

# 「OECD 諸国における職務満足度の決定要因について」

－仕事に対する「理想」と「現実」を用いて－

田村 輝之\*

## 要旨

本稿では、職務満足度に関する従来の先行研究のモデルを踏まえた上で、労働者の仕事に対する「理想」と「現実」のギャップをとらえる新たな変数をモデルに追加し、OECD 諸国における職務満足度の決定要因の計量分析を行った。データは、「ISSP1997」を使用し、男女別々にそれぞれ推計を行った。

主要な結果は、以下の通りである。労働者の仕事に対する「理想」と「現実」をとらえる新たな変数を考慮すると、「年収」は、男性・女性ともに決定要因としての影響が小さくなる。特に、女性の場合は、統計学的に有意な影響を与えなくなる。また、男性と女性では、職務満足度の決定要因に大きな違いがあることが確認できた。このことは、男性と女性では、理想とする「仕事像」が異なることを示唆している。

JEL 分類番号 : J28

キーワード : 職務満足度、ジェンダー、順序プロビット

## 1. 研究の背景

ISSP1997、ISSP2005 のデータにおいて、日本の職務満足度は、OECD 諸国の中で低い水準を示している。その一方で、北欧や西欧の国々では、高い職務満足度を示している。こうした、国々による職務満足度の不均一性の存在については、多くの報告がされている。その一方で、なぜ国々によって職務満足度の水準が異なるのかについては、明確な説明がなされていない。

本稿の目的は、先行研究のモデルを踏まえた上で、労働者の心理的要因をとらえる変数をモデルに追加し、職務満足度関数の推計を行うことである。

人々の幸福度は、幸福研究、ワークライフバランスの観点から、「職務満足度」と「生活満足度」によって規定される。職務満足度の決定要因を分析することは、労働環境の整備、ひいては人々の幸福を増進する上で意義があると考えられる。

---

\*上智大学大学院経済学研究科博士後期課程 [tetamura@gmail.com](mailto:tetamura@gmail.com)

## 2. 先行研究

伝統的な経済学では、労働者の効用は、「賃金」と「労働時間」のトレードオフによって説明される。しかし、職務満足に関する先行研究の蓄積において、労働者の職務満足に影響を与える要因は、伝統的な経済学が想定している「賃金」と「労働時間」という 2 つの変数だけでなく、「仕事内容」や「人間関係」なども重要な変数であることが実証研究によって明らかにされている。

本研究と同じデータセット (ISSP1997) を用いた先行研究として以下の研究が挙げられる。Sousa-Poza (2000) は、職務満足度を個人の労働に対する Input (「労働時間」、「教育年数」、「ハードワーク」) と Output (「賃金」、「昇進」、「失業不安」、「仕事内容」、「人間関係」) の関係によって説明している。Clark (2005) は、「良い仕事」を規定する要因として、「賃金」、「労働時間 (「オーバーワーク」、「アンダーワーク」)」、「昇進」、「失業不安」、「ハードワーク」、「仕事内容」、「人間関係」の 8 つの変数を挙げ、これらを Job Quality Index と定義し、Job Quality Index と職務満足度には、高い相関があることを示した。

## 3. データ

### 3.1. サンプルの概観

本研究で使用するデータは、ISSP (International Social Survey Program) によって実施された「Work Orientations II (ISSP1997)」の個票データである。サンプルは、①国：OECD 加盟国 (16 カ国)、②年齢：16 歳～65 歳、③フルタイムおよびパートタイムに該当する者とし、男性 4135 人 (構成比 55.2%)、女性 3358 人 (構成比 44.8%)、合計 7493 人を用いた。

### 3.2. 分析モデル

モデルの中から重要な変数が欠落している場合に、その推計にはバイアスが生じることが Omitted Variable Problem (欠落変数問題) として知られている。

本研究で、新たにコントロールする変数は労働者の「理想」と「現実」のギャップの度合いと、「転職が困難」であるかどうか、という変数である。推計方法には、Ordered Probit Model (順序プロビットモデル) を用いた。

### 3.3. 各変数の整理

被説明変数：

被説明変数 (「職務満足度」) には、以下のように 7 段階に順序づけられた変数を用いる。回答票 21「あなたは、今のお仕事にどのくらい満足していますか。」という質問に対し、「完全に満足している = 7、満足している = 6、まあ満足している = 5、どちらとも言えない = 4、

