



Munich Personal RePEc Archive

Factor Decomposition of Gender/Job-Satisfaction Paradox: Evidence from Japan

Yukawa, Shiho and Arita, Yuki

Osaka University

8 January 2012

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/35809/>
MPRA Paper No. 35809, posted 14 Jun 2012 16:42 UTC

仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス⁺

大阪大学大学院 国際公共政策研究科

湯川志保*

三菱東京 UFJ 銀行

有田祐規

要旨

本稿は、賃金・昇進等の処遇において不利な立場におかれている女性労働者が男性労働者よりも高い仕事満足度を感じるという「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」に注目し、分析を行った。分析には、日本のある企業の従業員アンケート・データと人事データを結合したデータセットを使用し、男女間の満足度について分析を行った。満足度の尺度として、仕事満足度をあらゆる角度から測った「総合的仕事満足度」と、仕事内容、賃金、職位等の「処遇に関する満足度」という 2 つの尺度を用いた。そして、日本においてもパラドックスが生じているか、パラドックスの主な要因はどのようなものであるか検証を行った。

分析の結果は次のとおりである。(1)処遇に関する満足度において、女性は男性に比べ処遇に関しては劣位にあるが、それに関する満足度は男性よりも高いというパラドックスの存在が確認された。(2)パラドックスが存在する要因として、業務に納得しているかどうかや年齢が大きく影響していることが明らかになった。

キーワード

仕事満足度、仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス、Oaxaca-Ransom 要因分解

⁺本稿は、研究対象となった企業の人事部及び中嶋哲夫氏の協力のもとに行われた。貴重な時間を裂いていただき、重要な資料を提供していただいたことに心より御礼申し上げます。また、松繁寿和教授(大阪大学)や山田康博教授(大阪大学)、佐々木勝准教授(大阪大学)、大槻恒裕准教授(大阪大学)、松繁研究室の皆様から有益なコメントをいただいた。心から感謝する。本稿は、日本学術振興会特別研究奨励費の研究成果である。本稿に関する一切の誤りは筆者が責任を負うものである。

* 大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程 日本学術振興会特別研究員(DC-2)

E-mail:s-yukawa@osipp.osaka-u.ac.jp

Factor Decomposition of Gender/Job-Satisfaction Paradox: Evidence from Japan

Shiho Yukawa
and
Yuki Arita

Abstract

Previous studies found that although women have disadvantages in terms of wage and working conditions in labor markets, they derive more satisfaction from work than men do. This is called the “gender–job satisfaction paradox.” In this paper, we use a data set composed of company personnel data and employee survey data to examine whether such a paradox exists in Japan. In addition, we use the Oaxaca-Ransom decomposition technique to reveal the main factors contributing to this paradox. We use two measures of job satisfaction. One is overall job satisfaction, a comprehensive measure that determines employees’ overall level of satisfaction with their jobs. The other is treatment job satisfaction, a measure that considers job treatments such as wage, working hours, and job description. We found a gender–job satisfaction paradox in treatment job satisfaction. We also identified satisfaction with job responsibilities and the constant term as the main factors contributing to this paradox.

1. はじめに

本稿では、企業の協力のもと得られた従業員のアンケート・データと人事マイクロデータをを用いて、男女の仕事満足度について分析を行い、労働者の仕事満足度がどのような要因と関連しているか、男女間で仕事満足度についていかなる差異が存在しているのかについて検証する。

満足度の分析は、Hamermesh(1977)や Freeman(1978)などが開拓してきた研究分野であり、海外には既に多くの研究が蓄積されている。先行研究はさまざまな要因に着目して満足度の研究をおこなっており、Hamermesh (1977), Freeman (1978), Clark (1996), Clark and Oswald(1996) が賃金と満足度の関係を分析しているほか、Kim et al. (1996), Clark (1997) は人種、教育、性別、居住国が満足度に与える影響について、Miller(1990), Bender and Sloan(1998) は労働組合の所属と満足度の関係について、Idson (1990) は所属企業の規模と満足度の関係について分析している。以上の先行研究は満足度に対してさまざまな要因が関連していることを発見しているが、Sloane and Williams (2000)は男女の満足度を比較して、男性と女性では同じような環境におかれていても感じる満足度の度合いや満足度に影響する要因が異なることを発見した。また、男女間の仕事満足度の差について、「賃金・昇進等の処遇において不利な立場におかれている女性労働者が男性労働者よりも高い仕事満足度を感じている」という発見は「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス (gender / job-satisfaction paradox)」と呼ばれ、広く欧米諸国、特にアメリカ・イギリスといったアングロサクソン系の国でパラドックスの存在が確認されている。パラドックスの背景としては、男女間の選好の違いや女性のワークライフバランス支援政策などさまざまな要因が指摘されており、近年の満足度研究、女性の就労問題に関する研究における重要なテーマの一つとなっている。

本稿では、企業の協力によって得られた従業員のアンケート・データと人事データを活用して、日本における男女の仕事満足度の差異を検証し、「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」が日本においても確認されるかどうかを検証する。日本では、近年女性労働者の社会進出が進んでいるものの、アメリカ・イギリスと比較して、女性の就業環境はまだ十分に整備されているとは言い難く、先行研究のような男女間の仕事満足度の構造的な差異やパラドックスが同様に成立するかは明らかではない。そこで本稿では、日本においても海外と同様に男女間で仕事満足度と各種の要因の関係が構造的に異なっているのかについて検証し、「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」の存在を検証する。もし、日本の女性労働者の処遇が男性と比較して著しく不利な状況であれば、女性が不利な状況においても高い満足を得るという傾向が確認されたとしても、女性の平均満足度が男性の平均満足度を上回るというパラドックスには至っていないかもしれない。著者の知る限り、日本における男女間の仕事満足度の差異を詳細に検証した研究はこれまでのところ存在しておらず、本稿で得られた知見は今後の女性の就業問題、人事政策を考える上でも

非常に有用であると思われる。また、本稿はアンケート調査に基づいて、仕事満足度と関連する多くの要因に関するデータを利用することが可能であり、従業員の満足度を詳細に検討することができる。

本稿は次のように構成されている。2節において先行研究を概観し、そこから本稿で取り組むべき課題について考察する。3節では、使用するデータの入手方法、性質について詳しく解説する。4節においては、総合的な仕事満足度及び処遇に関する満足度を対象に、「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」を検証していく。5節では、「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」のメカニズムを分析する。6節では、結論と今後の課題を述べる。

2. 先行研究

海外では、前述のとおり男女間の仕事満足度についての「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」に関する研究が多く蓄積されている。Sousa-Poza and Sousa-Poza (2000) は欧米諸国にイスラエル・日本を加えた 21 カ国を対象にしたクロス・カンントリーデータを用いて男女間の仕事満足度の分析を行っており、アメリカ・イギリス・スイスにおいてパラドックスが存在することを確認している。しかし、日本はパラドックスが存在しておらず、逆に女性ダミーが負に有意となった。しかし、Kaiser (2005) は、EU14 カ国を対象に分析し、Sousa-Poza and Sousa-Poza (2000) とは異なり、EU 諸国において広くパラドックスが存在することを確認している。

