

第 II 部：各論

第1章 失業リスクと能力開発

現下の雇用情勢は緩やかに回復しつつある。しかし、金融危機以前に比べれば失業率は依然として高い¹。また、パート・アルバイトや契約社員、派遣社員など、正社員に比べ雇用が不安定な状態で働く人が増加しているとともに²、正社員であつても企業内で安定的なキャリアを形成することが困難になりつつある。その意味で、今日、多くの人々が失業のリスクを抱えながら働いているといえる。本章は、失業リスクが高い人々にとって、主体的に能力開発を行っていくことが、仕事と生活を守るセーフティネットとしての役割を果たすと考え、それらの人々が十分に能力開発を行っているのか、また、もし十分に行えていないとしたらそこにどのような障害があるのかを明らかにすることを目的とする。

本章の構成は次の通りである。まず、第1節にて、問題意識および具体的な論点を述べる。次に、第2節にて、分析対象を設定するとともに、「失業リスク」変数の説明を行う。第3節では、どのような人が失業リスクが高いのかを明らかにする。第4節では、失業リスクと能力開発の関係を明らかにする。第1に、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かを分析する。第2に、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを分析する。第5節では、分析結果を解釈するとともに、必要な対策について述べる。最後に、第6節にて、本章を要約する。

1. はじめに

1.1 問題意識

これまで、多くの日本企業において、従業員は企業の都合に合わせて異動していれば、定年までの雇用の場が確保されてきたといわれる。しかし、昨今、企業の経営環境が変化するなかで、長期雇用者が減少するとともに、長期雇用者であつても企業内で安定的なキャリアを形成することが困難になりつつある。そこで、ひとつの企業による雇用の確保の仕組みから企業間の円滑な移動を伴う労働市場全体での雇用の確保の仕組みへの転換が求められている。そして、そのような仕組みを成り立たせる上で鍵となるのが、個人の能力開発である。個人が日頃から主体的に能力開発に取り組み技能向上に努めていけば、万が一失業した際にも、よりよい再就職先を見つけることができる。また、逆にいえば、主体的に能力開発をしていかなければ、安心して職業生活を送ることが難しくなりつつある。いずれにせよ、ここに、失業というリスクに対するセーフティネットとしての能力開発というテーマが成立する³。

¹ 完全失業率の推移をみると、1980年代からバブル期までが2%台、バブル崩壊後から金融危機前（1997年）までが3%台だったのに対し、2006年1月から8月の平均は4.2%となっている。（「労働力調査」より）

² 雇用者総数に占めるパート、アルバイト、契約社員・嘱託、派遣社員の比率は、1987年には16.0%であったが、1992年には18.1%、1997年には21.0%、2002年には27.9%へと増加している。（「就業構造基本調査」より）

³ このような観点から能力開発の重要性を強調する政策文書としては、労働省（1999）、国民生活審議会総合企画部会雇用・人材・情報化委員会報告（2002）が、研究者の議論としては、大竹（2000）、藤村（2003）、今野（2005）があげられる。

もちろん、ひとつの企業内で長期に雇用されて働く人々にとっても、処遇を向上させていく上で、能力開発は重要な役割を果たすだろう⁴。その意味で、能力開発の必要性は、失業リスクの高低にかかわらず存在する。しかし、一般に、長期雇用のもとでは勤続とともに一定程度の処遇の向上が見込めるのに対し、失業により企業から離れ、労働市場で処遇を決定される場合、現時点での保有能力が直接的に処遇に影響を与える。また、そもそも能力が低い人々は、再就職先をみつけることすらできない。よって、失業リスクが高い人々にとって、能力開発の必要性は一層高いといえる。そこで、本章では、失業リスクと能力開発の関係を問題にしたい。

1.2 具体的な論点

失業リスクと能力開発の関係を問題にするにあたり、本章では具体的に以下の2つの論点を取り上げる。

第1の論点は、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かである。一方で、失業リスクが高い人ほど能力開発の必要性が高いことから、失業リスクが高い人ほど能力開発を積極的に行っている可能性がある。リスクが高いところにセーフティネットが形成されるという、自然な考え方である。しかし他方で、長期的視野に立って能力開発を行うには、経済的余裕や気持ちの上でのゆとりを必要とするだろう。よって、失業リスクが高い人々はそれらの条件を欠くことから、十分に能力開発を行えない可能性もある。リスクとセーフティネットが対応しているのかどうか、まずその実態を明らかにする必要がある。

松田(2002)は、民間企業に勤める男性労働者491人のデータを用い、クロス分析により、雇用が安定している者よりも雇用が不安定な者の方が、総じて能力開発の意欲が高いことを示している⁵。ここからは、リスクとセーフティネットが対応している可能性が示唆される。これに対し、佐野(2006)は、20歳から34歳までの若年者675人のデータを用い、クロス分析により、その差は必ずしも大きくないと留保しつつも、正社員よりも非正社員の方が技能向上への意欲が低く、技能向上の取り組みを行っている割合も低いことを示している。一般に、非正社員の方が失業リスクが高いことを考え合わせるならば、ここからは、リスクとセーフティネットが対応していない可能性が示唆される。また、日本労働研究機構(2002)も、低学歴者や小企業勤務者など、一般に失業リスクが高いと考えられる人ほど自己啓発の実施割合が低いことを示している。

これらの研究には、2つの問題点がある。ひとつは、失業リスクの測定の問題である。松田(2002)においては、現在の会社での勤続意思および勤続可能性をもとに「雇用安定」層と「雇用不安定」層を分類しているが、失業リスクを測定する際に、勤続意思を考慮するの

⁴ たとえば、日本経営者団体連盟特別委員会(1999)のように、企業が雇用の確保を最優先課題とすることを前提とした上で、個人の能力開発の重要性を説くものもある。

⁵ 現在の会社での勤続意思および勤続可能性をたずねた設問を用い、「定年まで勤務するつもりで、実際に出来ると思う」と回答した者を「雇用安定」、それ以外の者を「雇用不安定」と分類している。

は適切ではない。また、佐野（2006）および日本労働研究機構（2002）は、労働者の属性と能力開発の関係を分析したものであり、そもそも失業リスクと能力開発の関係を分析したのではない。もうひとつの問題は、いずれの研究も、クロス分析にとどまっていることである。すなわち、先行研究でみられたような関係は、性別や年齢、学歴といった基本属性、職種や収入といった働き方によってもたらされた、擬似相関である可能性がある。そこで本章では、回帰分析によって基本属性や働き方をコントロールした上で、失業リスクの高低が能力開発の有無にいかなる影響を与えているのかを分析することとする。

第2の論点は、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかである。

一般論として、何が能力開発の障害になっているのかは、ある程度知られている。たとえば、自己啓発を実施するにあたっての問題点を分析した日本労働研究機構（2002）からは、「忙しくて自己啓発の余裕がない」といった時間的要因、「費用がかかりすぎる」といった経済的要因、「やるべきことがわからない」といったキャリア志向の不明確さなどが、自己啓発の障害となっていることが読み取れる⁶。

しかし、特に失業リスクが高い人々にとって何が問題となっているのかについては、必ずしも十分に明らかにされていない。この点を明らかにすることは、リスクが高い人々に対して、効果的かつ効率的にセーフティネットを提供することにつながる。そこで本章では、失業リスクの高低と能力開発を行う上での障害との関係を分析することとする。

2. 分析対象と変数

2.1 分析対象

本章では、「主に自分自身の収入」で生活している⁷、55歳以下の民間雇用者を分析対象とする⁸。

家計補助的な働き方をしている人を除外するのは、失業によって自分や家族の生活に深刻な影響が及ぶ者に対象を限定するためである。失業というリスクと能力開発というセーフティネットの関係を問題とする以上、失業が重大なリスクとして立ち現れる人々に対象を限定する必要がある。もっとも、その一方で、比較的多くの女性や非正規雇用者が分析対象から外れる点には注意が必要である。

56歳以上の人を除外するのは、定年による離職可能性を、失業リスクとしてカウントしないよう配慮するためである。後述するように、今回の調査票にて失業リスクを測定する設問

⁶ 自己啓発を実施している人と実施していない人とで、「自己啓発にあたっての問題点」として指摘した比率に大きな差がみられる項目を取り上げた。

⁷ 「主に自分自身の収入」で生活しているか否かの判断は、「あなたの生活はおもに誰の収入によっていますか（問 C-25）」による。

⁸ 企業規模をたずねた設問（問 A-11 および問 A-10）において「官公庁（公務）」と回答した者以外を、「民間」と判断した。雇用者が否かは、「あなたは雇われて働いていますか（問 A-6）」の回答に基づく。

には、離職理由として「倒産・廃業」、「解雇」、「契約満了」、「定年」が並記されている。しかし、定年による離職の場合、他の理由による離職の場合と比べて、離職後引退して非労働力化する可能性が高い。よって、定年による離職可能性が高かったとしても、必ずしも失業リスクが高いとはいえず、対象から除外するのが適当だと考えられる。

公務員を除外するのは、法律によって身分が保障された公務員の「失業リスク」を測定すること自体が、適当でないと考えからである。

さらに、役員、自営業者、家族従業者等を除外している。役員を除外するのは、雇用労働者とは契約形態が異なり、失業リスクの分布が大きく異なると考えられるからである。自営業者および家族従業者等を除外しているのは、56歳以上の人を除外するのと同様の理由からである。すなわち、自主廃業によって離職した場合、非労働力化する可能性が高いと考えられるからである。

2.2 失業リスクの測定

失業リスクを測定する際には、個人に対するアンケートであるため最終的には本人の主観的認識に拠らざるを得ないことを承知しつつ、できる限り本人が今後失業する可能性を客観的に捉えられるよう心がけた。具体的には、総合的な社会調査として定評がある General Social Surveys（米国）の設問を改良し、「倒産・廃業や解雇、契約満了、定年のために、あなたが今の仕事をやめざるをえなくなる可能性」が、「今後1年間」および「今後5年間」にどのくらいあるかをたずねた（問 A-32a）⁹。

そして、以下の通り、「今後1年間」についての回答と「今後5年間」についての回答を組み合わせ、3段階の尺度を作成した（図表Ⅱ-1-1）。まず、「今後1年間」、「今後5年間」それぞれについて、離職可能性が「非常に低い」または「低い」と回答した場合、雇用が安定しており、それ以外の場合、雇用が不安定であると判断した。ちなみに、「わからない」と回答した場合も、離職可能性が「非常に低い」または「低い」と言い切れないという意味で、雇用が安定しているわけではないと判断した。その上で、「今後1年間」について雇用が不安定である場合、失業リスクが高い（2点）、「今後1年間」については雇用が安定しているが、「今後5年間」については雇用が不安定である場合、失業リスクが中程度（1点）、「今後1年間」についても「今後5年間」についても雇用が安定している場合、失業リスクが低い（0点）と判断した。

失業リスクの分布は、図表Ⅱ-1-2の通りである。すなわち、「低」が43.8%、「中」が20.1%、「高」が36.1%であり、得点の平均は0.92点である。なお、「今後1年間」と「今後5年間」の離職可能性のいずれかが無回答の場合、変数作成から除外している。

⁹ General Social Surveys の設問は、”Thinking about the next 12 months, how likely do you think it is that you will lose your job or be laid off?”である。

図表Ⅱ-1-1 失業リスクの測定

		今後5年間の離職可能性					
		非常に低い	低い	どちらともいえない	高い	非常に高い	わからない
今後1年間の離職可能性	非常に低い	低 (0点)		中 (1点)			
	低い						
	どちらともいえない	高 (2点)					
	高い						
	非常に高い						
	わからない						

図表Ⅱ-1-2 失業リスクの分布

低(0点)	中(1点)	高(2点)	合計	平均点(標準偏差)	N
43.8%	20.1%	36.1%	100.0%	0.92点(0.89)	1100

3. 失業リスクの実態

本節では、失業リスクが高いのはどのような人なのかを明らかにする。具体的には、クロス分析および回帰分析にて、基本属性および働き方の面からみて、どのような人が失業リスクが高いのかを分析する。

3.1 クロス分析

まず、クロス分析によって、基本属性および働き方によって失業リスクにどの程度差があるのかを分析する。基本属性としては、性別（問 C-22）、年齢（問 C-23）、学歴（問 C-26）を、働き方としては就業形態（問 A-6 付問 1）、職種（問 A-9 付問）、企業規模（問 A-11 および問 A-10）、本人年収（問 C-24a）、労働組合加入（問 A-16）を取り上げる。なお、いずれも無回答は分析から除外する。

図表Ⅱ-1-3 はその結果を示したものである。簡便のため、平均点を比較すると、以下のことが読み取れる。第1に、男性（0.90点）より女性（1.00点）の方が失業リスクが高い。第2に、年齢別にみると、40代（0.85点）は失業リスクが低く、20代（1.00点）および50代（1.00点）は失業リスクが高い。第3に、学歴別にみると、大卒以上（0.64点）は失業リスクが低く、中学卒（1.35点）は失業リスクが高いというように、学歴が低い方が失業リスクが高くなっている。第4に、就業形態別にみると、正社員（正規の職員・従業員）（0.87点）は失業リスクが低く、派遣社員（1.55点）、パート・アルバイト（1.28点）は失業リスクが高い。第5に、職種別にみると、管理的職業（0.53点）、専門・技術的職業（0.65点）は失業リスクが低く、農・林・漁業に関わる職業（1.32点）、運輸・通信的職業（1.27点）、サービスの職業（1.14点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.13点）は失業リスクが高い。第6

に、企業規模別にみると、1000人以上（0.66点）は失業リスクが低く、9人以下（1.29点）は失業リスクが高いというように、企業規模が小さい方が失業リスクが高くなっている。第7に、本人年収別にみると、850万円以上（0.45点）、550～850万円未満（0.56点）は失業リスクが低く、250万円未満（1.26点）は失業リスクが高いというように、年収が低い方が失業リスクが高くなっている。第8に、労働組合加入による差をみると、加入者（0.65点）よりも未加入者（1.02点）の方が失業リスクが高い。

図表Ⅱ-1-3 基本属性・働き方と失業リスク（クロス分析）

		失業リスク			計	平均点	F 値	N
		低 (0点)	中 (1点)	高 (2点)				
合計		43.8	20.1	36.1	100.0	0.92	—	1100
性別	男性	44.8	20.3	35.0	100.0	0.90	2.093	858
	女性	40.5	19.4	40.1	100.0	1.00		242
年齢	20代	40.4	19.2	40.4	100.0	1.00	1.810	198
	30代	44.1	20.9	35.0	100.0	0.91		349
	40代	47.7	19.5	32.8	100.0	0.85		354
	50代	39.7	20.6	39.7	100.0	1.00		199
学歴	中学卒	22.5	19.7	57.7	100.0	1.35	23.904 ***	71
	高校卒	38.0	18.1	43.9	100.0	1.06		531
	短大・高専卒	40.0	25.7	34.3	100.0	0.94		105
	大卒以上	57.4	21.1	21.4	100.0	0.64		383
就業形態	正社員	46.1	20.9	33.0	100.0	0.87	7.359 ***	937
	パート・アルバイト	30.4	11.6	58.0	100.0	1.28		69
	派遣社員	9.1	27.3	63.6	100.0	1.55		22
	契約社員・嘱託	42.9	14.3	42.9	100.0	1.00		49
	その他	27.3	18.2	54.5	100.0	1.27		22
職種	専門・技術的職業	54.9	25.5	19.6	100.0	0.65	8.246 ***	204
	管理的職業	62.0	23.0	15.0	100.0	0.53		100
	事務的職業	42.3	22.5	35.2	100.0	0.93		182
	販売的職業	46.1	16.7	37.2	100.0	0.91		180
	技能工・生産工程	34.9	16.9	48.2	100.0	1.13		249
	運輸・通信的職業	26.8	19.6	53.6	100.0	1.27		56
	保安的職業	45.5	18.2	36.4	100.0	0.91		11
	農・林・漁業	21.1	26.3	52.6	100.0	1.32		19
	サービスの職業	36.0	14.0	50.0	100.0	1.14		86
	その他	37.5	25.0	37.5	100.0	1.00		8
企業規模	9人以下	28.6	14.3	57.1	100.0	1.29	26.210 ***	133
	10～99人以下	33.6	18.2	48.2	100.0	1.15		307
	100～999人以下	47.6	21.8	30.6	100.0	0.83		330
	1000人以上	55.8	22.4	21.8	100.0	0.66		330
本人年収	250万円未満	29.3	15.4	55.3	100.0	1.26	35.142 ***	208
	250～550万円未満	39.4	20.6	40.0	100.0	1.01		467
	550～850万円未満	60.3	23.7	16.0	100.0	0.56		219
	850万円以上	67.8	19.5	12.6	100.0	0.45		87
労組	未加入	38.6	21.0	40.4	100.0	1.02	39.040 ***	767
	加入	58.1	19.3	22.6	100.0	0.65		296

注：***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

このように、失業リスクおよび働き方によって、失業リスクにかなりの差がある。また、一元配置分散分析の結果をみると、特に、学歴、就業形態、職種、企業規模、本人年収、労働組合加入による差が大きいことがわかる。

3.2 回帰分析

もっとも、ここで取り上げた基本属性および働き方のなかには、互いに強く相関し合っており、擬似相関を生み出しているものも多く含まれていると考えられる。そこで、失業リスクを高める要因として何が強く効いているのかを明らかにするため、失業リスクを従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、順序ロジスティック回帰分析を行う。

分析結果は図表Ⅱ-1-4の通りである。ここから、学歴が低いほど、(正社員に比べて)派遣社員ほど、年収が少ないほど失業リスクが高いことがわかる。また、統計的に有意ではないが、企業規模が小さいほど失業リスクが高くなる傾向がある。他方、(男性に比べて)女性ほど、(事務的職業に比べて)専門・技術的職業、管理的職業ほど、労働組合加入者ほど失業リスクが低い。これに対し、年齢は失業リスクに明確な影響を与えていない。