少し不満である=3、不満である=2、まったく不満である=1」という7段階の順序を有する変数を用いた。

説明変数：

(i) 年収

回答票 39「あなたご自身の去年1年間の収入は、税込みでいくらでしたか(臨時収入、副収入を含む)。」のデータを基に、個人の年収を国内の所得分布により1~6の順序づけを行った。具体的には、所得分布におけるパーセンタイルに応じて、「上位の上=6、上位の下=5、中位の上=4、中位の下=3、下位の上=2、下位の下=1」に分類した。また、男性の年収は男性の所得分布から、女性の年収は女性の所得分布により順序づけを行った。なお、年収をその標本平均により除した  $Y_i/\bar{Y}$  を用いても、同様の結果が観測された。

(ii) 仕事に対する「理想」と「現実」

ISSP1997では、以下のA~Fの項目に関して、回答票4では「仕事をする上でどの程度重要だとお考えですか。」、また、回答票13では「あなたの現在の仕事は、どのようなものですか。」という質問項目が用意されている。

【理想】	【現実】
回答票4 「(以下の項目は、)仕事をする上でどの程度重要だとお考えですか。」	回答票13 「あなたの現在の仕事は、どのようなものですか。」
A. 「失業の心配がないこと」 B. 「収入が多いこと」 C. 「昇進の可能性が高いこと」 D. 「おもしろいこと」 E. 「自分ひとりでできること」 F. 「人助けができること」 G. 「社会に役に立つこと」	A. 「失業の心配がない」 B. 「収入が多い」 C. 「昇進の可能性が高い」 D. 「おもしろいこと」 E. 「自分ひとりでできる」 F. 「人助けができる」 G. 「社会に役に立つ」

(出所) ISSP1997 より、筆者作成。

はじめに、それぞれの回答票に関するダミー変数を作成した。具体的には、(例) D. 「おもしろいこと」に対し、回答票4の質問において、「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」=1、それ以外=0のダミー変数を作成した。次に、回答票13において、「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」=1、それ以外=0とした。  
・仕事に対する「理想」と「現実」がマッチしている場合には、

「おもしろい1 (=回答票4) 1 (=回答票13)」というダミー変数を作成した。

- ・仕事に対する「理想」と「現実」がミスマッチを起こしている場合には、  
「おもしろい1 (=回答票4) 0 (=回答票13)」を作成した。
- ・本人にはそのような「理想」がないけれど、「現実」には良い評価がなされている場合には、「おもしろい0 (=回答票4) 1 (=回答票13)」を作成した。

本研究では、A～Fのすべての項目について、上記のダミー変数を作成し分析に用いた。

#### 4. 推計結果

##### 4.1. 推計結果 I

被説明変数： 職務満足度	先行研究(追試)		本研究	
	男性	女性	男性	女性
説明変数				
年収 (p値)	+ *** 0.000	+ *** 0.000	+ *** 0.003	0.205
Number of obs	4135	3358	4135	3358
Log pseudolikelihood	-5360	-4393	-5160	-4232
Pseudo R2	0.1159	0.1097	0.1489	0.1424

\*\*\*、\*\*、\*、はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

※説明変数には、「年収」の他、個人属性、現在の仕事に対する主観的な評価、仕事に対する「理想」と「現実」のギャップ、「転職が困難」ダミー、国別ダミーを含む。

##### 4.2 推計結果 II (限界効果)

被説明変数： 職務満足度	男性	Marginal Effects		
	Ordered Probit	Probit 1	Probit 2	Probit 3
仕事がおもしろい11	0.15858 ***	0.17490 ***	0.05892 ***	0.07616 ***
人間関係ダミー	0.14956 ***	0.17086 ***	0.05287 ***	0.06234 ***
失業の心配がない11	0.07590 ***	0.13365 ***	0.03751 ***	0.04674 ***
仕事がおもしろい01	0.11873 ***	0.10628 ***	0.02123 ***	0.01778 ***
昇進の可能性が高い11	0.06219 ***	0.06142 ***	0.02034 ***	0.01985 ***
年収	0.01248 ***	0.02413 ***	0.00451 **	0.00402 **
教育年数の二乗	0.00058 **	0.00047 *	0.00019 **	0.00017 **
教育年数	-0.02265 ***	-0.01936 ***	-0.00759 ***	-0.00692 ***
転職が困難ダミー	-0.05188 ***	-0.04516 ***	-0.01886 ***	-0.01729 ***
オーバーワークダミー	-0.07607 ***	-0.06438 ***	-0.01309 ***	-0.01372 ***
ハードワークダミー	-0.05699 ***	-0.07037 ***	-0.02766 ***	-0.02989 ***
Number of obs	4135	4135	4135	3586