どのような国においてパラドックスが生じているかという分析とともに、パラドックスの要因に関する分析についても多くの先行研究があり、様々な要因が指摘されている。Clark(1997)は、イギリスの家計パネルデータ(the British Household Panel Survey (BHPS))を用いて分析を行い、女性の仕事に対する期待の低さがパラドックスを生んでいるとした。社会進出が進むにつれて女性の仕事に対する期待満足度が増加する形でパラドックスは徐々に解消すると指摘している。このことに関して Sousa-Poza and Sousa-Poza (2003) は 10 年分のイギリスのパネルデータをプールして分析を行い、満足度における男女差が年を追う毎に女性の満足度が下がる形で縮小していることを確かめ、Clark(1997)の考えを支持している。Bender, Donohue and Heywood (2005)は、パラドックスの要因として、仕事と家庭の両立支援策に対する選好の違いを挙げており、女性が女性比率の高い職場に対して満足を感じる理由として、より両立支援が整っていることを挙げている。

Sloan and Williams (2000) は、パラドックスが生じる要因として、女性は高い満足度を得られる仕事を選択していることを挙げている。分析結果より、仕事の選び方は男女で異なるが男性・女性とも効用を最大化させる仕事を選んでいることを確認している。しかし、順序プロビットモデルを用いているため、男女間の満足度の差異を分析しているのではなく、男性・女性がそれぞれ異性の立場に立った場合、満足度はどのように変化するかを見

たにすぎない。本稿では、満足度のアンケート・データを対象に因子分析を用いることにより、OLS として分析することが可能となり、男女間の満足度の差異を対象に Oaxaca-Ransom の分解を用いることができる。これによりパラドックスが生じるメカニズムを分析することが可能となる。また、属性的要因と構造的要因に分けて分析を行えるので、先行研究では確認できなかったパラドックスが日本においても確認できる可能性がある。

3. データ

3.1. 分析対象企業とデータ

本稿で用いるデータは、分析対象企業である Z 社の協力によって得られたアンケート・データと Z 社の人事データからなる。Z 社は、従業員約 300 人の歴史ある消費財製造業であり、地元を代表する企業である。ここ数年、急激に売上拡大を続け、全国ブランドとしてその名を確立しつつある。それに伴い、社員数も近年増加傾向にあり、若年層に厚みを持った社員の年齢分布が特徴である(20 代の社員は全社員の約 40%を占める。)

分析に用いるデータは、2008 年に実施された従業員調査である。アンケートは全従業員を対象としたものであり、仕事に関する満足度、人事制度、処遇、職場運営に対する意識、職場での役割等を聞いている。また、特に直接部門を対象に生産性に関する質問も設けており、計 134 項目からなる。アンケートの回収率は 100%である。アンケート・データは職場に関する情報を豊富に揃えており満足度に影響を与える要因を他の研究よりも詳細に分析することができる。また、アンケート調査は人事部の了承を得て従業員コードがわかる形で実施されているので、人事データとマッチングすることが可能である。

男女間の仕事満足度を比較するにあたって、Clark (1997) や Sousa-Poza and Sousa-Poza (2007) は、女性は男性に比べて離職する傾向が強いため、満足度の高い女性だけが企業に残るというサンプル・セレクションの問題を指摘しているが、Z 社の離職率はかなり低く、サンプル・セレクションの影響は大きくないと考えられる。

3.2. 総合的仕事満足度と処遇に関する満足度

本稿ではアンケート項目を、仕事満足度をあらゆる角度から測った総合的仕事満足度に関する質問と、仕事内容、賃金、職位等処遇に関する満足度に関する質問の 2 つに分類する。総合的仕事満足度に関する質問項目は 9 項目あり、回答選択肢は、「1)全くあてはまらない」、「2)あまりあてはまらない」、「3)どちらともいえない」、「4)多少あてはまる」、「5)非常にあてはまる」の 5 段階、処遇に関する満足度の質問項目は 7 項目あり、回答選択肢は、「1)非常に不満」から「3)どちらでもない」を挟んで、「5)非常に満足」の 5 段階に分けら

れている。表 1 は各アンケートの質問項目と男女の回答の平均値を記載しており、男女間の平均の差についての検定結果を示している。

総合的仕事満足度に関しては、「この会社では、まじめに努力していれば報われるという実感がある」という質問項目を除く 8 項目において、男性のほうが女性よりも満足度が高く、特に「私の仕事は顧客や社会の役に立っている」、「仕事に対して面白さを感じている」、「私の仕事能力は前年に比べて向上した」という 3 項目において、男性の平均と女性の平均の間には有意な差があることが検出された。反対に、処遇に関する満足度に関しては、「研修・訓練の機会」を除く 6 項目において女性のほうが男性より高い満足度を示していることが確認され、「仕事の量の適切さ」、「勤務時間」、「賃金」、「職位」に対して女性は男性よりも平均的に有意に高い満足を得ていることが確認された。したがって、仕事のやりがいや充実度に関する総合的仕事満足度においては平均的に男性のほうが高い満足を得ているものの、処遇に対しては、女性のほうが平均的に高い満足を感じているということがわかった。以上の結果は、仕事満足度の男女間比較をおこなうにあたって、やりがいや充実度といった要因と賃金や労働環境における意識を区別して考える必要があることを示唆しており、両者では男女間の意識が異なることを示している。

表 1 満足度に関する質問項目

総合的仕事満足度	女性	男性	平均値の差の検定
職場で必要とされている実感がある	3.344	3.467	-0.123
友達や親戚に当社への入社を勧めたい□	2.857	2.878	-0.0207
私の仕事は顧客や社会の役に立っている□	3.516	3.773	-0.257**
仕事に対して面白さを感じる	2.984	3.358	-0.374**
仕事を通じて自分が成長していることが実感できる	3.516	3.681	-0.165
会社に行くことが楽しい	2.969	2.996	-0.0269
この会社では、まじめに努力しつづければ報われるという実感がある	2.594	2.530	0.0633
私の仕事能力は前年に比べて向上した	3.328	3.596	-0.268**
私はこの会社で働くことに満足している	3.234	3.448	-0.213
処遇に関する満足度	女性	男性	平均値の差の検定
仕事内容	3.397	3.346	0.0503
仕事の量の適切さ	3.313	3.00437	0.308**
研修・訓練の機会	2.902	2.903	-0.00145
勤務時間	3.641	3.215	0.426**
賃金	3.094	2.515	0.578***
職位	3.210	2.987	0.223
等級	3.081	2.812	0.268*

(注 1)***1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的に有意

(注 2)平均値の差は女性の平均値から男性の平均値を減じた値

3.3. 被説明変数及び説明変数

本稿では、先述の総合的仕事満足度に関するアンケート 9 項目と処遇に関する満足度に関するアンケート 7 項目の回答から、総合的仕事満足度と処遇に関する満足度に特に重要な影響を与えていると考えられる因子を抽出し、その変数をそれぞれの満足度の指標として用いる。具体的には二つの満足度が、それぞれいくつかの基底となる概念の線形和で成り立っていると仮定し、この基底概念、つまり共通因子を抽出する手法として、因子分析を用いる。具体的な観測変数は、総合的仕事満足度について質問している 9 項目と処遇に関する満足度について質問をしている 7 項目である。因子負荷量は、プロマックス法によって因子軸を回転して得た値を用いる。因子数の決定基準としては、screen plot を用いる。図 1 は screen plot の結果を示しており、それぞれ 2 と 3 のところで急激に線がなだらかになっていることがわかる。したがって、因子数はそれぞれ 2 つと 3 つとする。表 2 の因子分析結果より、総合的仕事満足度・処遇に関する満足度ともに分散寄与率が因子 1 から