これらの結果は、次のように解釈できる。第1に、学歴が低いほど失業リスクが高いのは、高学歴者ほど相対的に高い能力、多くの資源を有しているため安定的な仕事に就きやすく、逆に、低学歴者ほど不安定な仕事に就きやすいからだと考えられる。第2に、(正社員に比べ)派遣社員ほど失業リスクが高いのは、派遣社員の多くが企業側の短期的な需要に対応して活用されているからであろう¹⁰。第3に、年収が少ないほど失業リスクが高い理由としては、これらの人々は付加価値の相対的に低い周辺的な仕事に従事しているため、経営環境や事業方針の変更により雇用を失う可能性が高いことなどが考えられる。第4に、企業規模が小さいほど失業リスクが高い理由としては、経営基盤が不安定な企業が相対的に多いこと、余剰人員が生じた際に社内で吸収する余地が少ないことなどが考えられる。第5に、(男性に比べて)女性ほど失業リスクが低い点については、直接的な因果関係よりも、間接的な理由が働いている可能性がある。まず、実態として、女性は昇進昇格で不利な場合が多く、年収が低い傾向にあると考えられるが、このモデルでは、年収をコントロールして同一年収の男女と比較しているため、結果として、賃金水準が高い優良企業に勤める女性とそうでない男性と比較していることになり、女性の係数がマイナスになっている可能性がある。また、失業リスクの高い仕事に就いている女性は、生活を自分で支えることができないため、分析対象から外れており、このような結果が得られた可能性もある。第6に、(事務的職業に比べて)専門・技術的職業、管理的職業ほど失業リスクが低いのは、職能の専門性が高いため雇用主に対する交渉力が強く、仕事を失う可能性が低いからだと考えられる。第7に、労働組合未加

¹⁰ もっとも、派遣社員の雇用主は派遣元企業であるため、派遣先企業での仕事の終了が、必ずしも雇用契約の終了を意味するわけではない。しかし、派遣社員の大半を占める登録型の派遣社員の場合、派遣元企業との雇用契約期間は、派遣先企業への派遣期間に限られているため、派遣先企業での仕事の終了は、次の派遣先企業が見つからない限り、実質的に雇用契約の終了を意味する。

入者ほど失業リスクが高いのは、いうまでもなく、労働組合が雇用の維持・確保に影響力を持っているからであろう。

図表Ⅱ-1-4 失業リスクの規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

	係数	標準誤差	
女性	-0.371	0.204	*
(20代)			
30代	-0.015	0.204	
40代	-0.054	0.212	
50代	0.270	0.243	
中学卒	0.713	0.321	**
高校卒	0.436	0.165	***
短大・高専卒 (大卒以上)	0.272	0.249	
(正社員)			
パート・アルバイト	0.277	0.303	
派遣社員	1.125	0.500	**
契約社員・嘱託	-0.364	0.317	
その他	1.243	0.515	**
専門・技術的職業	-0.580	0.224	***
管理的職業 (事務的職業)	-0.724	0.308	**
販売的職業	0.012	0.228	
技能工・生産工程	0.128	0.230	
運輸・通信的職業	0.377	0.338	
保安的職業	-0.302	0.626	
農・林・漁業	0.061	0.540	
サービスの職業	-0.283	0.290	
その他	0.175	0.990	
9人以下	0.360	0.262	
10～99人以下	0.247	0.201	
100～999人以下 (1000人以上)	-0.040	0.179	
250万円未満	1.135	0.359	***
250～550万円未満	0.719	0.297	**
550～850万円未満 (850万円以上)	0.089	0.291	
労組加入	-0.609	0.174	***
[$\tau = 1.00$]	0.375	0.366	
[$\tau = 2.00$]	1.376	0.368	
N		944	
-2 対数尤度		1483.756	
カイ 2 乗		189.789	***
Nagelkerke R2		0.207	

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-1-9。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-1-3とは異なる。

これらの結果は、おおむね常識的見解に沿うものである¹¹。他方、ひとつ注意を引くのが、就業形態に関して、派遣社員の効果は有意であるが、パート・アルバイト、契約社員・嘱託の効果は有意でないことである。この点については、第1に、パート・アルバイトの雇用が長期化していること、第2に、有期雇用である契約社員・嘱託は、有期雇用であるがゆえに一定期間の雇用が保障されているため、むしろ失業リスクが低くなる傾向にあることなどが考えられる。ただし、女性の効果の場合と同様、失業リスクの高い非正規雇用者は生活を自分で支えることができず、分析対象から外れているため、このような結果が得られた可能性もある。

4. 失業リスクと能力開発

それでは、失業リスクと能力開発とはいかなる関係にあるのだろうか。以下、4.1にて、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かを、4.2にて、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを分析したい。

4.1 失業リスクは能力開発を促進するか

ここでは、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか（問 A-35）」に対する回答から、能力開発の有無を判断する。選択肢は、「取り組んでいる」、「取り組んでいない」の2つである。なお、無回答の場合は分析から除外した。

(1) クロス分析

まず、クロス分析により失業リスクの高低と能力開発の有無との関係を分析する。図表 II-1-5 は、その結果を示したものである。

ここから、失業リスクが低い者、中程度の者に比べ、失業リスクが高い者は能力開発に対して消極的であることがわかる ($p=0.000$)。もちろん、これは他の変数をコントロールせずに行ったクロス分析であり、この結果だけから失業リスクが能力開発を行う上での大きな障

図表 II-1-5 失業リスクは能力開発を促進するか（クロス分析）

	能力開発の取り組み			N	
	取り組んでいる	取り組んでいない	合計		
失業リスク	低	57.3	42.7	100.0	482
	中	60.7	39.3	100.0	219
	高	44.6	55.4	100.0	395
	合計	53.4	46.6	100.0	1096

$\chi^2=20.029, p=0.000$ 。

¹¹ それゆえ、この失業リスク変数の信頼性も高いといえる。

害となっているとはいえない。しかし、リスクが高い人ほどセーフティネットも手薄であるという事実が存在することは強調されてよいだろう。

（２）回帰分析

次に、失業リスクの高低自体が能力開発の有無にいかなる影響を与えているのかを、回帰分析によって明らかにしたい。

はじめに、基本属性および働き方からみてどのような人が能力開発を積極的に行っているかを確認するため、能力開発の有無を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う（モデル①）。その上で、失業リスクの効果を推定するため、能力開発の有無を従属変数、失業リスクを独立変数、基本属性および働き方をコントロール変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う（モデル②）。

分析結果は、図表Ⅱ-1-6の通りである。まず、基本属性および働き方を独立変数として投入したモデル①から、高学歴者、（事務的職業に比べて）専門・技術的職業、管理的職業、販売的職業、サービスの職業ほど能力開発を行う傾向にあることが読み取れる。次に、失業リスクの効果を分析したモデル②から、失業リスクの高低自体が、能力開発の有無に対して統計的に有意な効果を与えていないことが読み取れる。

すなわち、基本属性や働き方が同じであれば、失業リスクが高くとも低くとも、能力開発の有無に大差はない。失業リスクが高い人々は、能力開発に消極的であるわけでもないが、かといって積極的に能力開発をしているわけでもないといえる。

4.2 失業リスクと能力開発の障害

第1節にて述べたように、失業リスクの高い人々は能力開発を行う必要性が高いと考えられるが、実際には、必ずしも積極的に能力開発を行っているわけではないことが明らかになった。そこで、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを探りたい。具体的な設問としては、「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか（複数回答）（問 A-36）」を用いる。

（１）クロス分析

失業リスクの高低別に各項目の選択率を示したのが、図表Ⅱ-1-7である。ここから、失業リスクの高低を問わず、「仕事がいそがしくて時間がない」ことが、能力開発を行う上でもっとも大きな障害となっていることがわかる。しかし、「仕事がいそがしくて時間がない」の選択率は、失業リスクが高くなるにつれて低くなっている。このことは、このような時間的問題が、必ずしも失業リスクが高い人々に特有の障害ではないことを示唆している。

図表Ⅱ-1-6 失業リスクは能力開発を促進するか（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル①		モデル②	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性	-0.364	0.219 *	-0.365	0.220 *
(20代)				
30代	-0.019	0.222	-0.017	0.223
40代	-0.132	0.231	-0.121	0.231
50代	-0.113	0.262	-0.104	0.263
中学卒	-0.370	0.342	-0.398	0.344
高校卒	-0.453	0.178 **	-0.459	0.179 **
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.064	0.273	-0.083	0.274
(正社員)				
パート・アルバイト	-0.052	0.320	-0.042	0.321
派遣社員	0.239	0.496	0.216	0.501
契約社員・嘱託	0.140	0.350	0.166	0.351
その他	0.334	0.529	0.335	0.531
専門・技術的職業	1.192	0.246 ***	1.191	0.248 ***
管理的職業 (事務的職業)	0.578	0.318 *	0.581	0.320 *
販売的職業	0.528	0.243 **	0.543	0.244 **
技能工・生産工程	-0.134	0.245	-0.119	0.246
運輸・通信的職業	-0.976	0.391 **	-0.973	0.392 **
保安的職業	0.242	0.647	0.253	0.649
農・林・漁業	-1.167	0.685 *	-1.210	0.687 *
サービスの職業	0.529	0.309 *	0.555	0.310 *
その他	0.369	1.030	0.293	1.036
9人以下	0.248	0.284	0.259	0.284
10～99人以下	0.229	0.219	0.235	0.219
100～999人以下 (1000人以上)	0.370	0.194 *	0.367	0.194 *
250万円未満	-0.479	0.383	-0.466	0.385
250～550万円未満	-0.403	0.318	-0.401	0.318
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.273	0.304	-0.285	0.304
労組加入	0.009	0.187	0.022	0.188
(失業リスク:低)				
失業リスク:中			0.285	0.192
失業リスク:高			-0.001	0.173
定数	0.382	0.389	0.309	0.395
N		942		942
-2 対数尤度		1189.370		1186.733
カイ 2 乗		112.168 ***		114.805 ***
Nagelkerke R2		0.150		0.153

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-1-10。

これに対し、失業リスクが高くなるにつれて選択率が高くなっているのは、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」、「研修・講座などを受ける費用が出せない」、「能力を身につける方法が

わからない」、「何をしたらよいかわからない」といった、時間的問題以外の項目である。

図表Ⅱ-1-7 失業リスクと能力開発の障害（クロス分析）

	失業リスク		
	低	中	高
仕事がいそがしくて時間がない	49.3%	41.6%	41.2%
家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない	10.2%	8.1%	9.9%
あたらしい仕事や高度な仕事に接する機会がない	7.5%	14.0%	17.3%
教えてくれる人がいない	6.7%	10.9%	11.2%
研修・講座などを受ける機会が身近にない	14.4%	17.2%	18.1%
研修・講座などを受ける費用が出せない	11.9%	19.5%	23.9%
能力を身につける方法がわからない	3.1%	2.7%	4.3%
何をしたらよいかわからない	2.1%	6.3%	6.4%
N	479	221	393

（２）回帰分析

次に、各項目を選択したか否かを従属変数、失業リスクを独立変数、基本属性および働き方をコントロール変数として、二項ロジスティック回帰分析を行うこととする。分析結果は、図表Ⅱ-1-8の通りである。

ここから、失業リスクが高いほど「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」を選択しやすくなることがわかる。これに対し、「仕事がいそがしくて時間がない」、「仕事以外が忙しくて時間がない」の選択率は、失業リスクの高低の影響を受けていない¹²。すなわち、時間的問題が失業リスクにかかわりなく発生している一方で、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった問題が失業リスクの高まりに応じて発生しているといえる。いずれにせよ、ここから、失業リスクの高まりによって能力開発を行う上での障害が増えることはあっても、減ることはないことがわかる。

¹² なお、「研修・講座などを受ける機会が身近にない」、「能力を身につける方法がわからない」を従属変数としたモデルは、カイ2乗値が5%水準で有意でなかったため、図表から除外している。

図表Ⅱ-1-8 失業リスクと能力開発の障害（二項ロジスティック回帰分析）

	仕事がいそがしくて時間が ない		仕事以外がいそがしくて 時間がない		あたらしい仕事に接する 機会がない		教えてくれる人がいない		研修などを受ける費用が 出せない		何をしたらよいかわからな い	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性 (20代)	-0.006	0.221	1.205	0.331 ***	-0.258	0.317	-0.700	0.371 *	-0.410	0.271	-0.736	0.521
30代	0.209	0.227	1.493	0.401 ***	-0.610	0.297 **	0.163	0.342	0.379	0.266	-0.312	0.453
40代	0.130	0.235	0.991	0.428 **	-0.536	0.308 *	-0.153	0.372	0.304	0.281	-0.503	0.504
50代	-0.106	0.269	0.704	0.501	-0.526	0.353	-1.141	0.538 **	-0.327	0.345	-1.144	0.654 *
中学卒	-0.036	0.343	-1.676	0.826 **	-0.011	0.444	0.283	0.597	-0.011	0.405	-0.478	0.910
高校卒	-0.504	0.175 ***	-0.733	0.301 **	-0.184	0.264	-0.093	0.314	-0.442	0.232 *	0.375	0.459
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.164	0.271	-0.714	0.410 *	0.381	0.375	0.991	0.388 **	0.085	0.322	-0.574	0.848
(正社員)												
パート・アルバイト	-1.547	0.426 ***	0.083	0.447	0.417	0.419	-0.321	0.549	-0.028	0.370	1.189	0.567 **
派遣社員	-0.809	0.551	-0.698	0.826	-1.278	1.056	-6.374	13.426	0.081	0.567	1.433	0.750 *
契約社員・嘱託	-0.102	0.346	-0.611	0.773	0.173	0.462	-0.413	0.650	0.162	0.403	0.880	0.632
その他	-0.147	0.534	-0.557	0.871	0.603	0.696	-0.355	1.103	-0.066	0.700	0.726	1.115
専門・技術的職業	0.540	0.238 **	-0.005	0.347	-0.314	0.365	-0.276	0.373	0.107	0.313	-0.787	0.713
管理的職業	-0.013	0.312	0.464	0.496	-1.055	0.615 *	-1.096	0.688	0.078	0.467	-1.105	1.155
(事務的職業)												
販売的職業	0.454	0.249 *	-0.371	0.385	-0.057	0.355	-0.142	0.382	0.483	0.301	-0.247	0.558
技能工・生産工程	0.108	0.252	-0.131	0.406	0.030	0.355	-0.446	0.393	-0.090	0.321	0.135	0.528
運輸・通信的職業	0.329	0.359	-0.075	0.689	0.710	0.441	-1.466	0.804 *	0.004	0.457	0.335	0.773
保安的職業	-0.140	0.685	-0.280	1.140	0.332	0.869	-6.342	17.626	0.441	0.779	-5.761	17.556
農・林・漁業	-0.188	0.632	-4.830	8.970	0.531	0.729	-0.779	1.101	-1.465	1.078	0.081	1.166
サービスの職業	0.560	0.323 *	-0.356	0.496	0.324	0.418	-0.016	0.478	0.481	0.372	0.017	0.674
その他	-0.494	1.184	-4.671	18.195	-4.303	11.061	-1.231	1.260	-4.251	10.685	-5.407	29.440
9人以下	-0.546	0.297 *	0.284	0.449	-0.591	0.428	-0.174	0.505	0.071	0.347	-0.008	0.653
10～99人以下	0.022	0.214	-0.163	0.363	0.160	0.308	0.401	0.362	0.128	0.275	-0.232	0.547
100～999人以下 (1000人以上)	0.261	0.188	0.089	0.304	-0.185	0.292	0.206	0.335	0.024	0.257	0.216	0.472
250万円未満	-0.245	0.372	1.466	0.640 **	0.048	0.626	-0.222	0.624	1.899	0.630 ***	0.197	0.978
250～550万円未満	-0.355	0.297	0.489	0.537	0.285	0.552	-0.501	0.523	1.428	0.577 **	-0.639	0.900
550～850万円未満 (850万円以上)	0.007	0.282	0.563	0.508	0.489	0.542	-0.781	0.529	0.719	0.580	-0.173	0.874
労働加入 (失業リスク:低)	0.117	0.183	0.495	0.293 *	-0.136	0.278	0.013	0.309	-0.357	0.254	-0.084	0.475
失業リスク:中	-0.284	0.186	-0.021	0.313	0.716	0.282 **	0.468	0.324	0.488	0.246 **	1.039	0.469 **
失業リスク:高	-0.004	0.172	0.186	0.281	0.930	0.255 ***	0.709	0.294 **	0.625	0.218 ***	0.720	0.450
定数	0.018	0.385	-3.846	0.685	-2.037	0.635	-1.821	0.630	-3.167	0.648	-3.030	1.005
N		940		940		940		940		940		940
-2 対数尤度		1203.360		556.870		680.041		530.180		821.508		300.109
カイ2乗		89.098 ***		71.677 ***		53.179 ***		54.176 ***		73.147 ***		43.075 **
Nagelkerke R2		0.121		0.151		0.102		0.121		0.122		0.146

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。
 2) ()はレファレンス・グループ。
 3) 記述統計量は図表Ⅱ-1-11。

5. 考察

5.1 結果の解釈

本章では、失業リスクと能力開発の関係にかかわる、2つの論点を取り上げた。第1は、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かであり、第2は、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかである。以下、それぞれの結果について解釈したい。

第1の論点については、第1に、クロス分析により、失業リスクが低い者、中程度の者に比べ、失業リスクが高い者は能力開発に対して消極的であることがわかった。しかし、第2に、基本属性や働き方でコントロールして回帰分析を行った結果、失業リスクの高低自体は、能力開発の有無に明確な影響を与えていないことが確認された。すなわち、失業リスクが高い人は、そうでない人に比べ、能力開発がおろそかになっているわけではない。とはいえ、この分析結果は、失業リスクの高い人々が能力開発の必要性を痛感して積極的に自己研鑽に励んでいるというわけでもないことを意味する。よって、失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いことを考え合わせるならば、失業リスクが高い人々は、能力開発を行う上で何らかの障害を抱えているものと考えられよう。

そこで、第2の論点として、失業リスクの高い人々の能力開発の障害となっているものは何かを探った。その結果、失業リスクが高くなるほど、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった問題が発生しやすいことが明らかになった。第1に、失業リスクが高いほどあたらしい仕事に接する機会がなくなるのは、企業の側からみて、雇用の継続可能性が低い人々に、能力開発につながるような仕事を任せる動機が乏しいからであろう。第2に、失業リスクが高いほど知識や技能を教えてくれる人がいなくなるのも、それと同様の理由だと考えられる。すなわち、企業の側から見て、雇用の継続可能性が低い人々に、積極的に教育訓練を施す動機が乏しいからであろう。第3に、失業リスクが高いほど研修などを受ける費用が出しにくくなることには、これらの人々は、将来の生活不安に備えて貯金をせねばならず、能力開発に十分な費用を捻出できないことなどが関係していよう。第4に、失業リスクが高いほど何をしたらよいかわからなくなるのは、雇用不安という大きな問題に直面し、冷静に自分の能力開発、キャリア形成について考えることが難しい場合があるからではなかろうか。

