、次項では、男性の年代別にサンプルを分けて、仕事満足度について、考察してみたい。

4.2 推計結果 2 (男性年代別の推計)

本項で、男性の年代別に仕事満足度について、推計した結果が表6である。

表6 推計結果2 対象：年齢別 (20、30、40、50歳代)

	被説明変数：仕事満足度									
	20歳代		30歳代		40歳代		50歳代			
	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値		
有配偶ダミー	0.804	3.62 ***	0.267	2.16 **	0.283	2.11 **	0.207	1.52		
子供ダミー	-0.508	-2.00 **	0.054	0.44	-0.018	-0.15	0.076	0.61		
200万円未満 (基準：400-600万円未満)	-0.081	-0.34	-0.582	-2.74 ***	-0.518	-2.28 **	-0.127	-0.59		
200-400万円未満	-0.182	-1.02	-0.243	-2.42 **	-0.308	-2.63 ***	-0.222	-1.62		
600-800万円未満	0.839	1.61	0.004	0.02	0.033	0.27	0.285	2.02 **		
800-1000万円未満	-0.327	-0.50	0.630	2.06 **	0.292	1.82	0.523	3.47 ***		
1200万円以上	0.204	0.13	0.868	1.99 **	0.457	2.40 **	0.665	3.91 ***		
わからない	-0.680	-1.56	-0.823	-1.98 **	-0.568	-2.08 **	0.021	0.08		
公務員 (基準：会社員 (事務系))	0.196	0.66	0.520	2.92 ***	0.724	3.82 ***	0.377	2.21 **		
経営者・役員	0.956	0.84	0.494	1.55	0.377	1.60	0.238	1.28		
会社員 (技術系)	-0.216	-1.10	-0.137	-1.09	-0.117	-1.93	-0.006	-0.04		
会社員 (その他)	-0.047	-0.23	-0.154	-1.18	0.099	0.71	-0.193	-1.27		
自営業	0.021	0.05	0.328	1.62	0.482	2.81 ***	0.267	1.62		
自由業	-0.044	-0.09	-0.045	-0.13	0.457	1.61	0.964	3.44 ***		
パート・アルバイト	-0.748	-2.65 ***	-0.548	-1.93 *	0.449	-1.47	-0.434	-1.41		
7時間未満 (基準：7-8時間未満)	0.004	0.01	0.821	3.11 ***	0.050	0.24	-0.102	-0.56		
8-9時間未満	0.117	0.52	0.434	2.71 ***	0.106	0.76	-0.076	-0.54		
9-10時間未満	0.097	0.46	0.530	3.27 ***	0.336	2.36 **	-0.042	-0.29		
10-11時間未満	0.411	1.72 *	0.283	1.64	0.125	0.82	-0.351	-2.04 **		
11時間以上	-0.204	-0.81	0.280	1.54	0.112	0.71	-0.311	-1.68 *		
中学 (基準：高校・高専)	0.974	1.80 *	0.093	0.26	-0.050	-0.15	-0.290	-0.75		
専修学校・専門学校・短大	-0.298	-1.42	0.263	1.95 *	0.028	0.22	0.048	0.30		
大学	-0.165	-0.95	0.234	2.16 **	0.148	1.47	-0.042	-0.40		
大学院	0.267	1.00	0.438	2.57 ***	0.465	2.43 **	-0.032	-0.15		
その他	6.119	0.06	(dropped)		0.116	0.19	(dropped)			
Prob>chi2	0.000		0.000		0.000		0.000			
対数尤度	-397.597		-938.688		-955.332		-833.176			
疑似決定係数	0.083		0.058		0.054		0.060			
サンプル数	293		663		680		597			

(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

表6において、仕事満足度は、20歳代に着目すると、有配偶ダミーは、1%水準で有意に正の影響を与え、子供ダミーは、5%水準で負の影響を与えていた。また、年収の多寡による仕事満足度への影響は見られず、職業では、パート・アルバイトが、1%水準で有意に負の影響を与えていた。30歳代は、有配偶ダミーは、5%水準で有意に正の影響を与えていた。そして、年収は、400~600万円を基準とすると、200万円未満は、1%水準で有意に負の影響を与え、200~400万円未満は、5%水準で負の影響を与え、800~1000万円未満と1200万円以上は、1%水準で有意に正の影響を与えていた。職業は、会社員 (事務系) を基準とすると、公務員は、