因子2にかけて急激に下がることがわかるため、本稿では両満足度ともに因子1を用いる。

総合的仕事満足度の第一因子について、Q2「友達や親戚に当社への入社を勧めたい」とQ7「この会社では、まじめに努力しつづければ報われるという実感がある」、Q9「私はこの会社で働くことに満足している」の負荷が高いことが分かる。これらの項目は会社に対する満足度を表している項目である。また処遇に関する満足度の第一因子の中身を見ると、Q6「職位」、Q7「等級」において負荷が高いことが分かる。つまり、昇進の程度に関する変数を主に抽出した因子と言える。上述の方法で抽出された因子を被説明変数として用いる。また、抽出された因子は、連続データとなるためOLSとしてOaxaca-Ransomの分解を用いることができる。

本稿では、以上のプロセスで得られた満足度の指標を被説明変数として用いる一方で、説明変数としては、従業員個々人の報酬・勤務時間・職位といった客観的データと、働く環境や業務の公平性に関連するアンケート上の設問への回答結果を用いる。年齢は、10歳刻みの年齢層ダミーを使用し、サンプルが最も多かった20代を基準とする。学歴についても、ダミー変数を用い、高校卒を基準とする。勤続年数は、年齢との相関が高いため除外した。勤務時間は、月30日でその内8日間は休日と仮定し、8時間/日で所定内労働時間を算出し、さらに残業時間を加えた数値とする。また、健康に関する変数として、アンケート・データ「自分の健康状態が心配だ」(健康不安)を説明変数に加える。

以上のような標準的な説明変数に加え、本稿ではアンケート・データを利用して仕事満足度と関連すると思われる質問項目に対する回答結果を説明変数として加える。

総合的仕事満足度に対しては、働く環境や業務の公平性、職場における人間関係に関する質問項目の回答を説明変数として用いる。具体的には、「職場が達成すべき成果を強く意識する」(成果意識)、「自分の技能を高めるために社外の研修に、年に合計何時間くらい参加しますか」(社外研修参加時間)という個人的要因に関わる設問への回答と、「日常的に、よくコミュニケーションが取れている職場である」(コミュニケーション(職場))、「情報交換が不十分なために、仕事がやりにくいと感ずることが、月に何回くらいありますか」(情報不交換)、「上司は、日頃から仕事の進め方や能力をよく観察して、メンバーに適切でタイムリーなアドバイスを行っている」(上司のアドバイス)、「自分のまわりに、工作上必要と思われる以上の無理、または仕事以外での無理を上司に強いられている人がいる」(上司からのいじめ)という職場における人間関係に関する設問への回答を用いる。

処遇に関する満足度に対しては、「自分の担当業務に納得している」(業務納得度)、「職場では、各人の能力に応じて公正に仕事が割り当てられている」(公正な仕事配分)、「自分の技能を高めるために社外の研修に、年に合計何時間くらい参加しますか」(社外研修参加時間)という設問への回答を説明変数に加える。社外研修参加時間は両満足度の推計に用いられているが、男性・女性それぞれ平均値から標準偏差の3倍以上離れた場合を異常値として処理した。

☒ 1 Screen plot

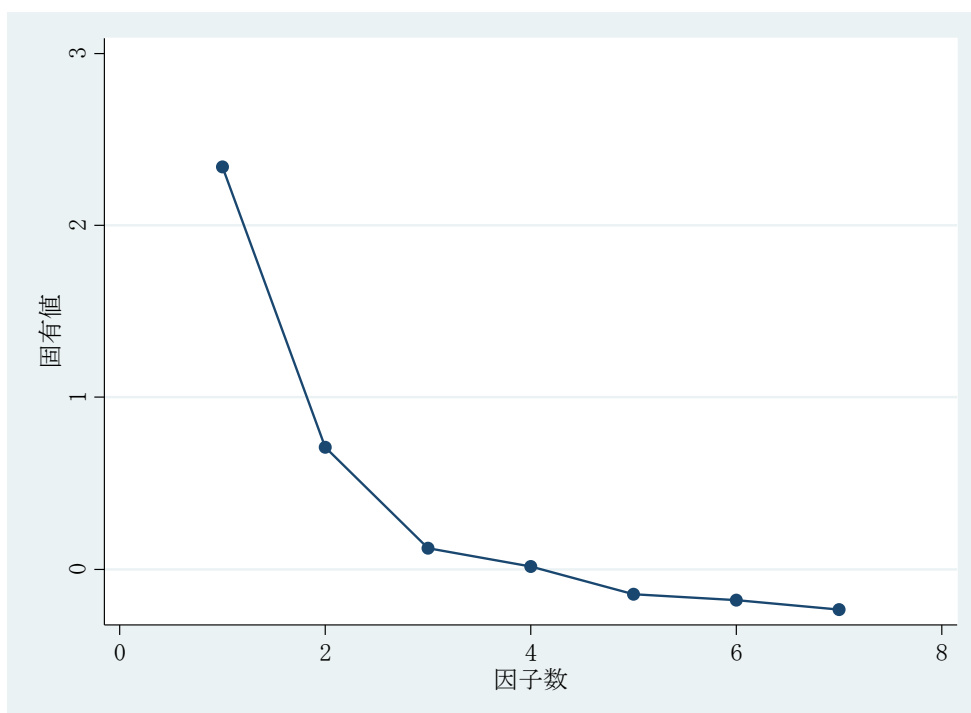
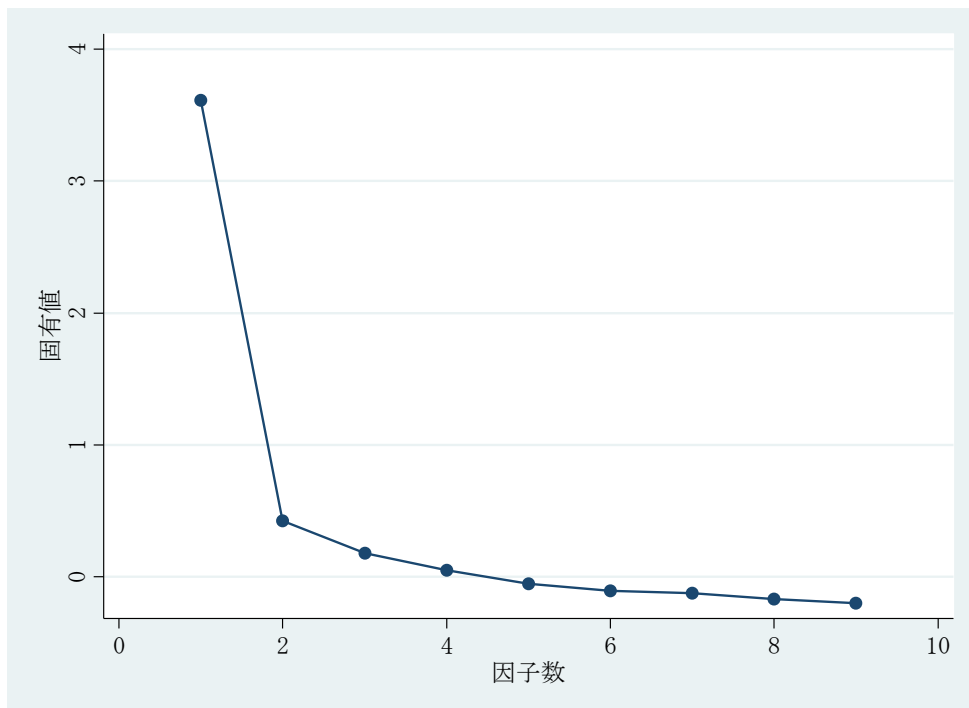