5.2 必要な対策

これらから、特に失業リスクが高い人々に対して、どのような対策が求められているといえるだろうか。

まず、回帰分析の結果、失業リスクが高い人は、そうでない人に比べ、能力開発がおろそかになっているわけではないことが明らかになった。とはいえ、能力開発の必要性を痛感し

て積極的に自己研鑽に励んでいるわけでもないことも事実である。失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いことを考え合わせるならば、やはり、失業リスクが高い人々の能力開発は、不十分であるといえる。よって、万が一失業した際に、よりよい条件で再就職できるよう、これらの人々の能力開発に対する支援を惜しむべきではないと考えられる。

その上で、具体的な対策としては、次のものが考えられる。第1に、失業リスクが高い人々は、企業から受ける教育訓練投資が乏しいことが明らかになった。しかし、企業に対して、雇用の継続可能性が低い人々に十分な教育訓練投資を施すよう求めるのは難しい。そこで、企業による教育訓練投資の不足を補うべく、企業外での職業訓練や研修、各種講座などを充実させていく必要がある。第2に、失業リスクが高い人々ほど研修などを受ける費用が出しにくいことが明らかになった。この点については、いうまでもなく、これらの人々の能力開発に対する金銭的支援の充実が求められよう。第3に、失業リスクが高い人々ほど能力開発について「何をしたらよいかわからない」という問題を抱えやすいことが明らかになった。この点については、キャリアカウンセリングにより、過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していくなどして、能力開発を後押ししていく必要がある。

6. 要約

本章では、失業リスクが高い人々にとって、主体的に能力開発を行っていくことが、仕事と生活を守るセーフティネットとしての役割を果たすと考え、それらの人々が十分に能力開発を行っているのか、また、もし十分に行えていないとしたらそこにどのような障害があるのかを明らかにした。まず、分析結果を要約すると、次の通りである。

- ・まず、どのような人が失業リスクが高いのかを分析した。それによれば、学歴が低いほど、（正社員に比べて）派遣社員ほど、年収が少ないほど失業リスクが高い。また、統計的に有意ではないが、企業規模が小さいほど失業リスクが高くなる傾向がある。他方、（男性に比べて）女性ほど、（事務的職業に比べて）専門・技術的職業、管理的職業ほど、労働組合加入者ほど失業リスクが低い。これに対し、年齢は失業リスクに明確な影響を与えていない。
- ・次に、失業リスクの存在によって能力開発が促進されるか否かを分析した。第1に、クロス分析により、失業リスクが低い者、中程度の者に比べ、失業リスクが高い者は能力開発に対して消極的であることが明らかになった。しかし、第2に、基本属性や働き方でコントロールして回帰分析を行った結果、失業リスクの高低自体は、能力開発の有無に明確な影響を与えていないことが確認された。すなわち、失業リスクが高い人は、そうでない人に比べ、能力開発がおろそかになっているわけではない。とはいえ、この分析結果は、失業リスクの高い人々が能力開発の必要性を痛感して積極的に自己研鑽に励んでいるというわけでもないことを意味する。よって、失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高

いことを考え合わせるならば、失業リスクが高い人々は、能力開発を行う上で何らかの障害を抱えているものと考えられる。

- ・そこで、失業リスクが高い人々が能力開発を行う上でどのような障害を抱えているのかを分析した。その結果、失業リスクが高くなるほど、「あたらしい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修などを受ける費用が出せない」、「何をしたらよいかわからない」といった問題が発生しやすくなること、失業リスクの高まりによって能力開発を行う上での障害が増えることはあっても、減ることはないことがわかった。

その上で、特に失業リスクが高い人々に対して、どのような対策が求められているかについて考察した。要約すると、次の通りである。

- ・失業リスクが高い者ほど能力開発の必要性が高いにもかかわらず、必ずしもこれらの人々が積極的に能力開発に取り組んでいるわけではないことが明らかになった。その意味で、失業リスクが高い人々の能力開発は、不十分であるといえる。よって、万が一失業した際に、よりよい条件で再就職できるよう、これらの人々の能力開発に対する支援を惜しむべきではないと考えられる。
- ・具体的な対策としては、(1) 企業による教育訓練投資の不足を補うべく、企業外での職業訓練や研修、各種講座などを充実させていくこと、(2) 能力開発に対する金銭的支援を充実させること、(3) キャリアカウンセリングにより、過度な不安を取り去るとともに、再就職に役立つ技能を明確化していくなどして、能力開発を後押ししていくこと、などが求められる。

図表Ⅱ-1-9 記述統計量（図表Ⅱ-1-4）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
失業リスク:低	0.44	0.50	0	1
失業リスク:中	0.21	0.40	0	1
失業リスク:高	0.35	0.48	0	1
女性	0.21	0.41	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.31	0.46	0	1
40代	0.33	0.47	0	1
50代	0.19	0.39	0	1
中学卒	0.06	0.25	0	1
高校卒	0.48	0.50	0	1
短大・高専卒	0.10	0.30	0	1
大卒以上	0.36	0.48	0	1
正社員	0.85	0.36	0	1
パート・アルバイト	0.06	0.25	0	1
派遣社員	0.02	0.14	0	1
契約社員・嘱託	0.04	0.21	0	1
就業形態その他	0.02	0.14	0	1
専門・技術的職業	0.19	0.39	0	1
管理的職業	0.09	0.29	0	1
事務的職業	0.17	0.38	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.23	0.42	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.23	0	1
保安的職業	0.01	0.11	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.07	0.26	0	1
職種その他	0.00	0.06	0	1
9人以下	0.12	0.32	0	1
10～99人以下	0.28	0.45	0	1
100～999人以下	0.30	0.46	0	1
1000人以上	0.31	0.46	0	1
250万円未満	0.21	0.41	0	1
250～550万円未満	0.48	0.50	0	1
550～850万円未満	0.23	0.42	0	1
850万円以上	0.09	0.29	0	1
労働組合加入	0.28	0.45	0	1

注：標本の大きさは944。

図表Ⅱ-1-10 記述統計量（図表Ⅱ-1-6）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
能力開発の取り組み	0.53	0.50	0	1
女性	0.21	0.41	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.32	0.46	0	1
40代	0.33	0.47	0	1
50代	0.19	0.39	0	1
中学卒	0.06	0.25	0	1
高校卒	0.48	0.50	0	1
短大・高専卒	0.10	0.30	0	1
大卒以上	0.36	0.48	0	1
正社員	0.85	0.36	0	1
パート・アルバイト	0.06	0.25	0	1
派遣社員	0.02	0.14	0	1
契約社員・嘱託	0.04	0.21	0	1
就業形態その他	0.02	0.14	0	1
専門・技術的職業	0.19	0.39	0	1
管理的職業	0.09	0.29	0	1
事務的職業	0.17	0.38	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.23	0.42	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.23	0	1
保安的職業	0.01	0.11	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.07	0.26	0	1
職種その他	0.00	0.07	0	1
9人以下	0.12	0.32	0	1
10～99人以下	0.27	0.45	0	1
100～999人以下	0.30	0.46	0	1
1000人以上	0.30	0.46	0	1
250万円未満	0.21	0.41	0	1
250～550万円未満	0.48	0.50	0	1
550～850万円未満	0.23	0.42	0	1
850万円以上	0.09	0.29	0	1
労働組合加入	0.28	0.45	0	1
失業リスク:低	0.45	0.50	0	1
失業リスク:中	0.20	0.40	0	1
失業リスク:高	0.35	0.48	0	1

注：標本の大きさは942。

図表Ⅱ-1-11 記述統計量（図表Ⅱ-1-8）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
仕事がいそがしくて時間がない	0.45	0.50	0	1
仕事以外がいそがしくて時間がない	0.10	0.31	0	1
あたらしい仕事に接する機会がない	0.13	0.34	0	1
教えてくれる人がない	0.09	0.29	0	1
研修などを受ける費用が出せない	0.18	0.39	0	1
何をしたらよいかわからない	0.04	0.21	0	1
女性	0.21	0.41	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.31	0.46	0	1
40代	0.33	0.47	0	1
50代	0.19	0.39	0	1
中学卒	0.06	0.25	0	1
高校卒	0.48	0.50	0	1
短大・高専卒	0.10	0.29	0	1
大卒以上	0.36	0.48	0	1
正社員	0.85	0.35	0	1
パート・アルバイト	0.06	0.24	0	1
派遣社員	0.02	0.14	0	1
契約社員・嘱託	0.04	0.21	0	1
就業形態その他	0.02	0.13	0	1
専門・技術的職業	0.19	0.39	0	1
管理的職業	0.09	0.29	0	1
事務的職業	0.17	0.38	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.23	0.42	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.23	0	1
保安的職業	0.01	0.11	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.07	0.26	0	1
職種その他	0.00	0.07	0	1
9人以下	0.11	0.32	0	1
10～99人以下	0.28	0.45	0	1
100～999人以下	0.31	0.46	0	1
1000人以上	0.30	0.46	0	1
250万円未満	0.21	0.40	0	1
250～550万円未満	0.48	0.50	0	1
550～850万円未満	0.23	0.42	0	1
850万円以上	0.09	0.29	0	1
労働組合加入	0.28	0.45	0	1
失業リスク:低	0.44	0.50	0	1
失業リスク:中	0.21	0.40	0	1
失業リスク:高	0.35	0.48	0	1

注： 標本の大きさは 940。

【参考文献】

- 今野浩一郎（2005）「キャリア開発の自己責任化と長期休暇」、『日本労働研究雑誌』No.540, pp.1.
- 大竹文雄（2000）「雇用不安をめぐって」『季刊・家計経済研究』2000年秋号, pp.13-21.
- 小池和男（2005）『仕事の経済学[第3版]』東洋経済新報社.
- 国民生活審議会総合企画部会雇用・人材・情報化委員会（2002）『働き方とライフスタイルの
変革』国民生活審議会総合企画部会雇用・人材・情報化委員会.
- 佐野嘉秀（2006）「若年層雇用者の能力開発と仕事意識」労働政策研究・研修機構『日本人の
働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』労働政策研究・研修機構,
pp.31-57.
- 日本経営者団体連盟特別委員会（1999）『エンプロイヤビリティの確立をめざして——「従業員
自律・企業支援型」の人材育成を』日本経営者団体連盟教育研修部.
- 日本労働研究機構（2002）『能力開発基本調査報告書（厚生労働省委託）』日本労働研究機構.
- 藤村博之（2003）「能力開発の自己管理——雇用不安のもとでの職業能力育成を考える」、『日
本労働研究雑誌』No.514, pp.15-26.
- 松田茂樹（2002）「雇用流動化時代の職業能力開発」『LDI report』2002年6月号, pp.25-41.
- 労働省（1999）「雇用対策基本計画（第9次）」.

第2章 セーフティネットとしての法知識

本章は、労働に関する法知識を、仕事と生活を守るセーフティネットとして捉え、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを明らかにすることを目的とする。

本章の構成は、次の通りである。まず、第1節で問題意識を述べ、先行研究を確認するとともに、分析対象と変数について説明する。第2節では、国民全体の法知識の状況を明らかにする。その上で、第3節では、民間雇用者の場合と民間未組織雇用者の場合について、法知識の規定要因を明らかにする。第4節では、分析結果を解釈するとともに、法知識の必要性とその所在という観点からどのような問題があるかについて考察する。第5節では、本章を要約する。

1. はじめに

1.1 問題意識

元来、労働市場において使用者と労働者は対等な存在であるとされる。しかし、現実には、労働者は使用者に比べて交渉力や知識が劣ることが多く、自由な取引に任せていては、労働者が一方的に不利益を被る危険性が高い。そこで、労働法によって「市場取引における弱者としての労働者」を保護する必要性が生じた¹。戦後日本では、憲法による労働三権の保障、労働組合法や労働基準法の制定を始めとして、労働法制が拡充され、労働者はさまざまな権利を享受できるようになった。

しかし、単に法律によって定められているだけでは、労働者の権利は守られない。労働者自身が自分の権利について正しく理解していなければ、労働市場で不利な扱いを受けた時に、それが違法であることに気づき、改善していくことができないからである²。

そこで、労働者一人一人が自分の権利を理解する必要性が生じる。しかも、その必要性は今日ますます高まっている。第1に、労働組合の組織率が低下している³。組合員であれば、労使の団体交渉によって労働条件が決定されるため、仮に自分の権利を理解していなくても、不利益を被ることは比較的少ないだろう。これに対し、組合員でない場合、自分の権利を自分で守る必要性が一層高い。第2に、パートやアルバイトといった、非正社員が増加している⁴。これらの人々の労働条件は、使用者と労働者との個別の契約によって決定される場合が多い。それゆえ、一人一人が自分の権利を理解している必要がある。このように、労働に

¹ 菅野・諏訪（1994）を参照。

² ここで「改善する」という際には、当の使用者に改善を要求する場合だけでなく、そのような使用者のもとを離れよりよい就職先を探すという場合も含まれる。

³ 2005年の労働組合推定組織率は18.7%であり、この20年間で10%以上減少している。（「労働組合基礎調査」より）

⁴ 雇用者総数に占めるパート、アルバイト、契約社員・嘱託、派遣社員の比率は、1987年には16.0%であったが、1992年には18.1%、1997年には21.0%、2002年には27.9%へと増加している。（「就業構造基本調査」より）

関する法知識の、仕事と生活を守るセーフティネットとしての役割がより大きくなりつつある。

それでは、労働に関する法知識は、セーフティネットとしての役割を十分に果たしているといえるだろうか。そこでまず注目されるのが、NHK 放送文化研究所が5年に1度実施している「日本人の意識」調査である。そこでは、憲法に定められた「団結権」についての国民の理解を問うており、その結果、1973年から2003年の30年の間に、権利を理解している人の比率が39%から20%にまで低下していることが明らかになっている⁵。このことは、仕事と生活を守るセーフティネットを持たない者が増加していることを意味する。また、法社会学の研究によれば、法知識は社会階層や教育水準など、さまざまな要因の影響を受けて社会的に偏在していることが知られている⁶。そこで本章では、必要性が高いところにより多くのセーフティネットが備わっているのが望ましいという観点から、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを明らかにすることとする。

1.2 先行研究

労働に関する法知識を取り上げた研究として、まず、佐藤・高橋（2005）、高橋（2005）があげられる。これらは、高校卒業前の生徒に対するアンケート調査から、法知識が必要なところに備わっているか、すなわち法知識の必要性とその所在の関係について論じたものである。そこでは、法知識の水準に対して学力が強い影響力を持っているため、進学予定者に比べて就職予定者ほど法知識を持っておらず、また、就職予定者のなかでも小企業就職予定者やフリーター予定者ほど法知識を持っていないというように、法知識の必要性とその所在とのミスマッチが起きていることが明らかにされている。しかし、この調査は4つの都道府県の高校3年生という特殊なサンプルに対して実施されたものであり、民間雇用者全体について同様のことがいえるかどうかは定かではない。

他方、原・佐藤（2004）は、民間雇用者に対するアンケート調査から、年齢が高くなるほど、高学歴者ほど、ブルーカラーに比べてホワイトカラーほど労働に関する法知識の水準が高いことを示している。しかし、同論文はセーフティネットという観点から法知識に注目したのではないため、法知識の必要性とその所在との関係については、必ずしも十分に考察がなされていない。

そこで以下では、民間雇用者全体のサンプルを用い、法知識の所在を明らかにした上で、それが必要性に対応しているかどうかについて検討するものとする。

⁵ NHK 放送文化研究所（2004）を参照。

⁶ 六本（1986, 2004）

1.3 分析対象と変数

分析対象は、原則として、民間企業で働く雇用者⁷とする。公務員、民間企業の役員、自営業者等を除外するのは、労働に関する適用法規が異なっていたり、そもそも労働法の適用下でない場合があるからである。なお、第3節においては、民間雇用者に対する分析と並行して、労働に関する法知識を特に必要とすると考えられる、民間未組織雇用者⁸に対する分析も行うこととする。

労働に関する法知識の水準は、図表Ⅱ-2-1 の設問に基づいて測定する。回答者は、これらの労働者の権利について知っていれば印をつけることになっている。以下、印がついているか否かで、それぞれの権利を理解しているか否かを判断する⁹。

図表Ⅱ-2-1 労働者の権利と根拠法規

設問	根拠法規
人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある(最低賃金)(問 C-5c)	最低賃金法
雇われて働いている人は、法定労働時間(週 40 時間)を超えて残業した場合、割増賃金を請求できる(残業手当)(問 C-5d)	労働基準法
雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる(有給休暇)(問 C-5e)	労働基準法
雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる(団結権)(問 C-5f)	憲法, 労働組合法

2. 国民全体の法知識の状況

図表Ⅱ-2-2 は、国民全体の法知識の状況をみたものである。まず、分析対象以外の人々も含めた国民全体の法知識の状況をみると、有給休暇については 68.6%が理解しておりもっとも理解度が高く、最低賃金 (64.4%)、残業手当 (52.0%) がそれに次ぎ、団結権が 35.3%でもっとも理解度が低い¹⁰。なお、それぞれの権利について知っていれば 1 点、知らなければ 0 点として法知識の合計点を求めたところ、平均は 2.20 点となった。

合計点の平均を、無業者と有業者とで比べると¹¹、有業者の方が高い (2.24>2.08)。しかし、有業者のなかで、雇用者以外と雇用者を比べると、雇用者の方が低い (2.21<2.35)。さらに、雇用者のなかで、官公庁雇用者と民間雇用者を比べると、民間雇用者の方が低い (2.18<2.70)。このように、本章の分析対象である民間雇用者は、労働に関する法知識を備えてい

⁷ 企業規模をたずねた設問 (問 A-11 および問 A-10) において「官公庁 (公務)」と回答した者以外を、民間企業勤務者と判断した (「わからない」と回答した者も民間企業とみなした)。雇用者か否かは、「あなたは雇われて働いていますか (問 A-6)」の回答に基づく。

⁸ 民間雇用者のうち、「あなたは労働組合に入っていますか (問 A-16)」の設問に対して、「入っていない」と回答した者を、民間未組織雇用者とした。

⁹ なお、調査票の設計上、1 つも印がついていない場合、無回答であるのか、知っている項目が 1 つもなかったのか判別できないという問題が生じた。そこで、調査票において同じ頁に印刷されている前後の設問に回答しているにもかかわらずこの設問に 1 つも印がついていない場合は「1 つも知らない」、前後の設問に無回答でこの設問にも 1 つも印がついていない場合は「無回答」と判断した。