1%水準で正の影響を与えていた。勤務時間は、7~8時間未満を基準とすると、7時間未満、8~9時間未満、9~10時間未満は、1%水準で正の影響を与えていた。学歴は、高校・高専を基準とすると、大学は、5%水準で正の影響を与え、大学院は、1%水準で正の影響を与えていた。40歳代は、有配偶ダミーは、5%水準で有意に正の影響を与えていた。年収は、400~600万円を基準とすると、200万円未満は、5%水準で有意に負の影響を与え、200~400万円未満は、1%水準で負の影響を与え、1200万円以上は、1%水準で有意に正の影響を与えていた。職業は、会社員（事務系）を基準とすると、公務員と自営業は、1%水準で正の影響を与えていた。勤務時間は、7~8時間未満を基準とすると、7時間未満、8~9時間未満、9~10時間未満は、5%水準で正の影響を与えていた。学歴は、高校・高専を基準とすると、大学院は、5%水準で正の影響を与えていた。50歳代は、年収は、400~600万円を基準とすると、600~800万円未満は、5%水準で正の影響を与え、800~1000万円未満、1000万円以上は、1%水準で有意に正の影響を与えていた。職業は、会社員（事務系）を基準とすると、公務員は、5%水準で正の影響を与え、自由業は、1%水準で正の影響を与えていた。勤務時間は、7~8時間未満を基準とすると、10~11時間未満は、5%水準で正の影響を与えていた。

これらのことから、結婚していることが、20歳代、30歳代、40歳代では、仕事満足度を高めることに影響を与え、子供がいることが、20歳代では、仕事満足度を低めることに影響を与えていることがわかった。年収に関しては、20歳代では、仕事満足度に影響を与えていなかったが、30歳代、40歳代では、年収が低いことが、仕事満足度を低めることに影響を与え、年収が高いことが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。50歳代では、年収が低いことの影響は観察されない一方で、年収が高いことが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。このような年収の多寡による影響は、20歳代には観察されなかった。職業に注目すると、30歳代、40歳代、50歳代では、公務員が仕事満足度を高めることに影響を与え、20歳代、30歳代では、パート・アルバイトが仕事満足度を低めることに影響を与え、40歳代では自営業、50歳代では自由業が、仕事満足度を高めることに影響を与えていた。学歴は、30歳代では大学卒が、30歳代、40歳代では、大学院修了が仕事満足度を高めていることがわかった。これらのことから、年代別の興味深い結果が観察されることがわかった。

5. おわりに

本稿では、男性の仕事満足度について、全体推計、年代別推計を行った。

第1の研究課題として、男性全体の仕事満足度を検討した結果、20歳代という若年層では、仕事満足度が高いことが確認された。また、結婚していることが、仕事満足度を高めることに影響を与えており、公務員、自営業、自由業は、仕事満足度を高めることに影響を与える一方で、パート・アルバイトは、仕事満足度を低めることに影響を与えていることがわかった。

第2の研究課題として、男性年代別の仕事満足度を検討した結果、結婚していることが、20歳代、30歳代、40歳代では、仕事満足度を高めることに影響を与え、子供がいることが、20歳代では、仕事満足度を低めることに影響を与えていることがわかった。年収に関しては、20歳代では、仕事満足度に影響を与えていなかったが、30歳代、40歳代では、年収が低いことが、仕事満足度を低めることに影響を与え、年収が高いことが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。50歳代では、年収が低いことの影響は観察されない一方で、年収が高いことが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。このような年収の多寡による影響は、20歳代には観察されなかった。これらのことから、年代別の興味深い結果が観察されることがわかった。

第1、第2の研究課題を検討した結果から、結婚していることが、若い年代で仕事満足度を高めることに影響を与え、子供がいることが、20歳代だけで、仕事満足度を低めることに影響を与えているという興味深い結果が発見された。年収に関しては、20歳代では、仕事満足度に影響を与えていなかったが、30歳代と40歳代では、年収の多寡が仕事満足度に連動して影響を与えていることが観察された。50歳代では、年収が低いことの影響は観察されない一方で、年収が高いことが仕事満足度を高めることに影響を与えているという興味深い結果が見られた。年代別のライフスタイルの変化、すなわち、結婚や子供の成長等によって、仕事満足度に与える影響が異なるという結果が観察された。