表 2 因子分析結果(上図表は総合的仕事満足度、下図表は処遇に関する満足度)

番号	項目	F1	F2
Q1	職場で必要とされている実感がある	0.140	0.518
Q2	友達や親戚に当社への入社を勧めたい	0.676	0.0366
Q3	私の仕事は顧客や社会の役に立っている	0.00810	0.552
Q4	仕事に対して面白さを感じる	0.364	0.527
Q5	仕事を通じて自分が成長していることが実感できる	0.201	0.540
Q6	会社に行くことが楽しい	0.500	0.294
Q7	この会社では、まじめに努力しつづければ報われるという実感がある	0.640	-0.0270
Q8	私の仕事能力は前年に比べて向上した	-0.0198	0.551
Q9	私はこの会社で働くことに満足している	0.644	0.195
固有値		3.616	0.423
分散寄与率		1.00360	0.118

番号	項目	F1	F2	F3
Q1	仕事の内容	0.0913	-0.0249	0.632
Q2	仕事の量の適切さ	-0.00100	0.0445	0.620
Q3	研修・訓練の機会	0.346	0.140	0.00330
Q4	勤務時間	-0.175	0.419	0.195
Q5	賃金	0.393	0.402	-0.0106
Q6	職位	0.827	-0.0156	0.0736
Q7	等級	0.852	-0.0231	-0.0279
固有値		2.342	0.709	0.121
分散寄与率		0.892	0.270	0.046

3.4. 記述統計

推定に用いるデータの記述統計は表 3 のとおりである。処遇に関する満足度は女性の方が有意水準 5%で男性を上回っている。総合的満足度に関しては、男性の方が女性を上回っているものの有意な結果を得ていない。次に客観的データ変数について概観する。対数賃金や勤務時間は男性の方が女性よりも有意水準 1%で上回っている。アンケート・データ変数では、健康不安や成果意識、社外研修時間、上司からのいじめについて男女間で有意な差が観察された。男性の方が女性よりも平均的に健康に不安を持っている。成果意識や社外研修時間に関しては、男性の方が女性よりも平均的に成果意識が高く、社外研修時間も長い。また、男性の方が女性よりも平均的に上司からのいじめを感じている。

表 3 記述統計(男女間仕事満足度)

	被説明変数			
	全体	女性	男性	平均値の差の検定
処遇に関する満足度	-0.0335 (0.894)	0.171 (0.772)	-0.0888 (0.918)	0.260** (0.134)
総合的満足度	-0.0138 (0.871)	-0.158 (0.901)	0.0242 (0.861)	-0.182 (0.131)
	説明変数			
客観的データ変数	全体	女性	男性	平均値の差の検定
対数賃金	12.486 (0.293)	12.335 (0.192)	12.526 (0.302)	-0.191*** (0.0425)
勤務時間	180.162 (6.399)	177.491 (3.819)	180.868 (6.754)	-3.376*** (0.941)
年齢	33.844 (11.092)	31.393 (10.149)	34.491 (11.262)	-3.0980* (1.659)
中卒ダミー	0.0821 (0.275)	0.0714 (2.599)	0.0849 (0.279)	-0.0135 (0.0414)
高卒ダミー	0.444 (0.498)	0.446 (0.502)	0.443 (0.498)	0.00303 (0.0749)
短大ダミー	0.0410 (0.199)	0.0893 (0.288)	0.0283 (0.166)	0.0610*** (0.0297)
大卒ダミー	0.433 (0.496)	0.393 (0.493)	0.443 (0.498)	-0.0505 (0.0747)
アンケートデータ変数	全体	女性	男性	平均値の差の検定
健康不安	3.216 (1.368)	2.839 (1.276)	3.316 (1.377)	-0.477** (0.204)
成果意識	3.683 (0.979)	3.375 (0.983)	3.764 (0.964)	-0.389*** (0.145)
社外研修時間	14.676 (22.967)	9.607 (20.487)	16.0146 (23.441)	-6.407* (3.434)
コミュニケーション	3.0821 (1.236)	2.982 (1.228)	3.108 (1.240)	-0.126 (0.185)
情報不交換	3.312 (4.280)	2.536 (2.802)	3.517 (4.575)	-0.982 (0.641)
上司のアドバイス	2.743 (1.226)	2.732 (1.243)	2.745 (1.224)	-0.0131 (0.185)
上司のいじめ	3.0187 (1.305)	2.571 (1.263)	3.137 (1.294)	-0.565*** (0.193)
業務納得度	3.452 (1.0721)	3.339 (1.0665)	3.483 (1.0741)	-0.144 (0.162)
公正な仕事配分	2.814 (1.139)	2.804 (1.0858)	2.816 (1.155)	-0.0129 (0.172)

(注 1) ***1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的に有意

(注 2) 平均値と()は標準偏差を示している。平均値の差の検定の()は標準誤差である。平均値の差は女性の平均値から男性の平均値を減じた値。

(注 3) 業務納得度と公正な仕事配分は処遇に関する満足度の記述統計量で、その他は総合的満足度の記述統計量である。

4. 推定結果

4.1. 推定結果 1(総合的仕事満足度)

総合的満足度の推定結果は表 4 のとおりである。総合的満足度は男性の方が女性を上回っているものの有意な差ではない(表 3)。さらに、全体の推定結果において女性ダミーは有意ではない。以上のことから総合的満足度において「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」は存在しないことが示された。

その他の変数が総合的満足度に与える影響については次のとおりである。まず、全体の結果をみよう。健康不安があると、情報の不交換が多いと 5%水準で有意に総合的満足度が低い。先行研究でも健康な人の方が健康でない人よりも仕事満足が高いことが示されており、整合的な結果である。また、上司からのいじめがあると有意に総合満足度が低く、上司からアドバイスがもらえていると総合満足度が有意に高い。成果意識が高いと、職場でコミュニケーションがとれていると総合的満足度が有意に高い。

次に男性と女性の結果をみよう。男性と女性の推計結果について違いが観察された。男性は賃金が高いと 10%水準で有意に総合的満足度が高いが、女性は係数が負であるとともに統計的に有意な結果ではない。この違いは先行研究でも示唆されているが、男性にとって賃金は満足度の決定に重要であることを示している。また、男性においてのみ社外研修時間が長いと、成果意識が高いと総合的満足度が有意に高い。この結果は、成果意識や社外研修時間といった仕事へのやる気が男性の総合的満足度に重要であることを示唆している。上司からアドバイスがもらえると総合的満足度が有意に高く、上司からのいじめがあると総合的満足度が有意に低いことが男性においてのみ観察される。職場での縦の関係は男性にとって総合的満足度を決定する重要な要因であることが示されている。情報の不交換が多いと 5%水準で、有意に総合的満足度が低いことが女性においてのみ観察される。男性は職場での縦の関係が総合的満足度を決定する重要な要因であったが、女性は職場での横の関係が総合的満足度を決定する重要な要因であることが示された。