¹⁰ 有給休暇、最低賃金、残業手当、団結権という順番は、無業者であれ有業者であれ、同様である。

¹¹ 無業者か有業者かは、「あなたはふだん何か収入のある仕事をしていますか (問 1)」の回答に基づく。

る必要性が高いにもかかわらず、国民全体の平均よりも法知識の水準が低い。民間雇用者が労働に関する法知識を必ずしも十分に備えていない実態が読み取れる。

図表Ⅱ-2-2 国民全体の法知識の状況

	合計点	最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	N
合計	2.20	64.4%	52.0%	68.6%	35.3%	4,878
無業者	2.08	59.8%	49.9%	67.1%	31.1%	1,148
有業者	2.24	65.8%	52.7%	69.1%	36.6%	3,730
雇用者以外	2.35	69.2%	56.5%	71.8%	37.7%	733
雇用者	2.21	65.0%	51.6%	68.4%	36.3%	2,934
官公庁	2.70	71.9%	62.1%	76.6%	59.6%	235
民間企業	2.18	64.7%	51.0%	67.9%	34.4%	2,648

3. 法知識の規定要因

本節では、基本属性および働き方を独立変数として、法知識の規定要因を明らかにする。なお、基本属性としては、性別（問 C-22）、年齢（問 C-23）、学歴（問 C-26）を、働き方としては、就業形態（問 A-6 付問 1）、職種（問 A-9 付問）、企業規模（問 A-11 および問 A10）、本人年収（問 C-24a）¹²、労働組合加入（問 A-16）を取り上げる。以下、まず 3.1 にて民間雇用者に対する分析を行い、次に 3.2 にて民間未組織雇用者のみに対する分析を行う。

3.1 民間雇用者

（1）正答率および合計点の比較

図表Ⅱ-2-3 は、民間雇用者について、労働に関する 4 つの法知識それぞれの正答率および合計点を、基本属性および働き方ごとに示したものである。合計点に注目すると以下のことが読み取れる。第 1 に、男性（2.43 点）の方が女性（1.90 点）よりも点数が高い。第 2 に、年齢別では、20 代（1.92 点）がもっとも点数が低く、40 代（2.27 点）および 50 代（2.26 点）が点数が高い。第 3 に、学歴が高い方が点数が高い。第 4 に、就業形態別では、正社員（2.38 点）がもっとも点数が高く、パート・アルバイト（1.79 点）がもっとも点数が低い。第 5 に、職種別では、管理職（3.22 点）が際立って点数が高く、専門・技術的職業（2.42 点）がそれに次いでいる。他方、サービスの職業（1.79 点）、技能工・生産工程に関わる職業（1.88 点）が点数が低い。第 6 に、企業規模が大きい方が点数が高い。また、企業規模が「わからない」と答えたものは、特に点数が低い。第 7 に、本人年収が高い方が点数が高い。第 8 に、労働組合加入者（2.37 点）の方が、未加入者（2.14 点）よりも点数が高い。

¹² 本人年収については、「法知識を持っているから年収が高い」という逆の因果関係も考えられるが、ここでは、本人年収を職階や技能水準をあらわす代理変数と捉え、法知識の水準に影響を与えうる独立変数として位置づけている。

図表Ⅱ-2-3 正答率および合計点の比較（民間雇用者）

		合計点 (F 値)		最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	N
合計		2.18	—	64.7%	51.0%	67.9%	34.4%	2,648
性別	男性	2.43	102.148 ***	67.7%	59.2%	71.5%	44.1%	1,408
	女性	1.90		61.4%	41.6%	63.8%	23.4%	1,240
年齢	20代	1.92	5.496 ***	63.8%	42.6%	64.2%	21.9%	453
	30代	2.17		64.9%	50.2%	68.0%	34.3%	616
	40代	2.27		68.3%	52.2%	70.0%	36.8%	684
	50代	2.26		63.3%	55.6%	68.2%	39.3%	667
	60代	2.18		59.6%	52.6%	67.5%	38.2%	228
学歴	中学卒	1.73	50.816 ***	53.2%	42.7%	51.2%	25.6%	293
	高校卒	2.09		63.4%	48.6%	65.6%	30.9%	1,432
	短大・高専卒	2.03		61.8%	44.2%	69.1%	27.9%	301
	大卒以上	2.75		75.7%	64.7%	82.1%	52.0%	581
就業形態	正社員	2.38	25.405 ***	65.7%	57.4%	73.7%	41.4%	1,546
	パート・アルバイト	1.79		64.0%	36.1%	56.7%	22.0%	728
	派遣社員	2.11		66.3%	56.1%	68.4%	20.4%	98
	契約社員・嘱託	2.21		63.6%	57.2%	66.3%	34.2%	187
	その他	1.93		56.3%	43.7%	62.1%	31.0%	87
職種	専門・技術的職業	2.42	20.755 ***	64.7%	57.9%	76.6%	42.9%	385
	管理的職業	3.22		81.7%	84.3%	88.9%	67.3%	153
	事務的職業	2.36		70.5%	55.4%	74.5%	35.9%	498
	販売的職業	2.14		68.9%	46.9%	68.4%	29.7%	418
	技能工・生産工程	1.88		58.2%	44.2%	59.4%	26.2%	577
	運輸・通信的職業	2.23		60.0%	57.5%	66.7%	39.2%	120
	保安的職業	2.29		58.1%	61.3%	58.1%	51.6%	31
	農・林・漁業	2.28		66.7%	46.2%	69.2%	46.2%	39
	サービスの職業	1.79		59.4%	38.0%	55.9%	25.4%	374
	その他	1.76		52.0%	44.0%	60.0%	20.0%	25
企業規模	9人以下	1.86	28.384 ***	58.5%	41.2%	57.9%	28.5%	337
	10～99人以下	2.03		63.3%	47.1%	62.8%	30.1%	682
	100～999人以下	2.44		67.4%	60.4%	75.0%	41.5%	619
	1000人以上	2.51		69.1%	59.5%	77.4%	44.5%	580
	わからない	1.85		62.1%	39.8%	60.9%	22.1%	430
本人年収	250万円未満	1.89	59.921 ***	63.1%	41.7%	60.2%	23.6%	1,096
	250～550万円未満	2.33		65.1%	56.1%	72.8%	38.5%	768
	550～850万円未満	2.75		72.0%	65.6%	81.2%	56.7%	314
	850万円以上	3.06		75.4%	76.2%	88.5%	65.6%	122
労働組合	未加入	2.14	11.627 ***	65.6%	50.2%	66.5%	32.2%	2,006
	加入	2.37		63.3%	55.0%	74.6%	44.1%	531

注: ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

このように、労働に関する法知識の水準は、基本属性および働き方によって異なる。しかも、一元配置分散分析の結果、いずれも1%水準で統計的に有意であり、その差はかなり大きいといえる。

(2) 合計点の回帰分析（重回帰分析）

もっとも、ここで取り上げた基本属性および働き方のなかには、互いに強く相関し合っ

おり、擬似相関を生み出しているものも多く含まれると考えられる。そこで、労働に関する法知識の水準に影響を与えているのが、どのような要因なのかを明らかにするため、そこで、法知識の合計点を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、重回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-4の通りである。

図表Ⅱ-2-4 合計点の回帰分析（重回帰分析，民間雇用者）

	係数	標準誤差	
女性	-0.283	0.078	***
(20代)			
30代	0.135	0.089	
40代	0.219	0.089	**
50代	0.340	0.093	***
60代	0.463	0.124	***
中学卒	-0.617	0.119	***
高校卒	-0.275	0.077	***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.311	0.105	***
(正社員)			
パート・アルバイト	-0.138	0.090	
派遣社員	-0.026	0.156	
契約社員・嘱託	-0.016	0.116	
その他	-0.257	0.163	
専門・技術的職業	-0.089	0.098	
管理的職業 (事務的職業)	0.168	0.143	
販売的職業	-0.219	0.094	**
技能工・生産工程	-0.508	0.094	***
運輸・通信的職業	-0.182	0.147	
保安的職業	-0.432	0.248	*
農・林・漁業	0.121	0.238	
サービスの職業	-0.405	0.101	***
その他	-0.832	0.324	**
9人以下	-0.366	0.106	***
10～99人以下	-0.198	0.088	**
100～999人以下 (1000人以上)	-0.002	0.083	
わからない	-0.167	0.100	*
250万円未満	-0.307	0.162	*
250～550万円未満	-0.193	0.144	
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.067	0.142	
労働組合加入	-0.098	0.078	
定数	3.031	0.169	
N		2192	
F値		12.209	***
調整済みR ²		0.129	

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-9。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-3とは異なる。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、女性ダミーの係数が負で有意であることから、男性ほど点数が高いといえる¹³。第2に、総じて年齢が高いほど点数が高い。第3に、学歴が高いほど点数が高い。第4に、(事務的職業に比べ)販売的職業、技能工・生産工程に関わる職業、保安的職業、サービスの職業ほど点数が低い。このことは、ホワイトカラー層ほど法知識の水準が高いことを意味する。第5に、(大企業に比べ)中小企業ほど点数が低い。また、企業規模が「わからない」と答えたものもやや点数が低い傾向にある。第6に、年収が低い者ほど、やや点数が低い傾向にある。第7に、これに対し、就業形態や組合加入の有無は、法知識の水準に影響を与えていない。

(3) 個別の法知識の回帰分析(二項ロジスティック回帰分析)

次に、合計点ではなく、最低賃金、残業手当、有給休暇、団結権といった個別の法知識について、知識の有無の規定要因を探ってみたい。具体的には、それぞれの権利を理解しているか否かを従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-5の通りである。

おおまかな傾向は、合計点の分析結果と同じである。しかし、いくつか注意すべき差異もある。第1に、最低賃金に関しては、年齢による影響がみられない。このことは、一般的に労働に関する法知識の水準が低い若年層であっても、最低賃金に関しては理解していることを意味する。これに対し、団結権に関しては、年齢による強い影響が認められる。第2に、合計点の分析結果では、就業形態の影響がみられなかったが、個別の法知識についてみると、残業手当について、パート・アルバイトの理解度が特に低いことがわかる。これに対し、最低賃金については、統計的に有意ではないが、パート・アルバイトはやや理解度が高い。

3.2 民間未組織雇用者

(1) 正答率および合計点の比較

図表Ⅱ-2-6は、民間未組織雇用者について、労働に関する4つの法知識それぞれの正答率および合計点を、基本属性および働き方ごとに示したものである。合計点に注目すると以下のことが読み取れる。第1に、男性(2.41点)の方が女性(1.87点)よりも点数が高い。第2に、年齢別では、20代(1.94点)がもっとも点数が低く、40代および50代(ともに2.22点)が点数が高い。第3に、総じて学歴が高い方が点数が高い。第4に、就業形態別では、正社員(2.37点)がもっとも点数が高く、パート・アルバイト(1.80点)がもっとも点数が低い。第5に、職種別では、管理職(3.25点)が際立って点数が高く、サービスの職業(1.78点)、技能工・生産工程に関わる職業(1.86点)が点数が低い。第6に、企業規模が大きい方が点数が高い。また、企業規模が「わからない」と答えたものは、特に点数が低い。第7

¹³ このような性別ダミーの効果は、佐藤・高橋(2005)、高橋(2005)の結果とも整合的である。

図表Ⅱ-2-5 個別の法知識の回帰分析（二項ロジスティック回帰分析，民間雇用者）

	最低賃金		残業手当		有給休暇		団結権	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性	-0.312	0.133 **	-0.418	0.129 ***	0.046	0.139	-0.614	0.139 ***
(20代)								
30代	0.015	0.152	0.193	0.148	0.077	0.156	0.362	0.166 **
40代	0.095	0.152	0.280	0.148 *	0.120	0.155	0.544	0.166 ***
50代	0.026	0.158	0.527	0.156 ***	0.326	0.164 **	0.743	0.173 ***
60代	0.071	0.210	0.493	0.208 **	0.590	0.219 ***	1.021	0.223 ***
中学卒	-0.692	0.202 ***	-0.474	0.198 **	-0.949	0.210 ***	-0.784	0.212 ***
高校卒	-0.416	0.140 ***	-0.211	0.131	-0.371	0.151 **	-0.376	0.131 ***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.541	0.183 ***	-0.340	0.176 *	-0.284	0.197	-0.350	0.186 *
(正社員)								
パート・アルバイト	0.168	0.151	-0.414	0.148 ***	-0.278	0.153 *	-0.118	0.165
派遣社員	0.054	0.270	0.230	0.257	-0.182	0.274	-0.338	0.295
契約社員・嘱託	-0.017	0.197	0.048	0.192	-0.173	0.204	0.042	0.204
その他	-0.254	0.271	-0.539	0.277 *	-0.286	0.285	-0.127	0.296
専門・技術的職業	-0.393	0.170 **	-0.010	0.162	0.016	0.188	-0.043	0.167
管理的職業 (事務的職業)	0.203	0.284	0.600	0.281 **	0.213	0.328	0.130	0.244
販売的職業	-0.142	0.167	-0.324	0.155 **	-0.152	0.171	-0.421	0.167 **
技能工・生産工程	-0.610	0.161 ***	-0.587	0.156 ***	-0.480	0.168 ***	-0.665	0.169 ***
運輸・通信的職業	-0.553	0.247 **	-0.076	0.245	-0.182	0.263	-0.086	0.248
保安的職業	-0.856	0.406 **	-0.277	0.410	-0.895	0.418 **	-0.034	0.408
農・林・漁業	0.113	0.423	-0.358	0.391	0.147	0.415	0.601	0.392
サービスの職業	-0.494	0.172 ***	-0.531	0.169 ***	-0.571	0.174 ***	-0.240	0.183
その他	-0.858	0.524	-0.675	0.547	-0.999	0.527 *	-1.564	0.788 **
9人以下	-0.429	0.181 **	-0.508	0.178 ***	-0.552	0.189 ***	-0.191	0.190
10～99人以下	-0.190	0.154	-0.214	0.147	-0.423	0.162 ***	-0.127	0.155
100～999人以下 (1000人以上)	-0.123	0.147	0.103	0.141	-0.043	0.160	0.033	0.143
わからない	-0.142	0.172	-0.294	0.167 *	-0.233	0.178	-0.128	0.182
250万円未満	0.023	0.293	-0.239	0.291	-0.857	0.367 **	-0.622	0.278 **
250～550万円未満	0.004	0.266	-0.191	0.265	-0.571	0.347 *	-0.426	0.244 *
550～850万円未満 (850万円以上)	0.080	0.266	-0.176	0.265	-0.391	0.351	-0.116	0.241
労働組合加入	-0.281	0.134 **	-0.235	0.131 *	-0.125	0.146	0.156	0.135
定数	1.627	0.311	0.945	0.304	2.251	0.384	0.245	0.297
N		2192		2192		2192		2192
-2 対数尤度		2716.048		2803.846		2526.200		2582.212
カイ 2 乗		92.550 ***		231.536 ***		185.500 ***		279.925 ***
Nagelkerke R2		0.057		0.134		0.114		0.164

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-9。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-3とは異なる。

図表Ⅱ-2-6 正答率および合計点の比較（民間未組織雇用者）

		合計点 (F 値)		最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	N
合計		2.14	—	65.6%	50.2%	66.5%	32.2%	2,006
性別	男性	2.41	83.706 ***	68.2%	59.8%	69.8%	43.4%	1,015
	女性	1.87		63.0%	40.4%	63.2%	20.6%	991
年齢	20代	1.94	2.798 **	66.4%	41.6%	64.6%	21.2%	339
	30代	2.12		67.0%	48.3%	64.6%	32.1%	424
	40代	2.22		67.1%	52.3%	68.8%	33.7%	516
	50代	2.22		64.0%	54.8%	66.9%	36.0%	522
	60代	2.17		62.0%	51.2%	66.8%	36.6%	205
学歴	中学卒	1.69	42.860 ***	53.8%	41.9%	49.4%	24.1%	253
	高校卒	2.06		64.5%	47.9%	64.9%	28.5%	1,065
	短大・高専卒	1.98		61.2%	43.0%	68.2%	26.0%	242
	大卒以上	2.75		78.1%	65.6%	80.8%	51.0%	416
就業形態	正社員	2.37	20.766 ***	67.2%	57.7%	72.7%	39.8%	1,028
	パート・アルバイト	1.80		64.4%	36.5%	57.3%	21.4%	655
	派遣社員	2.08		64.8%	54.9%	67.0%	20.9%	91
	契約社員・嘱託	2.30		65.2%	60.8%	68.4%	36.1%	158
	その他	1.82		56.2%	39.7%	58.9%	27.4%	73
職種	専門・技術的職業	2.37	17.005 ***	67.2%	56.9%	74.8%	37.8%	262
	管理的職業	3.25		83.8%	84.6%	88.5%	67.7%	130
	事務的職業	2.28		70.9%	53.0%	72.7%	31.5%	381
	販売的職業	2.12		69.2%	45.9%	67.9%	29.5%	305
	技能工・生産工程	1.86		59.3%	44.2%	57.7%	24.8%	423
	運輸・通信的職業	2.13		58.1%	57.0%	64.5%	33.3%	93
	保安的職業	2.07		55.6%	55.6%	51.9%	44.4%	27
	農・林・漁業	2.32		67.6%	47.1%	70.6%	47.1%	34
	サービスの職業	1.78		59.7%	38.0%	55.9%	24.6%	313
	その他	1.53		52.9%	35.3%	47.1%	17.6%	17
企業規模	9人以下	1.89	22.904 ***	59.5%	41.5%	59.2%	28.6%	311
	10～99人以下	2.06		64.5%	48.3%	63.0%	30.2%	602
	100～999人以下	2.46		69.6%	60.4%	76.1%	40.0%	447
	1000人以上	2.54		71.3%	62.8%	75.8%	44.0%	293
	わからない	1.79		63.2%	37.7%	59.2%	18.7%	353
本人年収	250万円未満	1.91	44.974 ***	64.0%	42.1%	61.1%	23.7%	953
	250～550万円未満	2.34		66.8%	56.8%	72.6%	37.8%	569
	550～850万円未満	2.76		72.2%	69.8%	78.1%	56.2%	169
	850万円以上	3.26		81.1%	82.4%	90.5%	71.6%	74

注: ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

に、本人年収が高い方が点数が高い。

ここから、第1に、民間未組織雇用者のなかにおいても、労働に関する法知識の水準は、基本属性および働き方によって異なること、第2に、その傾向は、民間雇用者全体を対象とした場合とほぼ同様であることが読み取れる。なお、一元配置分散分析によれば、年齢以外の効果はすべて1%水準で有意であり、民間未組織雇用者のなかにおいても、基本属性や働き方によって法知識の水準にかなり大きな差がみられることがわかる。