本稿の貢献は、これまで十分に議論されてこなかった男性の仕事満足度に関して、男性全体と年代別に実証分析を行い、年代によって、仕事満足度を与える規定要因が違うことを確認されたことにある。このように、男性の仕事満足度を与える規定要因がライフスタイルの変化によって、年代別に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、男性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。

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、勤続年数、企業規模、産業などのコントロールが出来なかった。そのため、勤続年数、企業規模、産業など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) .
- 久米功一・大竹文雄・鶴光太郎 (2014)「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識—RIETI Web アンケート調査の概要」RIETI ディスカッション・ペーパー, 14-P-003.
- 明治安田生活福祉研究所 (2013)「男性の幸せに関する意識調査 (データベース版)」.
- 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.
- 太田聡一 (2013)「企業規模と仕事の満足度—格差と類似性—」『日本政策金融公庫論集』日本政策金融公庫総合研究所編, 19, pp.35-61.
- Phelan, Thomas James and Jo Carol Phelan, 1983. Higher education and early life outcomes, *Higher Education*, Volume 12, Number 6, 665-680.
- 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.

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	1	1	5
20歳代	0.1278	0.3339	0	1
30歳代	0.2966	0.4568	0	1
40歳代	0.2891	0.4535	0	1
50歳代	0.2604	0.4389	0	1
有配偶ダミー	0.6372	0.4809	0	1
子供ダミー	0.5277	0.4993	0	1
200万円未満	0.0881	0.2835	0	1
200-400万円未満	0.3118	0.4633	0	1
400-600万円未満	0.3005	0.4586	0	1
600-800万円未満	0.1409	0.3480	0	1
800-1000万円未満	0.0789	0.2697	0	1
1200万円以上	0.0554	0.2288	0	1
わからない（年収）	0.0244	0.1544	0	1
公務員	0.0855	0.2797	0	1
経営者・役員	0.0414	0.1993	0	1
会社員（事務系）	0.1736	0.3788	0	1
会社員（技術系）	0.2904	0.4541	0	1
会社員（その他）	0.2198	0.4142	0	1
自営業	0.1121	0.3155	0	1
自由業	0.0257	0.1584	0	1
パート・アルバイト	0.0515	0.2210	0	1
7時間未満	0.0833	0.2764	0	1
7-8時間未満	0.1308	0.3373	0	1
8-9時間未満	0.2621	0.4399	0	1
9-10時間未満	0.2460	0.4308	0	1
10-11時間未満	0.1535	0.3606	0	1
11時間以上	0.1243	0.3300	0	1
中学	0.0161	0.1260	0	1
高校・高専	0.2747	0.4465	0	1
専修学校・専門学校・短大	0.1461	0.3533	0	1
大学	0.4889	0.5000	0	1
大学院	0.0724	0.2592	0	1
その他（学歴）	0.0017	0.0417	0	1

¹ 久米他（2014）は、雇用者の厚生について、雇用不安、ストレス、仕事満足度、補償賃金プレミアム、重視する労働条件、希望する労働時間・月収の視点から分析している。

² 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）、Donohue and Heywood（2004）、Rose（2005）等が挙げられる。

³ 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「男性の幸せに関する意識調査、2012（明治安田生活福祉研究所）」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。

Empirical Research on Male's Level of Job Satisfaction

Yoko OHZONO

This paper investigates and analyzes the determinants of the level of male's job satisfaction. The data used are from the Awareness Survey on Male's Happiness, 2012, implemented by the Meiji Yasuda Institute of Life and Wellness. We used the level of satisfaction with one's current job as the response variable. For explanatory variables, we introduced the "married dummy" and the "children dummy" and also dummies for "age," "annual income," "occupation," "working hours," and "highest level of schooling." For the estimation method, in order to use the variable that showed job satisfaction on the 5-level ordered index for the response variable, we adopted the Ordered Probit Model and performed estimations for each surveyed man and by age group. While providing estimations for all male, the analysis results confirmed that job satisfaction is high for young male in their twenties.