4.2. 推定結果 2(処遇に関する満足度)

処遇に関する満足度の推定結果は表 5 のとおりである。処遇に関する満足度は、5%水準で女性が男性を上回っており(表 3)、女性ダミーは1%水準で正に有意である(表 5)。つまり、処遇に関する満足度においては、様々な属性をコントロールした上でも、女性に正という形で男女間に満足度差が生じていることを示している。よって、処遇に関する満足度において、パラドックスが存在していることが確認された。

その他の変数が処遇に関する満足度に与える影響は以下のとおりである。はじめに、全体の結果から述べる。賃金が高いと、担当業務にとっても納得していると、公正に仕事に配

分されていると処遇に関する満足度が有意に高く、勤務時間が長いと処遇に関する満足度が有意に低いことが示された。次に、男性と女性の結果をみよう。処遇に関する満足度においても男女間で推定結果の違いが観察された。男性においてのみ賃金が高いと1%水準で有意に処遇に関する満足度が高い。また、担当業務にとっても納得していると処遇に関する満足度が有意に高いことが男性においてのみ観察される。男性と女性ともに処遇に関する満足度に統計的に有意な影響を与えていた変数は、勤務時間と公正な仕事配分である。勤務時間が長いと男女ともに処遇に関する満足度は有意に低く、女性の方が男性よりも満足度に与える影響は大きい。公正に仕事が配分されていると、男女ともに処遇に関する満足度が有意に高い。

表 4 推定結果(総合的仕事満足度)

	全体	女性	男性
女性ダミー	-0.109 (0.123)		
対数賃金	0.493 (0.331)	-1.130 (1.545)	0.673* (0.377)
勤務時間	-0.00717 (0.00762)	0.00507 (0.0367)	-0.00806 (0.00808)
健康不安ダミー1	0.0906 (0.158)	-0.189 (0.355)	0.127 (0.182)
健康不安ダミー2	-0.176 (0.228)	-0.150 (0.627)	-0.289 (0.263)
健康不安ダミー3	-0.123 (0.155)	-0.0910 (0.337)	0.00228 (0.181)
健康不安ダミー4	-0.352** (0.168)	-0.316 (0.500)	-0.277 (0.187)
成果意識ダミー3	-0.00123 (0.181)	-0.683* (0.388)	0.287 (0.213)
成果意識ダミー4	0.265** (0.126)	0.387 (0.325)	0.322** (0.145)
成果意識ダミー5	0.659*** (0.159)	0.135 (0.508)	0.673*** (0.175)

表 4 推定結果(総合的仕事満足度)のつづき

	全体	女性	男性
社外研修参加時間	0.00310 (0.00210)	-0.00169 (0.00552)	0.00441* (0.00232)
コミュニケーションダミー2	0.156 (0.178)	0.549 (0.527)	0.156 (0.200)
コミュニケーションダミー3	0.353 (0.235)	1.011 (0.930)	0.320 (0.258)
コミュニケーションダミー4	0.347* (0.186)	0.856 (0.534)	0.379* (0.210)
コミュニケーションダミー5	0.531** (0.220)	1.135* (0.644)	0.462* (0.241)
情報不交換	-0.0265** (0.0117)	-0.114** (0.0460)	-0.0184 (0.0123)
上司のアドバイスダミー2	0.242 (0.152)	0.149 (0.403)	0.185 (0.170)
上司のアドバイスダミー3	0.392* (0.207)	0.251 (0.622)	0.309 (0.228)
上司のアドバイスダミー4	0.411** (0.176)	0.223 (0.502)	0.301 (0.200)
上司のアドバイスダミー5	0.508** (0.233)	0.0544 (0.639)	0.458* (0.258)
上司からのいじめダミー2	-0.163 (0.158)	-0.214 (0.331)	-0.239 (0.192)
上司からのいじめダミー3	-0.305 (0.202)	1.241* (0.621)	-0.424* (0.227)
上司からのいじめダミー4	-0.357** (0.167)	-0.488 (0.420)	-0.416** (0.201)
上司からのいじめダミー5	-0.610*** (0.191)	-0.868 (0.556)	-0.653*** (0.217)
定数項	-5.266 (4.164)	12.0422 (17.366)	-7.350 (4.777)
F値	5.630	2.750	4.850
観測数	268	56	212
R2	0.425	0.768	0.446

(注 1)***1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的に有意

(注 2) 0内は標準誤差

(注 3)表 27 には年齢と学歴の結果を載せていないが、コントロールしている。

(注 4)成果意識は、「全くあてはまらない」と「あまりあてはまらない」を基準にし、その他は、「全くあてはまらない」を基準にしている。各ダミー変数の 2 は「あまりあてはまらない」、3 は「どちらともいえない」、4 は「多少あてはまる」、5 は「非常にあてはまる」を示す。

表 5 推定結果(処遇に関する仕事満足度)

	全体	女性	男性
女性ダミー	0.412*** (0.131)		
対数賃金	1.083*** (0.344)	0.628 (1.208)	1.259*** (0.401)
勤務時間	-0.0184** (0.00785)	-0.0462* (0.0265)	-0.0182** (0.00866)
業務納得度ダミー2	0.266 (0.260)	-0.0247 (0.449)	0.307 (0.315)
業務納得度ダミー3	0.281 (0.269)	0.00769 (0.486)	0.327 (0.329)
業務納得度ダミー4	0.429* (0.253)	0.595 (0.417)	0.375 (0.309)
業務納得度ダミー5	0.680** (0.286)	0.236 (0.518)	0.698** (0.342)
公正な仕事配分ダミー2	0.476*** (0.177)	0.526* (0.311)	0.401* (0.216)
公正な仕事配分ダミー3	0.723*** (0.213)	0.675** (0.327)	0.711*** (0.270)
公正な仕事配分ダミー4	0.733*** (0.194)	1.154*** (0.369)	0.599** (0.236)
公正な仕事配分ダミー5	0.800*** (0.275)	1.404** (0.533)	0.598* (0.328)
社外研修時間	0.00124 (0.00230)	-0.00283 (0.00433)	0.00237 (0.00269)
定数項	-11.417** (4.410)	-0.585 (13.0278)	-13.531*** (5.102)
F値	5.830	3.310	4.450
観測数	263	56	207
R2	0.313	0.617	0.299

(注 1) ***1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的に有意。

(注 2)0内は標準誤差

(注 3)表 28 には年齢と学歴の結果を載せていないが、コントロールしている。ダミー変数はすべて、「全くあてはまらない」を基準としている。各ダミー変数の 2 は「あまりあてはまらない」、3 は「どちらともいえない」、4 は「多少あてはまる」、5 は「非常にあてはまる」を示す。