(2) 合計点の回帰分析（重回帰分析）

次に、法知識の合計点を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、重回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-7の通りである。

図表Ⅱ-2-7 合計点の回帰分析（重回帰分析，民間未組織雇用者）

	係数	標準誤差	
女性	-0.343	0.088	***
(20代)			
30代	0.152	0.101	
40代	0.193	0.099	*
50代	0.296	0.102	***
60代	0.430	0.131	***
中学卒	-0.645	0.130	***
高校卒	-0.280	0.090	***
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.342	0.117	***
(正社員)			
パート・アルバイト	-0.135	0.095	
派遣社員	-0.010	0.159	
契約社員・嘱託	0.044	0.122	
その他	-0.309	0.178	*
専門・技術的職業	-0.082	0.113	
管理的職業 (事務的職業)	0.211	0.163	
販売的職業	-0.172	0.107	
技能工・生産工程	-0.429	0.107	***
運輸・通信的職業	-0.224	0.167	
保安的職業	-0.574	0.264	**
農・林・漁業	0.148	0.247	
サービスの職業	-0.353	0.110	***
その他	-0.780	0.360	**
9人以下	-0.377	0.117	***
10～99人以下	-0.188	0.102	*
100～999人以下 (1000人以上)	0.006	0.103	
わからない	-0.214	0.115	*
250万円未満	-0.281	0.199	
250～550万円未満	-0.196	0.184	
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.148	0.185	
定数	3.052	0.206	
N		1741	
F値		10.217	***
調整済みR2		0.129	

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-10。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-6とは異なる。

法知識の水準に影響を与えている要因は、民間雇用者全体の場合（図表Ⅱ-2-4）とほぼ同様である。すなわち、男性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、ホワイトカラー層ほど、大企業勤務者ほど法知識の水準が高い。逆に、女性ほど、年齢が低いほど、学歴が低いほど、ブルーカラー層およびサービス職ほど、中小企業勤務者ほど法知識の水準が低い。

（3）個別の法知識の回帰分析（二項ロジスティック回帰分析）

さらに、最低賃金、残業手当、有給休暇、団結権といった個別の法知識を従属変数、基本属性および働き方を独立変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う。分析結果は、図表Ⅱ-2-8の通りである。

ここから、2つのことがいえる。第1に、おおまかな傾向は、合計点の分析結果（図表Ⅱ-2-7）とほぼ同様である。第2に、合計点の分析結果と比べて、いくつか注意すべき差異もあるが、その差異も、民間雇用者全体の場合の差異（図表Ⅱ-2-4と図表Ⅱ-2-5の差異）とほぼ同様である。すなわち、最低賃金に関しては年齢による影響がみられないが、団結権に関しては年齢による強い影響が認められる、残業手当についてはパート・アルバイトの理解度が特に低い、最低賃金については統計的に有意ではないもののパート・アルバイトの理解度がやや高い、といった事柄が指摘できる。

4. 考察

本節では、分析結果を解釈するとともに、法知識の必要性とその所在との関係について検討することとする。なお、前節では民間雇用者の場合と民間未組織雇用者の場合に分けて分析したが、結論としては、いずれにおいてほぼ同様の結果が得られたため、以下では、両者を合わせて解釈、検討する。

4.1 分析結果の解釈

第2節では、民間雇用者の法知識の水準が、国民全体のそれよりも低いことが明らかになった。会社役員や自営業主など労働者を雇う立場にある者、公務員のように法を執行する立場にある者の方が、業務の必要上、より多くの法知識を備えているのだと考えられる。

第3節での合計点の回帰分析の結果については、以下のことが考えられる。第1に、男性ほどより多くの法知識を備えている理由としては、男性の方が労働に対するコミットメントが相対的に強いことなどが関係していよう。第2に、年齢が高いほどより多くの法知識を備えている理由としては、一般に、社会経験を積むなかで法知識を得ていくという側面があるからだろう。第3に、高学歴者ほどより多くの法知識を備えている理由としては、2つのことが考えられる。ひとつは、高学歴者は学習能力が高いため、社会に出てからより多くの知識を身につけているということであり、いまひとつは、高学歴者ほど、学校教育の課程で教

図表Ⅱ-2-8 個別の法知識の回帰分析（二項ロジスティック回帰分析，民間未組織雇用者）

	最低賃金		残業手当		有給休暇		団結権	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
女性	-0.244	0.150	-0.522	0.145 ***	0.042	0.154	-0.888	0.159 ***
(20代)								
30代	0.032	0.175	0.265	0.168	-0.021	0.175	0.458	0.189 **
40代	-0.017	0.170	0.378	0.166 **	0.078	0.173	0.478	0.188 **
50代	-0.016	0.175	0.542	0.172 ***	0.231	0.178	0.662	0.193 ***
60代	0.084	0.222	0.498	0.219 **	0.522	0.230 **	0.910	0.236 ***
中学卒	-0.765	0.225 ***	-0.531	0.218 **	-0.945	0.230 ***	-0.779	0.233 ***
高校卒	-0.492	0.166 ***	-0.232	0.153	-0.307	0.171 *	-0.361	0.153 **
短大・高専卒 (大卒以上)	-0.662	0.207 ***	-0.388	0.198 **	-0.281	0.216	-0.319	0.210
(正社員)								
パート・アルバイト	0.155	0.160	-0.368	0.156 **	-0.293	0.162 *	-0.107	0.176
派遣社員	-0.004	0.274	0.297	0.264	-0.174	0.280	-0.251	0.300
契約社員・嘱託	-0.017	0.209	0.175	0.204	-0.095	0.219	0.122	0.214
その他	-0.240	0.296	-0.676	0.305 **	-0.373	0.306	-0.142	0.329
専門・技術的職業	-0.366	0.198 *	0.019	0.189	0.003	0.211	-0.067	0.199
管理的職業 (事務的職業)	0.394	0.328	0.531	0.317 *	0.244	0.357	0.164	0.279
販売的職業	-0.151	0.190	-0.296	0.177 *	-0.107	0.191	-0.280	0.193
技能工・生産工程	-0.539	0.184 ***	-0.475	0.179 ***	-0.430	0.188 **	-0.558	0.197 ***
運輸・通信的職業	-0.670	0.279 **	0.022	0.279	-0.176	0.293	-0.255	0.288
保安的職業	-0.904	0.433 **	-0.435	0.433	-1.070	0.444 **	-0.268	0.438
農・林・漁業	0.011	0.433	-0.295	0.411	0.248	0.436	0.647	0.414
サービスの職業	-0.516	0.188 ***	-0.391	0.184 **	-0.557	0.189 ***	-0.142	0.203
その他	-0.635	0.585	-0.751	0.635	-0.999	0.583 *	-1.715	1.056
9人以下	-0.339	0.202 *	-0.584	0.197 ***	-0.476	0.209 **	-0.310	0.209
10～99人以下	-0.044	0.180	-0.277	0.173	-0.357	0.187 *	-0.209	0.179
100～999人以下 (1000人以上)	0.046	0.185	-0.002	0.177	0.110	0.198	-0.119	0.179
わからない	-0.027	0.201	-0.456	0.195 **	-0.185	0.206	-0.359	0.214 *
250万円未満	-0.005	0.381	-0.271	0.382	-0.793	0.467 *	-0.613	0.347 *
250～550万円未満	0.015	0.361	-0.271	0.362	-0.509	0.451	-0.537	0.319 *
550～850万円未満 (850万円以上)	-0.152	0.366	-0.208	0.372	-0.531	0.460	-0.262	0.322
定数	1.601	0.397	1.028	0.394	2.138	0.481	0.491	0.367
N		1741		1741		1741		1741
-2 対数尤度		2144.385		2209.175		2051.280		1998.462
カイ2乗		75.636 ***		203.200 ***		141.726 ***		227.008 ***
Nagelkerke R2		0.059		0.147		0.109		0.169

注:1) ***:p<0.01, **:p<0.05, *:p<0.1。

2) ()はレファレンス・グループ。

3) 記述統計量は図表Ⅱ-2-10。

4) 独立変数に1つでも無回答を含むケースは除外しているため、Nは図表Ⅱ-2-6とは異なる。

えられる法知識をよく理解しているということである¹⁴。第4に、ホワイトカラーほどより多くの法知識を備えている理由としては、ホワイトカラーは仕事のなかで知識や情報を多く

¹⁴ 佐藤・高橋（2005），高橋（2005）においては，高校卒業の時点ですでに学力によって法知識の格差が存在することが確認されており，この後者の解釈も十分に成り立つと考えられる。

扱うため、労働に関する法知識を獲得する機会も多いことなどがあげられよう。第5に、大企業に比べ中小企業の労働者ほど法知識を備えていない理由としては、一般に、中小企業においては労働法が必ずしも十分に遵守されていない実態が存在するため¹⁵、労働者本人も、自らの権利の存在に気づきにくいことなどが関係していよう。

第3節での個別の法知識の回帰分析の結果については、以下のことが考えられる。第1に、最低賃金に関しては必ずしも若年者の理解度が低いというわけではないことが明らかになった。一般に、若年者ほど低賃金で働くことが多いことから、実用に見合った知識を一定程度身につけているものと思われる。他方、団結権に関しては年齢による強い影響が認められた。この点については、先述した、社会経験を積むなかで法知識を得ていくという年齢的な要因に加えて、世代的な要因も少なからず働いているものと思われる。第2に、残業手当についてはパート・アルバイトの理解度が特に低いが、最低賃金については統計的に有意ではないもののパート・アルバイトの理解度がやや高いことが明らかになった。一般に、低賃金で働くことが多いパート・アルバイトにとって、最低賃金を理解する必要性は高いが、労働時間は短い場合が多いため、設問でたずねられた現行の労働基準法の割増賃金の支給対象となることは少ないと考えられる。よって、残業手当についての理解度は低いが、最低賃金についての理解度は必ずしも低くないという実態は、若年者の場合と同様に、実用に見合った知識を一定程度身につけている結果だといえよう。

4.2 法知識の必要性和その所在

第1に、第2節での分析により、民間雇用者の法知識の水準が、国民全体のそれよりも低いことが明らかになった。もちろん、会社役員や自営業主など労働者を雇う立場にある者、公務員のように法を執行する立場にある者が、労働に関する法知識を正しく理解していること自体は好ましいことであり、これらの人々に比べ、民間雇用者の法知識の水準が劣るのはやむを得ないともいえる。とはいえ、自らの権利についての知識の水準が、無業者も含めた国民全体の知識の水準よりも低いという実態は、法知識の必要性和その所在という観点からみて、大いに問題であるといえよう。その意味で、民間雇用者の労働に関する法知識の水準の底上げが求められる。

第2に、合計点の回帰分析により、低学歴者や小企業勤務者など、一般に不利な労働条件のもとで働く可能性が高い者ほど、法知識の水準が低くなる傾向があることが明らかになった。ここから、法知識の必要性和その所在とが、完全にミスマッチを起こしている可能性が示唆される。このことは、労働に関する法知識がセーフティネットとしての役割を十分に果たせていないことを意味するものであり、早急に改善が求められる。具体的には、学歴によ

¹⁵ 中小企業において労働に関する法知識が十分に普及していない実態については、東京都立労働研究所編(1985)を参照。そこでは、労使当事者の労働法の不理解が、不要な紛争を生み出す一因となっていることが指摘されている。

る法知識の格差に関しては学校現場での、企業規模による法知識の格差に関しては労働行政による取り組みが求められよう。

第3に、これに対し、個別の法知識の回帰分析からは、ある種の人々が、実用に見合った知識を一定程度身につけていることが明らかになった。全般的に知識の理解度が低い若年者であるが、最低賃金については必ずしも理解度が低くないこと、パート・アルバイトが、残業手当については理解度が低い、最低賃金についてはやや理解度が高いことなどがその例である。よって、必ずしも必要性和その所在とがミスマッチを起こしてばかりであるとは限らない。しかし、これらの例においても、若年者やパート・アルバイトの最低賃金についての理解度が、他の人々と比べて統計的に有意に高いというわけではない。すなわち、法知識の必要性和所在とが明確に対応しているとまではいうことができない。現状は、必要性和高いところにより多くのセーフティネットが備わるという理想的な状況には遠い。この事実を出発点として、労働に関する法知識の普及に向けて取り組んでいく必要がある。

5. 要約

本章では、労働に関する法知識を、仕事と生活を守るセーフティネットとして捉え、そもそも法知識を備えているのはどのような人なのか、また、法知識が必要なところに備わっているといえるのかどうかを明らかにした。まず、分析結果を要約すると、以下の通りである。

- ・国民全体の法知識の状況をみると、有給休暇については68.6%が理解しておりもっとも理解度が高く、最低賃金(64.4%)、残業手当(52.0%)がそれに次ぎ、団結権が35.3%でもっとも理解度が低い。なお、それぞれの権利について知っていれば1点、知らなければ0点として法知識の合計点を求めたところ、平均は2.20点となった。
- ・合計点の平均を、無業者と有業者とで比べると、有業者の方が高い。しかし、有業者のなかで、雇用者以外と雇用者を比べると、雇用者の方が低い。さらに、雇用者のなかで、官公庁雇用者と民間雇用者を比べると、民間雇用者の方が低い。その結果、民間雇用者の法知識の水準は、国民全体の法知識の水準よりも低くなっている。
- ・民間雇用者および民間未組織雇用者を対象として、回帰分析により、労働に関する法知識の水準に影響を与えている要因を探ったところ、男性ほど、年齢が高いほど、学歴が高いほど、ホワイトカラー層ほど、大企業勤務者ほど法知識の水準が高く、逆に、女性ほど、年齢が低いほど、学歴が低いほど、ブルーカラー層およびサービス職ほど、中小企業勤務者ほど法知識の水準が低いことが確認された。
- ・他方で、最低賃金、残業手当、有給休暇、団結権といった個別の法知識について、知識の有無の規定要因を探ったところ、おおまかな傾向は合計点の分析結果と同様であったが、いくつか注意すべき差異も認められた。具体的には、最低賃金に関しては年齢による影響がみられないが、団結権に関しては年齢による強い影響が認められる、残業手当について

はパート・アルバイトの理解度が特に低い、最低賃金については統計的に有意ではないもののパート・アルバイトの理解度がやや高い、といった事柄が指摘できる。

その上で、法知識の必要性とその所在との関係について検討した。要約すると、以下の通りである。

- ・民間雇用者の法知識の水準が、国民全体のそれよりも低いことが明らかになった。自らの権利についての知識の水準が、無業者も含めた国民全体の知識の水準よりも低いという実態は、法知識の必要性とその所在という観点からみて大いに問題であり、民間雇用者の労働に関する法知識の水準の底上げが求められる。
- ・合計点の回帰分析により、低学歴者や小企業勤務者など、一般に不利な労働条件のもとで働く可能性が高い者ほど、法知識の水準が低くなる傾向があることが明らかになった。ここから、法知識の必要性とその所在とが、完全にミスマッチを起こしている可能性が示唆される。学歴による法知識の格差に関しては学校現場での、企業規模による法知識の格差に関しては労働行政による取り組みが求められる。
- ・これに対し、個別の法知識の回帰分析からは、ある種の人々が、実用に見合った知識を一定程度身につけていることが明らかになった。しかし、それらの例においても、法知識の必要性と所在とが明確に対応しているとまでいうことはできない。現状は、必要性が高いところにより多くのセーフティネットが備わるという理想的な状況には遠い。この事実を出発点として、労働に関する法知識の普及に向けて取り組んでいく必要がある。

【参考文献】

- NHK 放送文化研究所 (2004) 『現代日本人の意識構造 [第六版]』 日本放送出版協会。
- 佐藤博樹・高橋康二 (2005) 「労働のセーフティネットを使いこなすためには何が必要か」 佐藤博樹 (主任研究者) 『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』 (厚生労働省科学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成 16 年度総括研究報告書), pp.47-66.
- 菅野和夫・諏訪康雄 (1994) 「労働市場の変化と労働法の課題」 『日本労働研究雑誌』 No.418, pp.2-15.
- 高橋康二 (2005) 「労働のセーフティネットの必要性と利用可能性」 石田浩編著 『高校生の進路選択と意識変容』 東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.21, pp.97-113.
- 東京都立労働研究所編 (1985) 『中小企業における労使紛争の研究』 東京都立労働研究所。
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか」 『日本労働研究雑誌』 No.532, pp.54-70.
- 六本佳平 (1986) 『法社会学』 有斐閣。
- (2004) 『法の世界』 放送大学教育振興会。

図表Ⅱ-2-9 記述統計量（図表Ⅱ-2-4，図表Ⅱ-2-5）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
知識の合計点	2.23	1.35	0	4
最低賃金	0.66	0.47	0	1
残業手当	0.52	0.50	0	1
有給休暇	0.69	0.46	0	1
団結権	0.36	0.48	0	1
女性	0.46	0.50	0	1
20代	0.16	0.37	0	1
30代	0.23	0.42	0	1
40代	0.27	0.44	0	1
50代	0.26	0.44	0	1
60代	0.08	0.28	0	1
中学卒	0.11	0.31	0	1
高校卒	0.55	0.50	0	1
短大・高専卒	0.11	0.32	0	1
大卒以上	0.23	0.42	0	1
正社員	0.58	0.49	0	1
パート・アルバイト	0.28	0.45	0	1
派遣社員	0.04	0.19	0	1
契約社員・嘱託	0.07	0.25	0	1
就業形態その他	0.03	0.18	0	1
専門・技術的職業	0.14	0.35	0	1
管理的職業	0.06	0.24	0	1
事務的職業	0.20	0.40	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.22	0.41	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.21	0	1
保安的職業	0.01	0.12	0	1
農・林・漁業	0.01	0.12	0	1
サービスの職業	0.14	0.34	0	1
職種その他	0.01	0.09	0	1
9人以下	0.13	0.33	0	1
10～99人以下	0.25	0.44	0	1
100～999人以下	0.24	0.43	0	1
1000人以上	0.23	0.42	0	1
企業規模わからない	0.15	0.36	0	1
250万円未満	0.47	0.50	0	1
250～550万円未満	0.33	0.47	0	1
550～850万円未満	0.14	0.35	0	1
850万円以上	0.05	0.23	0	1
労働組合加入	0.21	0.40	0	1