\*\*\*、\*\*、\*、はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

※有意水準が \*\*\*、\*\*、\* のみを記載。

被説明変数： 職務満足度	女性	Marginal Effects		
	Ordered Probit	Probit 1	Probit 2	Probit 3
仕事がおもしろい11	0.19530 ***	0.25759 ***	0.08780 ***	0.12457 ***
人間関係ダミー	0.17624 ***	0.19431 ***	0.07859 ***	0.09750 ***
仕事がおもしろい01	0.13372 ***	0.10912 ***	0.02658 ***	0.02473 ***
自分ひとりのできる11	0.04051 **	0.06538 ***	0.02613 ***	0.03158 ***
転職が困難ダミー	-0.03107 ***	-0.02830 **	-0.01376 **	-0.01277 **
ハードワークダミー	-0.04409 ***	-0.04928 **	-0.01351 *	-0.01832 **
オーバーワークダミー	-0.08568 ***	-0.06768 ***	-0.02825 ***	-0.02628 ***
アンダーワークダミー	-0.06895 ***	-0.10637 ***	-0.02641 **	-0.03235 ***
Number of obs	3358	3358	3358	2938

\*\*\*、\*\*、\*、はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

※有意水準が \*\*\*、\*\*、\* のみを記載。

## 5. 主要な結果

本研究で得られた主要な結果は、以下の通りである。

1. 労働者の仕事に対する「理想」と「現実」とらえる新たな変数をコントロールすると、男性・女性ともに、「年収」の決定要因としての影響が小さくなる（p値が大きくなる）。
2. 特に、女性の場合は、「年収」の有意水準が10%水準を下回る。
3. 男性・女性ともに、職務満足度をもたらす共通の要因は、「仕事がおもしろい11、01」、「人間関係」であり、一方で、職務満足度を引き下げる共通の要因は、「ハードワーク」、「オーバーワーク」、「転職が困難」である。
4. 男性だけに有意に影響を与える要因は、「失業の心配がない11（+）」、「昇進の可能性が高い11（+）」、「年収（+）」、「教育年数の二乗項（+）」、そして「教育年数（-）」であった。女性だけに有意に影響を与える要因は、「自分ひとりのできる11（+）」、「アンダーワーク（-）」という結果となった。

## 6. 考察

本研究では、男性と女性の職務満足度の決定要因に大きな違いがあることが確認できた。男性のみに影響を与える要因は、「年収」、「失業の心配がない」、「昇進の可能性が高い」などである。しかし、女性には、これらの「年収」、「失業」、「昇進」は、職務満足度に有意な影響を与えない。

### ジェンダーによる差異

このことは、Niederle (2007)、Alison (2009) などによって説明される、男性と女性の構造

的な選好の違い、あるいは男女間における賃金格差を所与とした女性の「心理的あきらめ」を反映した結果となっている。本研究の結果は、男性と女性では、仕事に対して求めるもの（関心）が違うことを示唆している。

#### 内生性バイアス

賃金に対する「理想」と「現実」がマッチしている労働者は、「年収」と正の相関があり、一方、賃金に対する「理想」と「現実」にミスマッチが起きている労働者は、「年収」と負の相関がある。従来のモデルでは、賃金に対する「理想」と「現実」のギャップの度合いがモデルの中から抜け落ちていたために、「年収」に正のバイアス（upward bias）が生じていたと考えられる。

#### [データファイル]

International Social Survey Program (ISSP), 1997, Work Orientations II(computer file).

International Social Survey Program (ISSP), 2005, Work Orientations II(computer file).

#### [参考文献]

Alison L. Booth , 2009. Gender and Competition. *Labour Economics* 16, 599-606.

Bryson, A., L. Cappellari and C. Lucifora, 2004. Job Satisfaction and Employer Behaviour. *Job Quality and Employer Behaviour*, 67-83.

Clark, A.E., 2005. What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. *Job Quality and Employer Behaviour*, 11-30.

Frey, Bruno S. and Aloisstutzer, 2002. Happiness and Economics. How the economy and institutions affect well-bein. *Princeton University Press*.

Niederle, M., Vesterlund, L., 2007. Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?. *Quarterly Journal of Economics* 122 (3), 1067-1011.

西川一廉、1984 『職務満足の心理学的研究』、勁草書房。

小野公一、1993 『職務満足感と生活満足感』、白桃書房。

Sousa-Poza, Alfonso and Andres A. Sousa-Poza, 2000. Well-being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. *Journal of Socio-Economics* 29, 517-538.

山口一男、2009 『ワークライフバランス 実証と政策提言』、日本経済新聞出版社。

Vroom, V., 1964. *Work and Motivation*. Wiley, New York.