5. 「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」のメカニズムの分析

5.1. Oaxaca-Ransom 要因分解

OLS の推定結果をもとに Oaxaca and Ransom(1994) の要因分解を行う。Oaxaca-Ransom 要因分解とは、グループごとの被説明変数の平均値の差異を、被説明変数ごとに推計した係数及び説明変数の平均値を用いて、属性的・構造的要因に分解する手法である。属性的要因とは各説明変数の平均値の違いによる差異であり、係数の値が同じであっても生じる差分のことである。構造的要因とは各説明変数にかかる係数の大きさの違いによる差異であり、平均値が同じであっても生じる差分のことである。式で表すと以下のとおりである。

$$\bar{y}_F - \bar{y}_M = \beta^*(\bar{x}_F - \bar{x}_M) + (\beta^* - \beta_M)\bar{x}_M + (\beta_F - \beta^*)\bar{x}_F$$

第 1 項が属性的要因、第 2 項と第 3 項を合わせたものが構造的要因である。 \bar{y} は総合的満足度もしくは処遇に関する満足度の平均値を、 \bar{x} は説明変数の平均値、 β^* は男性と女性の間で差がないと仮定した時の係数である。基準となる β^* の決定に関して様々な方法があるが、本研究では、先行研究で多く用いられる全体のサンプルを用いた OLS 推定量とする。Oaxaca-Ransom の分解を行うことで、パラドックスが生じるメカニズムを分析する。

5.2. Oaxaca-Ransom 要因分解の結果(総合的満足度)

表 6 は総合的満足度の Oaxaca-Ransom 要因分解の結果である。パラドックスが存在していない総合的仕事満足度に関して、構造的要因が属性的要因を上回る形となった。また、総合的満足度において、属性的要因と構造的要因は統計的に有意ではない。次に、各変数が各属性についてどの程度説明しているかを見ていく。

対数賃金は構造的要因が 10%水準で統計的に有意である。賃金は、構造的要因の 20440%、を占めており、構造的要因の中でもっとも大きい。学歴は 5%水準で統計的に有意であり、242%を説明している。健康不安は、5%水準で統計的に有意であり、属性的要因の 83%を説明している。成果意識の属性的要因は 1%水準で負に有意で、構造的要因は 5%水準で正に有意である。成果意識は、男性の方が女性よりも平均的に高い。成果意識は、属性的要因の 125%を、構造的要因の 232%を説明している。情報の不交換は、構造的要因が 1%水準で統計的に有意である。情報の不交換は構造的要因の 230%を説明している。上司からのいじめは属性的要因が 5%水準で統計的に正に有意で、110%を説明している。また、構造的要因は、5%水準で統計的に負に有意で、構造的要因の 191%を説明している。構造的要因の方が属性的要因よりも大きい。

5.3. Oaxaca-Ransom 要因分解の結果(処遇に関する満足度)

処遇に関する満足度の結果は、表 7 のとおりである。パラドックスが存在している処遇に関する満足度に関しては、属性的要因は男性が女性を上回っているが、構造的要因は女性が男性を上回っている。構造的要因が属性的要因を上回っているため、結果的に女性の満足度が男性に比べて高い。つまりパラドックスは、属性量は少ないが、各属性が満足度に対して及ぼす正の影響が男性と比べて大きいいため、女性が男性の満足度を上回るというメカニズムから生じることがわかった。また、パラドックスが生じる要因として、定数項が最も大きく、続いて業務納得度と年齢があげられる。

賃金について属性的要因は有意水準 1%で負に有意である。男性の方が女性よりも平均的に賃金が高いことが、属性的要因の 131%を説明している。勤務時間に関して属性的要因は、10%水準で統計的に正に有意である。男性の方が女性よりも平均的に勤務時間が長く、そのことが属性的要因の 43%を説明している。また、構造的要因の方が属性的要因を上回っている。勤務時間は構造的要因に関して統計的に有意に説明できる要因ではないものの、構造的要因の 1208%を説明している。この結果は、女性が勤務時間の長短に非常に敏感であり、女性にとってワークライフバランスは重要な問題であることがうかがえる。

表 6 総合的満足度の Oaxaca-Ransom 要因分解

	平均		女性-男性	推定された係数		Oaxaca-Ransom 要因分解	
	女性	男性	平均値の差の検定	女性	男性	属性的要因	構造的要因
総合的満足度	-0.158 (0.901)	0.0242 (0.861)	-0.182			-0.0729 (0.0969)	-0.109 (0.118)
対数賃金	12.335 (0.192)	12.526 (0.302)	-0.191***	-1.130 (1.545)	0.673* (0.377)	-0.0943 (0.0667)	-22.28* (12.67)
勤務時間	177.491 (3.819)	180.868 (6.754)	-3.376***	0.00507 (0.0367)	-0.00806 (0.00808)	0.0242 (0.0230)	2.334 (5.298)
年齢	31.393 (10.149)	34.491 (11.262)	-3.0980*			-0.0172 (0.0344)	-0.0382 (0.112)
10代ダミー	0.0536 (0.227)	0.0566 (0.232)	-0.00303	-0.682 (0.637)	0.583** (0.256)	-0.000553 (0.00628)	-0.0819* (0.0493)
20代ダミー	0.554 (0.502)	0.363 (0.482)	0.190***	基準		-0.0244 (0.0230)	-0.143 (0.122)
30代ダミー	0.196 (0.401)	0.311 (0.464)	-0.115*	0.354 (0.526)	0.0351 (0.157)	0.0175 (0.0135)	0.00939 (0.0495)
40代ダミー	0.107 (0.312)	0.118 (0.323)	-0.0108	0.884 (0.805)	0.0665 (0.272)	0.000786 (0.00382)	0.0609 (0.0471)
50代ダミー	0.0893 (0.288)	0.151 (0.359)	-0.0617	1.451** (0.607)	0.0728 (0.274)	-0.0105 (0.0123)	0.116** (0.0478)
学歴	2.804 (1.0969)	2.830 (1.0517)	0.0266			-0.0141 (0.0191)	0.264** (0.132)
中卒ダミー	0.0714 (2.599)	0.0849 (0.279)	-0.0135	0.0320 (0.583)	-0.205 (0.197)	0.000506 (0.00239)	0.0107 (0.0221)
高卒ダミー	0.446 (0.502)	0.443 (0.498)	0.00303	基準		0.000390 (0.00967)	-0.0425 (0.0793)
短大ダミー	0.0893 (0.288)	0.0283 (0.166)	0.0610**	-0.960* (0.527)	-0.0873 (0.310)	-0.0107 (0.0128)	-0.0737* (0.0409)
大卒ダミー	0.393 (0.493)	0.443 (0.498)	-0.0505	0.826** (0.373)	-0.191 (0.120)	-0.00429 (0.00789)	0.370*** (0.108)
健康不安	2.839 (1.276)	3.316 (1.377)	-0.477**			0.0604** (0.0281)	-0.0792 (0.0761)
健康不安ダミー1	0.161 (0.371)	0.118 (0.323)	0.0428	-0.189 (0.355)	0.127 (0.182)	0.00480 (0.00790)	0.00890 (0.0319)
健康不安ダミー2	0.339 (0.478)	0.250 (0.434)	0.0893	-0.150 (0.627)	-0.289 (0.263)	0.0181 (0.0158)	-0.0853 (0.0625)
健康不安ダミー3	0.0714 (0.260)	0.0613 (0.240)	0.0101	-0.0910 (0.337)	0.00228 (0.181)	-0.000642 (0.00277)	0.0129 (0.0234)
健康不安ダミー4	0.357 (0.483)	0.340 (0.475)	0.0175	-0.316 (0.500)	-0.277 (0.187)	-0.000197 (0.00156)	-0.00939 (0.0623)
健康不安ダミー5	0.0714 (0.260)	0.231 (0.423)	-0.160***	基準		0.0384** (0.0186)	-0.00637 (0.0265)
成果意識	3.375 (0.983)	3.764 (0.964)	-0.389***			-0.0911*** (0.0340)	0.253** (0.114)
成果意識ダミー1	0.268 (0.447)	0.165 (0.372)	0.103	基準		-0.0237 (0.0176)	0.0875* (0.0516)
成果意識ダミー3	0.125 (0.334)	0.0991 (0.299)	0.0259	-0.683* (0.388)	0.287 (0.213)	-0.00602 (0.0117)	-0.0710** (0.0340)
成果意識ダミー4	0.554 (0.502)	0.538 (0.500)	0.0158	0.387 (0.325)	0.322** (0.145)	0.000545 (0.00278)	0.235** (0.107)
成果意識ダミー5	0.0536 (0.227)	0.198 (0.400)	-0.145	0.135 (0.508)	0.673*** (0.175)	-0.0619*** (0.0224)	0.00147 (0.0306)