注：標本の大きさは2192。

図表Ⅱ-2-10 記述統計量（図表Ⅱ-2-7，図表Ⅱ-2-8）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
知識の合計点	2.19	1.35	0	4
最低賃金	0.67	0.47	0	1
残業手当	0.51	0.50	0	1
有給休暇	0.68	0.47	0	1
団結権	0.34	0.47	0	1
女性	0.49	0.50	0	1
20代	0.17	0.37	0	1
30代	0.21	0.41	0	1
40代	0.26	0.44	0	1
50代	0.26	0.44	0	1
60代	0.10	0.30	0	1
中学卒	0.12	0.33	0	1
高校卒	0.54	0.50	0	1
短大・高専卒	0.12	0.33	0	1
大卒以上	0.21	0.41	0	1
正社員	0.51	0.50	0	1
パート・アルバイト	0.33	0.47	0	1
派遣社員	0.05	0.21	0	1
契約社員・嘱託	0.08	0.27	0	1
就業形態その他	0.03	0.18	0	1
専門・技術的職業	0.13	0.34	0	1
管理的職業	0.07	0.25	0	1
事務的職業	0.19	0.40	0	1
販売的職業	0.16	0.37	0	1
技能工・生産工程	0.21	0.41	0	1
運輸・通信的職業	0.05	0.21	0	1
保安的職業	0.02	0.12	0	1
農・林・漁業	0.02	0.13	0	1
サービスの職業	0.15	0.36	0	1
職種その他	0.01	0.09	0	1
9人以下	0.15	0.36	0	1
10～99人以下	0.30	0.46	0	1
100～999人以下	0.23	0.42	0	1
1000人以上	0.15	0.36	0	1
企業規模わからない	0.16	0.37	0	1
250万円未満	0.54	0.50	0	1
250～550万円未満	0.32	0.47	0	1
550～850万円未満	0.10	0.29	0	1
850万円以上	0.04	0.20	0	1

注：標本の大きさは1741。

第3章 若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがい

1. はじめに

若年層の能力開発に関する近年の議論においては、正社員と非正社員とのあいだでの能力開発の機会の格差に焦点があてられることが多い。その際、若年層における非正社員の増加が、若年層の技能形成の機会を減らしかねないという主張もみられる（小杉編：2002 など）。そして、若年層の能力開発を充実させるための解決策として、若年層の正社員化が提案されることも多い。そうした議論の論拠としては、正社員と比べて、非正社員の能力開発の機会が少ない傾向にあることが指摘されている。

しかし、若年層の正社員と非正社員の能力開発の機会については、これまで実証的な研究が十分に行われてきたわけではない。とりわけ、仕事にかかわる能力開発の中心をしめると考えられる OJT（On the job training）を含めたかたちで、両者の教育訓練の機会およびその格差を測定しようとするところみは、これまで十分に行われてこなかったといえる。さらに、若年層の正社員と非正社員とのあいだで、能力開発の機会に格差があるにしても、それが、どのような要因によるかについては、十分に検証されてはいない。

分布のうえで、正社員よりも非正社員の方が能力開発の機会が小さいとしても、それが、他の要因による見かけ上の傾向である可能性もある。

すなわち、第1に、非正社員よりも正社員の方が、専門的職種など能力開発の機会が多いと考えられる職種に従事することが多い。その結果、正社員よりも非正社員のほうが、能力開発の機会が小さくなっているのかもしれない。

第2に、企業は、高学歴者ほど積極的な能力開発の対象として位置づけることが多いと考えられる。そうだとすると、非正社員は、正社員よりも高学歴者の比率が低いため、能力開発の機会が小さくなっている可能性もある。

第3に、現状では、女性に対して、男性と同等の能力開発の機会があたえられていないことも指摘されている（武石：2006）。だとすると、非正社員では、正社員よりも女性比率が高いために、能力開発の機会が小さくなっているのかもしれない。

このほか、能力開発の機会に影響をあたえうる企業規模や労働組合の有無の点で、正社員と非正社員とのあいだに分布のちがいたあるために、見かけ上、正社員よりも非正社員の能力開発の機会が小さくなっている可能性もある。

若年層における正社員と非正社員との能力開発の機会の格差が、主としてこれらの要因によるとすると、かりに若年層の正社員化がすすんだとしても、職種や学歴の構成、男女別の能力開発機会の格差などが変わらないかぎり、若年層の能力開発の機会が大きく増えるとは必ずしもいえない。

したがって、若年層における正社員化と能力開発機会の向上との関係の確かさを検証するうえで、企業属性や職種、雇用者本人の属性をコントロールしたうえで、正社員か非正社

員かという雇用形態のちがいと、能力開発の機会との関係をあきらかにする必要があろう。

はたして、若年層において、雇用形態が非正社員であることは、正社員であることと比べて能力開発を抑制することの要因となっているだろうか。この章では、まず、農林漁業以外の民間企業の職場で働く34歳までの正社員と非正社員（「派遣会社の派遣社員」および「学生アルバイト」を除く）に焦点をあて、かれらの能力開発の機会や充実度の分布について確認する¹。そのあとで、多変量解析の手法をもちい、上記のような様々な要因をコントロールしたうえで、こうした関係が成り立つかどうかを検証してみたい。

2. 若年層における雇用形態別の能力開発の状況

若年層における能力開発の状況は、正社員と非正社員とでどのように異なるのか。まず、クロス集計をもとに、雇用形態と能力開発との関係についてみてみることにしたい。ただし、正社員と異なり、非正社員のなかには、フルタイム勤務の者だけでなく、パートタイム勤務の者も多くふくまれる。パートタイム勤務の非正社員の場合、労働時間や曜日、働く時間帯などに制約があるため、企業がかれらを活用する仕事の範囲が、フルタイムの非正社員以上に制限され、その分、能力開発の機会が小さくなっているかもしれない。そこで、集計においては、非正社員のなかで、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員とを分けて示している。なお、フルタイム勤務かパートタイム勤務かの区別は、35時間以上か未満かを基準とした。

2.1 担当する仕事の水準

能力開発の機会は、職場でどのような仕事を割り振られ、担当しているかによっても左右される。一般に、高い技能を要求する仕事を担当するほど、能力開発の機会が多い傾向にあると考えられる。

そこで、**図表Ⅱ-3-1**は、若年層の雇用者が担当する仕事の水準を比較するため、担当する仕事の技能水準についての回答を集計したものである。技能水準は、かれらが現在担当している仕事を「新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事行せるようになる」のにかかる習得期間で答えてもらっている。

これをみると、非正社員よりも、正社員のほうが、より高度な仕事を担当することが多いことがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、高度な仕事を担当することが多いことが確認できる。

¹ 問A-10「あなたが働いている場所」が「官公庁（公務）」でなく、かつ②問A-11「会社・組織全体」が「官公庁（公務）」でなく、しかも、問A-9付問「仕事」が「農・林・漁業に関わる職業」ではない正社員および非正社員を分析の対象としている。なお、本文中でいう「正社員」としては、問A-6「あなたの働き方の勤続先での呼び名」が「正規の職員・従業員」である者を対象としている。また、「非正社員」としては、同じく問A-6「あなたの働き方の勤続先での呼び名」が「パート」「アルバイト」「契約社員・嘱託」のいずれかで、かつ、問A-21「あなたの働き方の呼び名」が「学生アルバイト」でない者を対象としている。

図表Ⅱ-3-1 若年層の雇用形態と担当業務の技能水準（問A-37）

	1ヶ月未満	1ヶ月～半年未満	半年～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	わからない	無回答	合計
正社員	5.7	25.8	24.9	14.5	11.1	7.5	2.9	1.6	5.9	0.2	100.0 (n=442)
非正社員	25.0	38.7	14.6	10.8	2.4	1.4	0.5	0.0	5.7	0.9	100.0 (n=212)
フルタイム	20.4	35.2	16.7	14.8	3.7	1.9	0.9	0.0	5.6	0.9	100.0 (n=108)
パートタイム	31.6	44.2	10.5	5.3	1.1	1.1	0.0	0.0	6.3	0.0	100.0 (n=95)
合計	11.9	30.0	21.6	13.3	8.3	5.5	2.1	1.1	5.8	0.5	100.0 (N=654)

注1) 農林漁業以外の民間の企業・事業所で働く、20歳から34歳の雇用者を集計対象としている。ただし、非正社員には派遣労働者および学生アルバイトは含まない。以下、同じ。

注2) 質問は「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひとつお仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか」。

注3) 週の労働時間が35時間以上をフルタイム、35時間未満をパートタイムとしている。以下、同じ。

注4) 非正社員の集計および合計には、フルタイムかパートタイムか不明な非正社員の回答も含む。以下、同じ。

2.2 能力開発の必要性

もちろん、現在、担当している仕事に必要な技能水準は、現在の能力開発の状況をそのまま示すわけではない。

というのも、第1に、高度な仕事を割り振られていても、それに対応した能力開発が行われていないことがある。

また、第2に、高度な仕事を担当していても、すでにそれに対応する技能は習得し終え、あらたな仕事を担当する機会がないために追加的な能力開発が行われていないこともありうる。

さらに、第3に、仕事の水準自体は高度化しなくても、あたらしい仕事を徐々に経験し、それに応じて継続的に能力開発が行われるケースがありうる。このようなかたちで能力開発が行われることも、技能の幅を広げるかたちで、若年層の技能形成に貢献すると考えられる。

そこで、まず、図表Ⅱ-3-2は、現在の仕事における能力開発の機会をとらえるため、「今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要」についてきいた結果を雇用形態別に集計したものである。能力開発の必要性が高いと考えている雇用者ほど、徐々にあたらしい仕事を担当する機会が多く、その分、能力開発の機会も多い傾向にあると考えることができよう。

これをみると、非正社員よりも、正社員のほうが、能力開発の必要性を高いと考える傾向にあることがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力開発の必要性を高いととられていることが多い。

図表Ⅱ-3-2 若年層の雇用形態と能力開発の必要性（問A-34）

	つねに必要である	しばしば必要である	ときどき必要である	あまり必要がない	全く必要がない	無回答	合計
正社員	52.7	16.1	19.2	8.6	3.2	0.2	100.0 (n=442)
非正社員	28.8	13.7	21.2	27.8	8.0	0.5	100.0 (n=212)
フルタイム	36.1	11.1	22.2	23.1	6.5	0.9	100.0 (n=108)
パートタイム	21.1	16.8	18.9	32.6	10.5	0.0	100.0 (n=95)
合計	45.0	15.3	19.9	14.8	4.7	0.3	100.0 (N=654)

注) 質問は「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」。

このように、正社員よりも非正社員のほうが、また、非正社員のなかでも、フルタイム勤務の者よりパートタイム勤務の者のほうが、能力開発の必要性を低くとらえている。その分、あたらしい仕事を経験する機会が小さい傾向にあると考えられる。

2.3 能力開発の機会

もちろん、能力開発の必要性が高くても、それに応じた能力開発の機会があたえられているとはかぎらない。図表Ⅱ-3-3 から読み取れるように、正社員のなかでも、非正社員のなかでも、能力開発の機会についての評価は様々である²。

そこで、能力開発の機会のちがいをより確実にとらえるため、図表Ⅱ-3-4 は、雇用形態別に、能力開発の必要性が高く、しかも能力開発の機会について不満をもたない層と、それ以外の層の比率を比較したものである。ここでは、前者を「能力開発がすすむ仕事環境にある層」、後者を「能力開発がすすむ仕事環境にはない層」とした。

両者を分けるより具体的な基準としては、①「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問に対して「つねに必要である」ないし「しばしば必要である」と答え、かつ、②「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でない場合に、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」に分類し、①②の条件をみたさない場合は、「能力開発がすすむ仕事環境にはない層」に分類している。

² 図表Ⅱ-3-3 は、変数の作成に用いた質問のうち、若年層に能力開発の機会についての評価をきいた結果を集計したものである。能力開発の機会の満足度に関して、正社員と非正社員とのあいだで明確なちがいはないといえる。正社員と非正社員とのあいだで、実際の能力開発の機会に差があっても、前者より後者のほうが、能力開発の必要性が小さかったり、能力開発への期待水準が小さかったりするために、結果として、満足度に差がない可能性もある。したがって、この集計結果だけで、正社員と非正社員の能力開発の機会を比較することはできないと考える。

図表Ⅱ-3-3 若年層の雇用形態と能力開発の機会についての評価（問A-42i）

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	合計
正社員	7.7	22.9	37.1	22.2	9.3	0.9	100.0 (n=442)
非正社員	9.0	17.0	44.8	22.6	5.7	0.9	100.0 (n=212)
フルタイム	10.2	19.4	39.8	23.1	5.6	1.9	100.0 (n=108)
パートタイム	8.4	15.8	52.6	16.8	6.3	0.0	100.0 (n=95)
合計	8.1	20.9	39.6	22.3	8.1	0.9	100.0 (N=654)

注) 質問は「あなたは、仕事について、以下の a~k に満足していますか」「i 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

図表Ⅱ-3-4 若年層の雇用形態と能力開発の機会

	仕事力開発がすすむ層	仕事力開発がすすむ層	合計
正社員	46.6	53.4	100.0 (n=438)
非正社員	33.3	66.7	100.0 (n=210)
フルタイム	36.8	63.2	100.0 (n=106)
パートタイム	31.6	68.4	100.0 (n=95)
合計	42.3	57.7	100.0 (N=648)

注) ①「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問に対して「つねに必要である」ないし「しばしば必要である」と答え、かつ、②「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でない場合に、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」に分類し、①②の条件をみたさない場合は、「能力開発がすすむ仕事環境にはない層」に分類した。ただし、2つの問のいずれか1つ以上に無回答の票は除いて集計している。

図表Ⅱ-3-4の集計結果をみると、やはり、非正社員よりも、正社員のほうが、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが多いのがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが多いことが読み取れる。

2.4 能力向上への意欲

ところで、若年層の能力開発が円滑にすすむためには、企業が働く人に対して能力開発がすすむような仕事環境を提供するだけでは不十分と考える。それに加えて、働く側も、自らの仕事に関わる能力を向上させようとする意欲をもつことが重要であろう。

図表Ⅱ-3-5は、そのような能力向上への意欲についてみるため、雇用形態別に「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」と思うかについて集計した結果である

図表Ⅱ-3-5 若年層の雇用形態と能力向上への意欲（問A-39）

	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	合計
正社員	56.8	37.3	4.1	1.6	0.2	100.0 (n=442)
非正社員	46.2	41.0	11.3	0.9	0.5	100.0 (n=212)
フルタイム	47.2	37.0	13.9	0.9	0.9	100.0 (n=108)
パートタイム	44.2	46.3	8.4	1.1	0.0	100.0 (n=95)
合計	53.4	38.5	6.4	1.4	0.3	100.0 (N=654)

注) 質問は「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」。

これをみると、非正社員よりも、正社員のほうが、能力向上への意欲が高い傾向にある。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力向上への意欲が高い傾向にあるといえる。

2.5 能力開発がすすむ条件を満たすか

ところで、あらためて、実際に能力開発がすすむ条件を考えると、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、しかも、本人が能力向上に対して意欲をもつ場合に、実際に能力開発がすすむことが多いと考えられる。

それでは、このように本人の意欲も考慮に入れ、能力開発がすすむ条件を満たしているかをみた場合、雇用形態により、能力開発の状況にはどのようなちがいがみられるであろうか。

これをあきらかにするため、図表Ⅱ-3-6は、雇用形態別に、能力開発がすすむ条件を満たす層の分布を比較したものである。

「能力開発がすすむ条件を満たす層」は、①「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問に対して「つねに必要な」ないし「しばしば必要」と答え、かつ、②「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でなく、しかも、③「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」という問いに対して「そう思う」ないし「ある程度そう思う」と答えた場合の類型である。そして、これら①～③の条件をひとつでも満たさない場合は、「能力開発がすすむ条件を満たさない層」に分類した。

図表Ⅱ-3-6の集計結果をみると、非正社員よりも、正社員のほうが、能力開発がすすむ条件を満たす傾向にあることがわかる。また、非正社員のなかでも、パートタイム勤務の非正社員よりフルタイム勤務の非正社員のほうが、能力開発がすすむ条件を満たすことが多いのが読み取れる。

図表Ⅱ-3-6 若年層の雇用形態と能力開発がすすむ条件を満たすか

	能力開発がすすむ条件を満たす層	能力開発がすすむ条件を満たさない層	合計
正社員	45.4	54.6	100.0 (n=438)
非正社員	31.9	68.1	100.0 (n=210)
フルタイム	35.8	64.2	100.0 (n=106)
パートタイム	29.5	70.5	100.0 (n=95)
合計	41.0	59.0	100.0 (N=648)

注) 「あなたは、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要がありますか」という問いに対して「つねに必要な」ないし「しばしば必要である」と答え、かつ「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」という問いに対して「そう思う」ないし「ある程度そう思う」と答え、しかも「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について「やや不満」ないし「不満」でない場合に、「能力開発がすすむ条件を満たす層」に分類し、それ以外を「能力開発がすすむ条件を満たさない層」に分類した。ただし、3つの問いのいずれか1つ以上に無回答の票は除いて集計している。

これらの結果から、非正社員よりも正社員のほうが、また、非正社員のなかでもパートタイム勤務者よりフルタイム勤務者のほうが、能力開発がすすんでいることが多いと考えられる。

なお、この集計結果を既に見た図表Ⅱ-3-4の集計結果と比べると、両者の分布に大きなちがいはないといえる。各雇用形態について、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」の比率に対し、さらに本人が能力向上意欲をもつという条件を加えた「能力開発がすすむ条件を満たす層」の比率は、いずれも1～2パーセントポイントほど小さいにすぎない。

これは、能力や知識の向上が必要とされるような仕事を担当し、それに応じた能力開発の機会が提供される仕事環境のもとでは、正社員か非正社員かにかかわらず、若年層が技能向上への意欲をもつことがほとんどであることを示していると考えられる。

3. 正社員・非正社員のちがいと能力開発

前節では、クロス集計をもとに、若年層について、正社員か非正社員（フルタイムおよびパートタイム）かという雇用形態と、能力開発にかかわる諸変数との関係について分析した。

その結果、非正社員と正社員とを比べると、第1に、正社員のほうが、技能水準ではかった担当する仕事の水準が高く、その分、高度な技能を習得する機会に接することが多いと考えられる。第2に、正社員のほうが、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、能力向上への意欲も高いことが多いため、実際に能力開発がすすんでいることも多いと考えられる。

しかし、これまでみたクロス集計の結果は、能力開発の状況に影響をあたえると考えられる他の要因の影響をコントロールしたものではない。そうした要因としては、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別、年齢といったものが考えられる。クロス集計からみた、

正社員と非正社員のあいだの能力開発にかかわる状況のちがいは、これらの条件が、正社員と非正社員とで異なることによる見かけ上のものであるかもしれない。

そこで、以下では、これらの条件をコントロールしたうえでも、正社員と非正社員とで、能力開発の状況が異なるかどうかを検証してみたい。ただし、非正社員については、既に指摘したように、フルタイム勤務の正社員とパートタイム勤務の非正社員とのあいだで、能力開発の状況に差がある可能性がある。実際、クロス集計表でみるかぎりには、両者のあいだにそうした差が確認できる。そこで、以下では、正社員と比べた、フルタイム非正社員およびパートタイム非正社員の能力開発にかかわる状況のちがいを分析することにする。

3.1 担当する仕事の水準

図表Ⅱ-3-7の各モデルは、いずれも、若年層雇用者が担当する仕事の技能水準に対する雇用形態の影響についてみたものである。正社員と比べて、フルタイム非正社員およびパートタイム非正社員であることが、担当する仕事の技能水準の高さにどのような影響をあたえているかを分析している。

値がプラスで有意であれば、担当する仕事の技能水準を高める方向に影響をあたえ、値がマイナスに有意であれば、担当する仕事の技能水準を低くする方向に影響をあたえているとみなすことができる。

コントロール変数としては、各モデルに共通して、職種、企業規模、職場における労働組合の有無（本人が加入しているかどうかは問わない）、最終学歴、性別・婚姻状況、年齢の諸変数を用いている。これらは、つづく図表Ⅱ-3-8以下の分析にも共通してコントロール変数として用いている。図表Ⅱ-3-7～10に利用した変数の説明については、付表を参照されたい。

なお、変数のなかに性別・婚姻の状況を変数に加えたのは、若年層のキャリアに関する諸研究を踏まえたためである。すなわち、近年の若年層非正社員の研究では、とくに男性の非正社員および未婚の女性の非正社員に焦点をあて、既婚の女性非正社員とは区別して分析したり、議論したりすることが多い。そこで、そうした研究の文脈を踏まえ、雇用形態のちがいと能力開発との関係が、性別・婚姻状況にかかわらず成立することかどうかをみるために、性別・既婚状況にかかわる類型を変数に加えている。

推定結果をみると、モデル1で、職種、企業規模、職場における労働組合の有無、最終学歴、性別・婚姻状況、年齢の諸変数をコントロールしても、正社員と比べて、フルタイムないしパートタイムの非正社員であることは、担当する仕事の技能水準に対し、それぞれ1%および5%の有意水準で、統計的に有意なマイナスの影響をあたえている。

職種や企業規模、職場における労働組合の有無、最終学歴、性別・婚姻状況、年齢の影響をコントロールしても、正社員より非正社員のほうが、担当する仕事の技能水準が低い傾向にあることが分かる。

図表Ⅱ-3-7 若年層の雇用形態と担当業務の技能水準（重回帰分析）

	モデル1		モデル2	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)				
フルタイム非正社員	-6.659	2.988 **	-4.749	3.615
パートタイム非正社員	-10.142	3.665 ***	-9.298	4.500 **
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	2.034	2.967	1.870	3.334
販売的職業	1.086	3.128	-0.689	3.564
技能工・生産工程に関する職業	4.991	3.373	3.926	3.736
運輸・通信・保安・サービス・その他	1.190	3.207	0.477	3.686
9人以下	7.417	3.955 *	8.564	4.461 *
10～99人以下	1.951	2.924	2.192	3.223
100～999人以下 (1000人以上)	1.146	2.595	0.460	2.876
職場に労働組合がある	3.392	2.313	2.614	2.588
勤続年数			0.843	0.370 **
中学・高校卒	3.065	2.470	0.563	2.899
短大・高専卒 (大学以上卒)	3.807	3.112	3.052	3.577
(未婚・非婚男性)				
既婚男性	8.348	2.807 ***	8.517	3.106 ***
未婚・非婚女性	-2.681	2.783	-3.598	3.267
既婚女性	-3.374	3.451	-3.945	3.822
年齢	0.421	0.285 *	-0.111	0.384
N	406		355	
F値	4.564	***	4.119	***

注1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注2) 従属変数=担当の仕事を「ひととおり」こなせるようになるための期間(月換算)。

ところで、非正社員は、正社員と比べて、勤続年数が短い傾向にある。そのために、高度な仕事を担当する機会が小さくなっているのかもしれない。そこで、モデル2では、さらに勤続年数をコントロールしている。

モデル2の分析結果をみると、フルタイム非正社員については、正社員との差が統計的に有意ではなくなる。パートタイム非正社員についても、有意水準が5%へと低下する。とはいえ、パートタイム非正社員であることは、依然として、担当する仕事の技能水準に対し、統計的に有意にマイナスの影響をあたえている。

モデル1とモデル2とを比較すると、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員ともに、勤続年数が短いことが、担当する仕事の技能水準を低くする要因となっていることが読み取れる。

そして、とくにフルタイム非正社員の場合、職種や企業規模、職場の労働組合の有無、最終学歴、性別・婚姻、年齢の状況が同じで、かつ勤続年数がおなじであれば、正社員と比べて、担当する仕事の技能水準が低いとはいえない。

他方、パートタイム非正社員の場合、これらの変数の影響をコントロールしても、正社員

と比べて担当する仕事の技能水準は低い傾向にある。非正社員のなかでも、パートタイム非正社員では、労働時間に制約があることから、担当する仕事の範囲が限定される傾向にあるためと考えられる。

3.2 能力開発の機会

すでに指摘したように、担当している仕事に必要な技能水準は、現時点における能力開発の機会の有無をそのまま示しているわけではない。

そこで、**図表Ⅱ-3-8**のモデルは、現時点での能力開発の機会に対する雇用形態のちがいの影響をみるため、いずれも**図表Ⅱ-3-4**で作成した、「能力開発がすすむ仕事環境にある層」であるかどうかを被説明変数としている。既に示したように、能力開発の必要性が高く、かつ能力開発の機会について不満ではない層を「能力開発がすすむ仕事環境にある層」としている。

まず、**図表Ⅱ-3-8**のモデル1は、コントロール変数として、職種、企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢をコントロール変数として投入したものである。

図表Ⅱ-3-8 若年層の雇用形態と能力開発の機会（二項ロジスティック分析）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)						
フルタイム非正社員	-0.314	0.329	-0.456	0.394	-0.444	0.413
パートタイム非正社員	-0.354	0.400	-0.857	0.500 *	-0.624	0.514
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	0.630	0.325 *	0.748	0.356 **	0.780	0.364 **
販売的職業	0.562	0.336 *	0.827	0.373 **	0.729	0.388 *
技能工・生産工程に関する職業	0.375	0.370	0.474	0.401	0.576	0.414
運輸・通信・保安・サービス・その他	-0.191	0.358	-0.238	0.410	-0.327	0.428
9人以下	0.230	0.412	0.216	0.456	0.014	0.485
10～99人以下	-0.382	0.317	-0.332	0.340	-0.528	0.350
100～999人以下 (1000人以上)	-0.422	0.281	-0.562	0.305 *	-0.628	0.313 **
職場に労働組合がある	0.633	0.252 **	0.681	0.276 **	0.629	0.284 **
担当業務の技能水準					0.017	0.006 ***
勤続年数			-0.046	0.040	-0.070	0.043
中学・高校卒	-0.743	0.269 ***	-0.687	0.306 **	-0.696	0.320 **
短大・高専卒 (大学以上卒)	-0.924	0.345 ***	-0.636	0.380 *	-0.814	0.395 **
(未婚・非婚男性)						
既婚男性	0.029	0.305	0.079	0.328	0.042	0.346
未婚・非婚女性	0.101	0.303	0.052	0.351	0.158	0.364
既婚女性	0.449	0.382	0.568	0.411	0.707	0.427 *
年齢	-0.103	0.031 ***	-0.073	0.041 *	-0.074	0.043 *
定数	2.814	0.955 ***	2.071	1.189 *	2.023	1.244
N	423		367		353	
Negelkerke	0.141	***	0.158	***	0.194	***

注1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注2) 従属変数=能力開発がすすむ仕事環境にある。

推定結果から、これらの変数をコントロールすると、正社員と比べてフルタイム非正社員であることおよびパートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ仕事環境にあることに対して、統計的に有意な影響をあたえてはいない。職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じであれば、フルタイム非正社員は、正社員よりも、能力開発の機会が小さいとはいえない。

ただし、モデル2で、これらの変数に加えて、勤続年数をコントロール変数に加えると、有意水準は10%と低いものの、正社員と比べてパートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることに対し、マイナスの有意な影響をあたえている。

勤続年数の変数自体は、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることに対し、有意ではないがマイナスの影響をあたえている。雇用形態にかかわらず、企業は、雇用者を採用したあとの研修や初期的な教育訓練のための能力開発を行うことが多い。そのため、勤続年数が短い者で、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが多くなっている可能性がある。そして、パートタイム非正社員では、正社員と比べて勤続年数が短いことが多いため、勤続年数の影響をコントロールしないモデル1では、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることについて、正社員との有意な差がみられなかった。しかし、モデル2で、勤続年数をコントロールすると、そうした差が有意となったのだと解釈できる。

いずれにせよ、同じような勤続の者同士を比べると、パートタイム非正社員は、正社員と比べて、能力開発の機会が小さい可能性があるといえる。

モデル3は、モデル2の諸変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロール変数として加えたものである。

推定結果から、モデル2の変数に加えて、担当する仕事の技能水準をコントロール変数の加えると、パートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることに対して、統計的に有意な影響をあたえていない。したがって、同様な業務を割り振られている正社員とパートタイム非正社員とを比べると、両者のあいだで能力開発の機会に差があるとはいえない。

また、モデル2とモデル3の推定結果のちがいをふまえると、パートタイム非正社員では、正社員と比べてあまり技能を要さない仕事を割り振られることが多い。そのために、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあることが少ないのだと考えられる。

3.3 能力向上への意欲

既に述べたように、若年層の能力開発を円滑にすすめるうえでは、働く本人が自らの仕事に関わる能力を向上させようとする意欲をもつことも重要である。能力向上への意欲において、正社員と非正社員とのあいだで、差があるといえるだろうか。

図表Ⅱ-3-9のモデルは、いずれも、能力向上への意欲に対する雇用形態の影響をみたものである。モデル1は、コントロール変数として、職種、企業規模、労働組合の有無、学歴、

図表Ⅱ-3-9 若年層の雇用形態と能力向上への意欲（順序プロビット分析）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)						
フルタイム非正社員	-0.202	0.175	-0.294	0.202	-0.368	0.206 *
パートタイム非正社員	-0.117	0.211	-0.143	0.250	-0.167	0.259
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	0.238	0.185	0.302	0.200	0.275	0.202
販売的職業	0.204	0.190	0.200	0.207	0.194	0.214
技能工・生産工程に関する職業	-0.131	0.201	-0.061	0.214	-0.062	0.220
運輸・通信・保安・サービス・その他	-0.187	0.189	-0.178	0.208	-0.174	0.213
9人以下	0.085	0.229	-0.039	0.247	-0.026	0.264
10～99人以下	0.101	0.178	0.178	0.189	0.136	0.194
100～999人以下 (1000人以上)	-0.041	0.158	-0.122	0.168	-0.180	0.171
職場に労働組合がある	-0.041	0.140	-0.007	0.150	-0.002	0.154
担当業務の技能水準					0.006	0.003
勤続年数			-0.020	0.021	-0.035	0.022
中学・高校卒	-0.456	0.153 ***	-0.394	0.171 **	-0.300	0.175 *
短大・高専卒 (大学以上卒)	-0.449	0.188 **	-0.398	0.207 *	-0.384	0.211 *
(未婚・非婚男性)						
既婚男性	0.041	0.172	0.174	0.182	0.190	0.191
未婚・非婚女性	-0.075	0.167	-0.035	0.188	-0.058	0.192
既婚女性	-0.356	0.204 *	-0.338	0.217	-0.314	0.222
年齢	0.004	0.017	0.022	0.022	0.017	0.023
N	426		370		356	
Nagelkerke	0.096	***	0.115	***	0.130	***

注1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注2) 属変数=能力向上への意欲の高さ。

性別および婚姻状況、年齢を用いている。

推定結果をみると、これらの変数の影響をコントロールすると、正社員であるか、非正社員であるかは、能力向上への意欲に統計的に有意な影響をあたえていないことがわかる³。

職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢といった条件が等しければ、正社員であるか非正社員であるかにより、能力向上への意欲にはちがいがみられないといえる。

モデル2は、モデル1に加えて、勤続年数をコントロール変数として追加している。しかし、モデル1と同様、正社員であるか、非正社員であるかは、能力向上への意欲に統計的に

³ ところで、図表Ⅱ-3-5 でみたように、クロス集計でみるかぎりでは、正社員と非正社員のあいだに、能力向上への意欲に差がみられた。図表としては示さないが、モデル1から、能力向上への意欲に対する統計的に有意な影響のある変数として、学歴および性別・婚姻状況の変数をいずれも除いたモデルで推定を行った場合には、10%有意と有意水準は高いものの、フルタイム非正社員およびパートタイム非正社員であることは、能力向上への意欲に対し統計的に有意にマイナスの影響をあたえている（ただし、学歴と性別・婚姻状況の変数のうちいずれかのみを除いたモデルでは有意な影響はない）。これと、モデル1の推定結果とを比較して考えると、クロス集計の分布のうえで、正社員と非正社員のあいだに能力向上への意欲の差がみられたのは、ひとつには、正社員と非正社員とで、学歴および性別・婚姻状況の分布にちがいがあったためと考えられる。

有意な影響をあたえていない。

モデル3は、モデル2の変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロールした推定結果を示している。

これをみると、有意水準は10%有意と低いものの、フルタイム非正社員であることは、正社員であることと比べて、能力向上への意欲に対して、統計的に有意にマイナスの影響をあたえている。フルタイム非正社員の場合、担当する仕事の技能水準が同じ正社員と比べて、おそらくは処遇等への不満などから、能力向上への意欲が低くなっている可能性があるとして推察される。

3.4 能力開発がすすむ条件を満たすか

能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、しかも、本人が能力向上に対して意欲をもつ場合には、実際にも能力開発がすすんでいることが多いと考えられる。そこで、図表Ⅱ-3-6と同じく、このような条件を満たすと考えられる「能力開発がすすむ条件を満たす層」であるかどうかという変数を用い、能力開発がすすむ条件を満たすかどうかに対する雇用形態のちがいの影響を推定した結果が図表Ⅱ-3-10である。

モデル1は、コントロール変数として、職種、企業規模、労働組合の有無、勤続年数、学歴、性別および婚姻状況、年齢をコントロール変数として投入したものである。

推定結果から、これらの変数をコントロールすると、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員ともに、能力開発がすすむ条件を満たすことに対して統計的に有意な影響をあたえていない。職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じであれば、フルタイム非正社員は、正社員よりも、能力開発がすすんでいないとはいえない。

ただし、モデル2で、これらの変数に加えて、勤続年数をコントロール変数に加えると、パートタイム非正社員であることは、正社員と比較して、能力開発がすすむ条件を満たすことに対してマイナスの有意な影響をあたえている。

既に述べたように、雇用形態にかかわらず、企業は、雇用者を採用したあとの研修や初期的な教育訓練のための能力開発を行うことが多い。そのため、勤続年数が短い者で、能力開発の機会が多くなっている可能性がある。そして、パートタイム非正社員では、正社員と比べて勤続年数が短いことが多い。その結果、勤続年数の影響をコントロールしないモデル1では、正社員とのあいだに、能力開発がすすむ条件を満たすことに関して、統計的に有意な差がみられなかった。しかし、モデル2で、勤続年数をコントロールすると、そうした差が有意となったのだと解釈できる。

いずれにせよ、同様の勤続年数の者同士を比べると、パートタイム非正社員は、正社員と比べて、能力開発がすすむ条件を満たさないことが多く、能力開発がすすんでいない可能性があるといえる。

図表Ⅱ-3-10 若年層の雇用形態と能力開発がすすむ条件を満たすか（二項ロジスティック分析）

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(正社員)						
フルタイム非正社員	-0.346	0.332	-0.567	0.403	-0.582	0.423
パートタイム非正社員	-0.415	0.407	-1.048	0.522 **	-0.842	0.534
専門・技術・管理的職業 (事務的職業)	0.652	0.326 **	0.772	0.358 **	0.794	0.366 **
販売的職業	0.647	0.337 *	0.941	0.377 **	0.851	0.392 **
技能工・生産工程に関する職業	0.464	0.371	0.600	0.404	0.685	0.418
運輸・通信・保安・サービス・その他	-0.308	0.366	-0.373	0.425	-0.418	0.441
9人以下	0.272	0.413	0.261	0.460	0.057	0.489
10～99人以下	-0.393	0.319	-0.360	0.344	-0.537	0.354
100～999人以下 (1000人以上)	-0.455	0.282	-0.614	0.307 **	-0.686	0.315 **
職場に労働組合がある	0.608	0.253 **	0.685	0.279 **	0.628	0.287 **
担当業務の技能水準					0.018	0.006 ***
勤続年数			-0.059	0.040	-0.085	0.044 *
中学・高校卒	-0.725	0.270 ***	-0.630	0.309 **	-0.614	0.323 *
短大・高専卒 (大学以上卒)	-0.889	0.346 **	-0.561	0.383	-0.725	0.397 *
(未婚・非婚男性)						
既婚男性	0.118	0.308	0.193	0.331	0.134	0.349
未婚・非婚女性	0.273	0.306	0.272	0.357	0.354	0.370
既婚女性	0.510	0.385	0.663	0.417	0.783	0.433 *
年齢	-0.094	0.032 ***	-0.052	0.042	-0.054	0.044
定数	2.426	0.958 **	1.336	1.206	1.322	1.258
N	423		367		353	
Negelkerke	0.145	***	0.171	***	0.204	***

注 1) ***:P<0.01 **:P<0.05 *:P<0.1

注 2) 従属変数=能力開発がすすむ条件を満たす。

他方、勤続年数をコントロールしても、フルタイム非正社員については、能力開発がすすむ条件を満たすことに対して統計的に有意な影響をあたえていない。職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じであれば、同じような勤続年数の正社員と比べて、フルタイム非正社員の能力開発がすすんでいないとはいえない。

モデル3は、モデル2の諸変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロール変数として加えたものである。

推定結果から、モデル2の変数に加えて、さらに担当する仕事の技能水準をコントロール変数の加えると、パートタイム非正社員であることは、能力開発がすすむ条件を満たすことに対して、統計的に有意な影響をあたえない。したがって、職種や企業規模、労働組合の有無、勤続年数、学歴、性別および婚姻状況、年齢が同じで、しかも同等な技能水準の仕事を担当している正社員と比べると、パートタイム非正社員の能力開発がすすんでいないとはいえない。