表6 総合的満足度の Oaxaca-Ransom 要因分解のつづき

	平均		女性・男性 平均値の差 の検定	推定された係数		Oaxaca-Ransom 要因分解	
	女性	男性		女性	男性	属性的要因	構造的要因
社外研修時間	9.607 (20.487)	16.0146 (23.441)	-6.407*	-0.00169 (0.00552)	0.00441* (0.00232)	-0.0198 (0.0156)	-0.0670** (0.0320)
コミュニケーション	2.982	3.108	-0.126			-0.0191 (0.0233)	-0.0123 (0.0838)
コミュニケーション ンダミー1	0.0893	0.0896	-0.000337	基準		9.35e-05 (0.0120)	-0.0399 (0.0327)
コミュニケーション ンダミー2	0.393	0.325	0.0674	0.549 (0.527)	0.156 (0.200)	-0.00818 (0.0103)	-0.0201 (0.0710)
コミュニケーション ンダミー3	0.0536	0.0943	-0.0408	1.011 (0.930)	0.320 (0.258)	-0.00308 (0.00521)	0.0139 (0.0218)
コミュニケーション ンダミー4	0.375	0.368	0.00708	0.856 (0.534)	0.379* (0.210)	0.000493 (0.00513)	0.0118 (0.0566)
コミュニケーション ンダミー5	0.0893	0.123	-0.0334	1.135* (0.644)	0.462* (0.241)	-0.00846 (0.0120)	0.0220 (0.0287)
情報不交換	2.536	3.517	-0.982	-0.114** (0.046)	-0.0184 (0.0123)	0.0260 (0.0169)	-0.251*** (0.0851)
上司へのアドバイス	2.732	2.745	-0.0131			-0.00807 (0.0247)	0.0484 (0.0679)
上司へのアドバイ スダミー1	0.161	0.142	0.0192	基準		-0.00596 (0.0173)	0.0197 (0.0431)
上司へのアドバイ スダミー2	0.393	0.401	-0.00809	0.149 (0.403)	0.185 (0.170)	0.000553 (0.00509)	0.0309 (0.0586)
上司へのアドバイ スダミー3	0.0536	0.108	-0.0549	0.251 (0.622)	0.309 (0.228)	-0.00447 (0.00667)	0.00434 (0.0152)
上司へのアドバイ スダミー4	0.339	0.269	0.0704	0.223 (0.502)	0.301 (0.200)	0.00706 (0.00904)	0.00926 (0.0578)
上司へのアドバイ スダミー5	0.0536	0.0802	-0.0266	0.0544 (0.639)	0.458* (0.258)	-0.00525 (0.00786)	-0.0157 (0.0172)
上司のいじめ	2.571	3.137	-0.565***			0.0803** (0.0333)	-0.208** (0.0911)
上司のいじめダ ミー1	0.214	0.108	0.106**	基準		0.0304 (0.0201)	-0.0538 (0.0438)
上司のいじめダ ミー2	0.393	0.292	0.100	-0.214 (0.331)	-0.239 (0.192)	0.0125 (0.0120)	-0.102 (0.0670)
上司のいじめダ ミー3	0.0536	0.108	-0.0549	1.241* (0.621)	-0.424* (0.227)	0.00101 (0.00713)	0.0774* (0.0438)
上司のいじめダ ミー4	0.286	0.335	-0.0492	-0.488 (0.420)	-0.416** (0.201)	0.00343 (0.00617)	-0.101 (0.0660)
上司のいじめダ ミー5	0.0536	0.156	-0.102**	-0.868 (0.556)	-0.653*** (0.217)	0.0330** (0.0167)	-0.0283 (0.0212)
定数項				12.0422 (17.366)	-7.350 (4.777)		19.930* (11.770)

(注 1) ***1%水準で有意、**5%水準で有意、*10%水準で有意であることを示す。

(注 2)0内は標準誤差

表 7 処遇に関する満足度の Oaxaca-Ransom 要因分解

	平均		女性-男性	推定された係数		Oaxaca-Ransom 要因分解	
	女性	男性	平均値の差の検定	女性	男性	属性的要因	構造的要因
処遇に関する満足度	0.171	-0.0888	0.260**			-0.153* (0.0836)	0.412*** (0.113)
対数賃金	12.334	12.520	-0.186***	0.628 (1.208)	1.259*** (0.401)	-0.201*** (0.0684)	-7.810 (11.23)
勤務時間	177.491	181.040	-3.549***	-0.0462* (0.0265)	-0.0182** (0.00866)	0.0652** (0.0313)	-4.978 (4.657)
年齢	31.629	34.243	-2.614**			0.0121 (0.0430)	0.0811 (0.119)
10代ダミー	0.0536	0.0580	-0.00440	0.424 (0.511)	0.972*** (0.280)	-0.00353 (0.0276)	-0.0212 (0.0249)
20代ダミー	0.536	0.372	0.164**	基準		-0.0173 (0.0211)	0.0863 (0.141)
30代ダミー	0.196	0.309	-0.113*	-0.262 (0.329)	-0.0210 (0.179)	0.0213 (0.0159)	-0.0241 (0.0483)
40代ダミー	0.125	0.116	0.00906	-0.165 (0.618)	-0.218 (0.301)	-0.00232 (0.0129)	0.0258 (0.0436)
50代ダミー	0.0893	0.145	-0.0556	-0.302 (0.536)	-0.245 (0.303)	0.0139 (0.0147)	0.0143 (0.0337)
学歴	2.804 (0.141)	2.841 (0.0756)	-0.0366			-0.00943 (0.0253)	-0.128 (0.118)
中卒ダミー	0.0714	0.0773	-0.00587	0.884** (0.379)	-0.0979 (0.233)	8.12e-05 (0.000928)	0.0481* (0.0281)
高卒ダミー	0.446	0.449	-0.00285	基準		0.000370 (0.00981)	-0.144 (0.101)
短大ダミー	0.0893	0.0290	0.0603**	0.205 (0.361)	0.186 (0.353)	-0.00133 (0.0107)	-0.0194 (0.0242)
大卒ダミー	0.393	0.444	-0.0516	0.520 (0.316)	0.230 (0.140)	-0.00855 (0.0133)	-0.0121 (0.0849)

表7 処遇に関する満足度の Oaxaca-Ransom 要因分解つづき

	平均		女性-男性	推定された係数		Oaxaca-Ransom 要因分解	
	女性	男性	平均値の差の検定	女性	男性	属性的要因	構造的要因
業務納得度	3.339	3.483	-0.144			-0.0235 (0.0255)	0.139 (0.0846)
業務納得度 ダミー1	0.0536	0.0435	0.0101	基準		-0.00334 (0.0112)	0.00947 (0.0170)
業務納得度 ダミー2	0.214	0.179	0.0355	-0.0247 (0.449)	0.307 (0.315)	-0.00232 (0.00547)	-0.0317 (0.0446)
業務納得度 ダミー3	0.143	0.169	-0.0262	0.00769 (0.486)	0.327 (0.329)	0.00131 (0.00355)	-0.0210 (0.0314)
業務納得度 ダミー4	0.518	0.469	0.0493	0.595 (0.417)	0.375 (0.309)	0.00482 (0.00851)	0.203*** (0.0784)
業務納得度 ダミー5	0.0714	0.140	-0.0687	0.236 (0.518)	0.698** (0.342)	-0.0239 (0.0180)	-0.0208 (0.0288)
公正な仕事配分	2.804	2.816	-0.0129			0.0115 (0.0379)	-0.0565 (0.0881)
公正な仕事 配分ダミー1	0.0536	0.101	-0.0479	基準		-0.00311 (0.0255)	-0.0306 (0.0312)
公正な仕事 配分ダミー2	0.339	0.411	-0.0713	0.526* (0.311)	0.401* (0.216)	0.00504 (0.00829)	-0.0569 (0.0588)
公正な仕事 配分ダミー3	0.232	0.116	0.116**	0.675** (0.327)	0.711*** (0.270)	0.0205 (0.0168)	-0.0672 (0.0423)
公正な仕事 配分ダミー4	0.286	0.314	-0.0283	1.154*** (0.369)	0.599** (0.236)	-0.00528 (0.0132)	0.0771 (0.0722)
公正な仕事 配分ダミー5	0.0357	0.0580	-0.0223	1.404** (0.533)	0.598* (0.328)	-0.00565 (0.00889)	0.0210 (0.0158)
社外研修時間	9.536	15.812	-6.276*	-0.00283 (0.00433)	0.00237 (0.00269)	-0.00775 (0.0145)	-0.0567 (0.0487)
定数項				-0.585 (13.0278)	-13.531*** (5.102)		13.220 (9.028)

(注1) ***1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的に有意

(注2) ()内は標準誤差

6. 結論

本稿は、日本のある企業のアンケート・データと人事データを結合したデータセットを使用し、賃金・昇進等の処遇において不利な立場におかれている女性労働者が男性労働者よりも高い仕事満足度を感じるという「仕事満足度に関するジェンダー間パラドックス」の存在とそれが生まれるメカニズムを分析した。

満足度は、総合的仕事満足度と処遇に関する満足度の二つの尺度を扱った。前者は、男性が女性を上回る項目が多かった。一方、後者は女性が男性を上回る項目が多かった。そこで、これら二つの満足度に関して、それぞれの共通因子を抽出した上で、満足度推計と Oaxaca-Ransom 分解を行った。その結果、総合的仕事満足度においてパラドックスが存在しておらず、処遇に関する満足度においてはパラドックスが存在することが分かった。またパラドックスが生じている処遇に関する満足度を対象に Oaxaca-Ransom の分解を用い

て分析を行った結果、パラドックスは、属性量は少ないが、各属性が満足度に対して及ぼす正の影響が男性と比べて大きいため、女性が男性の満足度を上回るというメカニズムから生じることがわかった。また、Oaxaca-Ransom 分解の結果、女性が勤務時間の長短に非常に敏感であり、女性にとってワークライフバランスは重要な問題であることが示唆された。

しかし、依然として残された課題が存在する。一つは、両立支援策の効果が分析されていない点である。本研究が使用したデータには両立支援に関する項目が存在しないため、分析することができなかった。女性は両立支援策に強い関心を持っていると指摘する Bender, Donohue and Heywood (2005) に従えば、結婚の有無、子供の有無、通勤時間等ワークライフバランスに関する変数も考慮する必要がある。もう一つは、本稿は一企業のみを対象とした事例研究である点である。分析結果を日本全体に当てはまるものとして一般化することは難しい。今後、男女間の満足度差に関する研究がマクロレベルで進められる必要がある。

参考文献

- Bender, K. A., S. M. Donohue, and J. S. Heywood (2005) "Job Satisfaction and Gender Segregation," *Oxford Economic Papers*, 57, pp.479–496.
- Bender, K. A. and P. J. Sloane (1998) "Job satisfaction, trade unions, and exit-voice revisited," *Industrial and Labor Relations Review*, 51, pp.222–241.
- Clark, A.E. (1997) "Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work?," *Labour Economics*, 4, pp.341–372.
- Clark, A. E. and A. J. Oswald (1996) "Satisfaction and Comparison Income," *Journal of Public Economics*, 61(3), pp.359–381.
- Freeman, Richard B. (1978) "Job satisfaction as an economic variable," *American Economic Review*, 68, pp.135–141.
- Hamermesh, Daniel S. (1977) "Economic aspects of job satisfaction," O. Ashenfelter and Wallace Oates (ed.), *Essays in Labor Market Analysis*, John Wiley, New York.
- Idson, T.L. (1990) "Establishment Size, Job Satisfaction and the Structure of Work," *Applied Economics*, 22, pp.1007–1018.
- Kaiser, L.C. (2007) "Gender-job satisfaction differences across Europe. An indicator for labour market modernization," *International Journal of Manpower*, 28, pp.75–94.
- Kim, S. W., J. L. Price, C. W. Mueller, and T. W. Watson (1996) "The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital," *Human Relations*, 49, pp.947–976.
- Miller, P. (1990) "Trade Unions and Job Satisfaction," *Australian Economic Papers*, 29, pp.226–248.
- Oaxaca, R. L. and M. R. Ransom (1994) "On discrimination and the decomposition of wage differentials," *Journal of Econometrics*, 61, pp.5–21.
- Sloane, P. J. and H. Williams (2000) "Job satisfaction, comparison earnings and gender," *Labour*, 14, pp.473–502.
- Sousa-Poza, A. and A. A. Sousa-Poza (2000) "Taking another look at the gender/job satisfaction paradox," *KYKLOS*, 53, pp.135–52.
- Sousa-Poza A. and A. A. Sousa-Poza (2003) "Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: Permanent or transitory?," *Applied Economics Letters*, 10(11), pp.691–694.
- Sousa-Poza, A. and A. A. Sousa-Poza (2007) "The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: an analysis for Switzerland," *Journal of Socio-Economics*, 36(6), pp.895–913.