また、モデル2とモデル3の推定結果のちがいをふまえると、パートタイム非正社員では、

正社員と比べ、あまり技能を要さない仕事を割り振られることが多いために、能力開発がすすまないことが多いと考えられる。

4. まとめ

本章では、民間企業の職場で働く 34 歳までの雇用者に焦点をあて、正社員であるか、あるいはフルタイムないしパートタイムの非正社員であるかという雇用形態のちがいが、能力開発の機会や能力向上への意欲、能力開発がすすむ条件の充足状況にあたる影響について分析した。分析結果をふまえて、そのインプリケーションについてまとめると、以下の 1) ~5) のようになる。

- 1) 担当する仕事の技能水準についてみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであっても、正社員とくらべ、非正社員が担当する仕事に必要な技能水準は低い傾向にあった（フルタイム正社員との差は 5%有意、パートタイム非正社員との差は 1 有意）。

ただし、以上の条件に加えて勤続年数が同じであると、非正社員のなかでもフルタイムの非正社員については、担当する仕事の水準が正社員よりも低いとはいえなくなる。また、パートタイム非正社員についても、有意水準が 1%有意から 5%有意へと高くなる。このことから、非正社員では、正社員よりも勤続年数が短い傾向にあることが、高度な技能を要する仕事を担当する機会を小さくする要因になっていると考えられる。

以上を踏まえると、若年層の仕事を高度化させ、かれらにとり、より高度な技能を修得する機会を増やすうえでは、イ) 若年層の正社員としての雇用機会を増やすことのほか、ロ) 企業が非正社員の離職率を下げるような取り組みを行うことや、ハ) 企業が非正社員についても前職での経験を採用後の配置や仕事の割り振りに反映させ、転職が仕事の高度化の抑制要因にならないようにすることが有効と考えられる。

- 2) 習得する技能の水準を問わず、若年層の能力開発がすすむ仕事環境にあるかどうかに着目すると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員の能力開発の機会が小さいとはいえない。

ただし、パートタイム非正社員については、上記の条件のほか、勤続年数も同じ正社員と比べると、有意水準は 10%と高いものの、能力開発がすすむ仕事環境のもとにない傾向にある。パートタイム非正社員では、正社員と比べ、勤続年数が短いために採用後初期の教育訓練を受けている者の比率が高いと考えられる。その影響を除くと、正社員と比べて、パートタイム非正社員のほうが、能力開発の機会が小さい可能性がある。

他方で、フルタイム非正社員については、勤続年数をコントロールしても、正社員と比べて能力開発がすすむ仕事環境のもとにないことが多いとはいえない。フルタイム非正社員の場合、既にみたように、高度な仕事を経験する機会は、正社員と比べて小さいと考えられた。しかし、仕事自体は高度化しなくても、あたらしい仕事を徐々に経験し、それに

応じて継続的に能力開発が行われることがありうる。そして、上記の結果は、このようなかたちでの能力開発も含めると、正社員とフルタイム非正社員のあいだに能力開発の機会に必ずしも差があるとはいえないことを示すと考えられる。

これを踏まえると、パートタイム非正社員の正社員化だけでなく、パートタイム非正社員のフルタイム非正社員化をすすめることも、若年層の能力開発の機会を増やすことに貢献すると考えられる。

- 3) 能力開発が円滑にすすむ条件として、本人の能力向上に対する意欲についてみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員の能力向上への意欲が小さいとはいえない。能力向上の意欲の点からは、非正社員に対して正社員よりも能力開発の機会を小さくする理由はないといえる。

上記2) でみたように、とくにパートタイム非正社員については、勤続年数が同じ正社員と比べて、能力開発の機会が小さい可能性があった。だとすると、現状において、企業は、パートタイム非正社員の能力向上への意欲を十分に能力開発に活かしていないといえる。

フルタイム非正社員については、上記の条件に加え、担当する仕事の技能水準が同じ正社員と比べると、有意水準は10%と高いものの、能力向上への意欲が低い傾向にある。フルタイム非正社員の場合、賃金水準などの処遇面で、正社員よりも労働条件が低いことが多いと考えられる。正社員との均衡処遇をはかることで、フルタイム非正社員の能力向上への意欲を高める余地があるかもしれない。

- 4) 能力開発がすすむ条件として、能力開発がすすむ仕事環境のもとにあり、かつ本人の能力向上への意欲も高いという条件を満たしているかをみると、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢といった条件が同じであれば、正社員と比べて、非正社員のほうが、これらの条件を満たしていないとはいえない。

ただし、パートタイム非正社員については、上記の条件のほか、勤続年数も同じ正社員と比べると、能力開発がすすむ条件を満たしていないことが多い(5%有意)。しかし、さらに、担当する仕事の技能水準が同等の正社員と比べると、能力開発がすすむ条件を満たしていないとはいえなくなる。パートタイム非正社員の場合、上記1) でみたように、高い技能を要する仕事を担当することが少ないことが、能力開発を制約する大きな要因になっていると考えられる。

他方、フルタイム非正社員については、勤続年数の影響をコントロールしても、正社員と比べて能力開発がすすむ条件を満たしていないとはいえない。1) でみたように、フルタイム非正社員の場合、高度な仕事を経験する機会は、正社員と比べて小さいと考えられた。しかし、フルタイム非正社員では、高度な仕事を担当しないとしても、複数の経験を徐々に経験することで継続的に能力開発が行われているものと考えられる。このようにし

て幅広く仕事を経験することは、技能の幅を広げるかたちで、フルタイム非正社員の技能形成に貢献すると考えられる。

- 5) 以上のように、イ) フルタイム非正社員であっても、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢のほか、勤続年数が同じであれば、担当する仕事の水準が正社員より低いとはいえない。また、同じ条件のもとでは、ロ) フルタイム非正社員は、正社員と比べて能力開発がすすんでいないとはいえない。さらに、ハ) パートタイム非正社員についても、これらの条件に加えて、担当する仕事の水準が同じであれば、正社員と比べて能力開発がすすんでいないとはいえない。以上から、総じて、正社員であるか、非正社員であるかは、働く人の技能形成に対して決定的な影響をあたえているとは必ずしもいえない。

企業としては、中途採用を行う際に、正社員として働いていたか非正社員として働いていたかにかかわらず、若年層が以前の仕事で身につけた技能を適切に評価し、採用や配置につなげることが大事であろう。それにより、自社にとって有効な人的資源の確保が可能になるだけでなく、若年層の能力開発を促進することにもつながると考える。

引用文献

- 小杉礼子編（2002）『自由の代償ーフリーター』日本労働研究機構。
武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房

付表 図表Ⅱ-3-7～10の分析に利用した変数の説明

<被説明変数>	
担当業務の技能水準 (図表Ⅱ-3-8～10では説明変数)	担当の仕事を「新人」が「ひととおり」こなせるようになるための期間を月換算。「1ヶ月未満」=0.5,「1ヶ月～半年未満」=3.5,「半年～1年未満」=8.5,「2年～3年未満」=17.5,「3年～5年」=29.5,「5年～10年」=89.5,「10年以上」=120.0の値をとる。
能力開発がすすむ仕事環境にある	能力開発がすすむ仕事環境にある=1,能力開発がすすむ仕事環境にはない=0の値をとる。
技能向上への意欲の高さ	「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」という問に対して、「そう思う」=4,「ある程度そう思う」=3,「あまりそう思わない」=2,「そう思わない」=1の値をとる。
能力開発がすすむ条件を満たす	能力開発がすすむ条件を満たす=1,能力開発がすすむ条件を満たさない=0の値をとる。
<説明変数>	
フルタイム非正社員	フルタイム非正社員=1,それ以外=0の値をとる。
パートタイム非正社員	パートタイム非正社員=1,それ以外=0の値をとる。
専門・技術・管理的職業	専門・技術・管理的職業=1,それ以外=0の値をとる。
販売的職業	販売的職業=1,それ以外=0の値をとる。
技能工・生産工程に関する職業	技能工・生産工程に関する職業=1,それ以外=0の値をとる。
運輸・通信・保安・サービス・その他	運輸・通信・保安・サービス・その他=1,それ以外=0の値をとる。
9人以下	9人以下=1,それ以外=0の値をとる。
10～99人以下	10～99人以下=1,それ以外=0の値をとる。
100～999人以下	100～999人以下=1,それ以外=0の値をとる。
職場に労働組合がある	職場に労働組合がある=1,それ以外=0の値をとる。
勤続年数	勤続年数の実数。
中学・高校卒	中学・高校卒=1,それ以外=0の値をとる。
短大・高専卒	短大・高専卒=1,それ以外=0の値をとる。
既婚男性	既婚男性=1,それ以外=0の値をとる。
未婚・非婚女性	未婚・非婚女性=1,それ以外=0の値をとる。
既婚女性	既婚女性=1,それ以外=0の値をとる。
年齢	年齢の実数。

第4章 働き方の自律性について

1. はじめに¹

人事労務管理において「自律的な働き方」がキーワードの一つになっている。“働き方の自律性”が、創造的な仕事の達成に必要、生産性向上に有効、仕事と家庭の両立に有効である等々との見解が示されている。

そこで本章では、「どのような労働者が自律的に働いているのか」「働き方が自律的であるか否かは、労働者の生活や意識に影響を与えているのか」について「日本人の働き方調査（第1回）」のデータを用いて分析する。

今回の調査では、「仕事のやり方」「始業・終業時刻」を自分で決めているかどうかについて質問している。この質問項目と、他の質問から得られる労働者の属性や意識についてのデータを組み合わせて、「働き方の自律性」の実態を把握することとした。具体的には、以下の2つの課題について分析する。

- ① 自律的な働き方をしているのはどのような属性の就業者か
 - ・管理、企画、研究といった業務では働き方の自律性が高いのではないか
 - ・専門性が高い業務や熟練が必要な業務では働き方の自律性が高いのではないか
- ② 働き方が自律的であるか否かは、働く人の意識や生活にどのような影響を与えているのか
 - ・働き方が自律的であるほうが、育児や介護と仕事の両立が容易ではないか
 - ・働き方が自律的であるほうが、疲労やストレスを感じにくいのではないか
 - ・働き方が自律的であるほうが、仕事や生活の満足度が高いのではないか

なお、働き方の自律性の有無についての最近の議論が主として正社員を対象としていることから、本章でも主として正社員を分析対象としてとりあげた。

2. 「働き方の自律性」とは何か

本論にはいるまえに、「働き方の自律性」という概念と、それを計測するための尺度について検討する。

2.1 「働き方の自律性」の尺度

今回の調査の質問項目から、働き方の自律性について次の二つの尺度を作成する。

¹ 本章の執筆にあたり本川明氏から有益なコメントを頂戴しました。深く感謝の意を表します。

「仕事方法自律性」

「あなた自身の仕事のやり方について、おもに誰から指示を受けていますか」(問 A-18)

→「誰からも指示を受けない」＝「仕事方法自律性あり」

「就業時刻自律性」

「あなた自身の仕事の始業・終業の時刻は、おもに誰が決めていますか」(問 A-20)

→「自分自身で決める」＝「就業時刻自律性あり」

今回調査から「働き方の自律性」の尺度として利用可能なものとして選んだのが上記の2項目であるが、これは、この2項目で「働き方の自律性」を適切に把握できるという確信があつてのことではない。

広辞苑によれば「自律」とは、「自分で自分の行為を規制すること。外部からの制御から脱して、自身の立てた規範に従って行動すること」とある。しかし、収入を得るための労働はすべて社会関係の中で行われるので、外部からの制御を一切受けない完全に自律的な働き方は存在しない。他方、人が自分の意志をまったく発動することなく100%他律的に働くということもやはりありえない。どのような働き方にも何かしらの自律性はあるのが普通である。そうだとすれば、働き方の自律性は、厳密には100%の自律と100%の他律の間の“程度”の問題として議論する必要がある。しかし、ここでは「(仕事のやり方/始業・終業時刻を)おもに誰が決めるか」というかたちで問をたて、「(決めるのが)自分か/自分でないか」に二値化した。分析をするうえで、実態を有限の尺度に縮約することは不可欠であるとしても、「0/1」という尺度の適切さは議論の余地があろう。

また、働き方には多様性があるので、自律性をはかる尺度も多様でありうる。ここでは一般的なサラリーマンを念頭においた今野(2001)の「仕事の裁量性」についての議論を手がかりにして、「働き方の自律性」の構成要素を整理してみたい。

今野(2001)は、仕事の裁量性には、どのように仕事をするかという「仕事手順の裁量性」と何の仕事をするかという「仕事量の裁量性」²の2面があるとしている³。この区分に照らすと、今回調査の「仕事のやり方」と「始業・終業時刻の決め方」についての質問は、専ら「仕事手順の自律性」を測定しているものとみなせよう。しかし、「仕事量の自律性」はこの

² ここでいう「裁量性」は“自己決定権”という意味で「自律性」と同義であり、この区分は、働き方の自律性を議論する際にも「仕事手順の自律性」「仕事量の自律性」として用いることが可能であると考えられる。

³ 今野(2001)は、裁量労働の典型として研究開発部門の技術者の例をとりあげ、「仕事手順の裁量性」と「仕事量の裁量性」について次のように説明している。

「上司が『これこれの手順で研究すること』を具体的に指示することはできないという意味では、たしかに技術者の仕事は高度に裁量的である。しかし上司は必ず研究計画書に基づいて、部下の技術者に対して『今期はこれこれの研究テーマについて、これこれの成果をだすこと』を指示しており、上記の裁量性はあくまでもその下での裁量性である。このようにみえてくると、裁量性には二つの類型がある。第1は『仕事をいかにするか』にかかわる裁量性であり、ここでは、それを『仕事手順の裁量性』と呼ぶ。もう一つは『何の仕事をするのか』にかかわる裁量性である。それは労働者が行わなければならない仕事の量に影響を及ぼす裁量性なので、『仕事量の裁量性』と呼ぶことにする」。

質問からは測定できない⁴。その意味で、本章の分析は働き方の自律性を規定する複数の要素のうち的一部分をとりあげたものであることに注意が必要である。

(なお、「仕事量の自律性」の代理指標として「仕事量についての満足度」の質問を用いた分析も試みている。)

また、今回の分析で尺度とした「仕事のやり方について誰からも指示を受けない」「始業・終業時刻をおもに自分でできている」という回答がどのような労働の実態をあらわしているのかも自明ではない。回答者がその選択肢を選んだ／選ばなかったときの判断基準には、人により幅があっただろうと推測される。

以上のように、本章で用いようとする「働き方の自律性」の尺度は十全なものではない。そこで、本章の主たる目的である正社員の働き方の自律性についての分析を行う前に、今回用いる「自律性」尺度の適切さを検証するため、雇用、非雇用を含めた就業者全体のデータを用いて就業形態と働き方の自律性の関係を把握し、働き方の自律性尺度がどのような実態と相関しているのかを概観しておく。

2.2 就業形態別にみた働き方の自律性

自営業、正社員、非正社員といった就業形態別に、「仕事方法自律性」「就業時刻自律性」を有する者の比率を、それぞれX軸、Y軸にプロットしたのが図表Ⅱ-4-1である。これを見ると、仕事方法自律性、就業時刻自律性の高低の組み合わせにより、各就業形態を以下の3つのグループに分けることができる。

自律性高グループ：自営業（雇有）、自営業（雇無）、その他の非雇用者、会社役員

（「仕事方法を自分で決めている者」50%以上×「就業時刻を自分で決めている者」50%以上）

自律性中グループ：内職、家族従業者

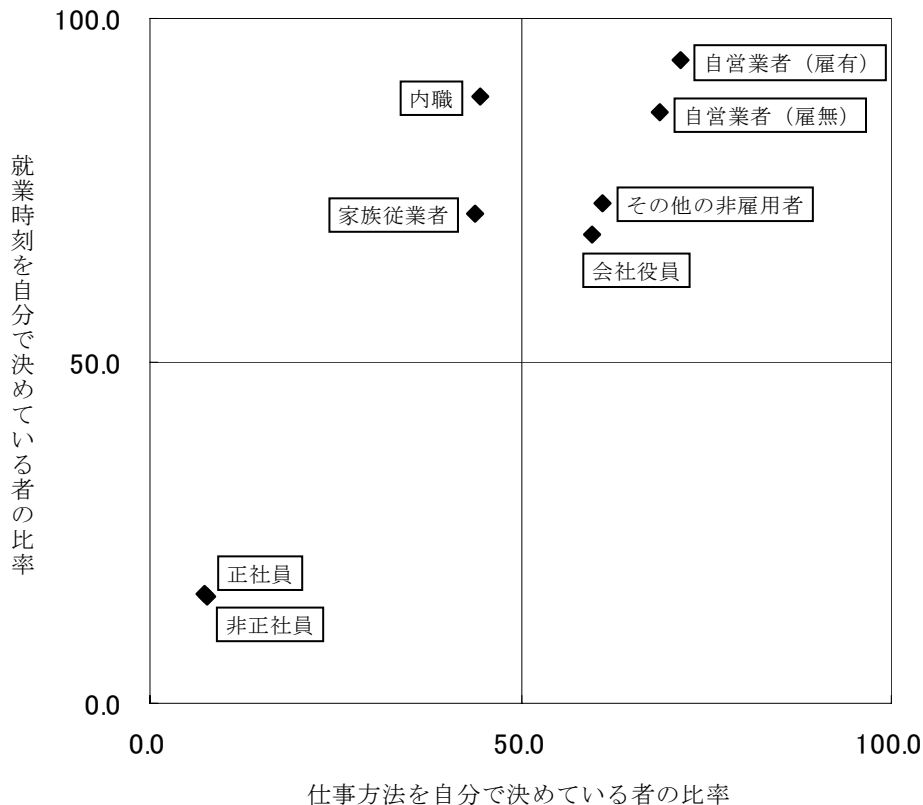
（「仕事方法を自分で決めている者」50%未満×「就業時刻を自分で決めている者」50%以上）

自律性低グループ：正社員、非正社員

（「仕事方法を自分で決めている者」50%未満×「就業時刻を自分で決めている者」50%未満）

⁴ 就業時刻を自分で決めることによって仕事量を自律している者もいるかもしれないが、今回の分析の対象である正社員にとっては、ほとんどの場合、後述するように、就業時刻を自分で決めるとは、フレックスタイム制やみなし労働時間制という総労働時間の枠がある中で就業する時間帯のみを自分で選択することを意味している。したがって、就業時刻自律性についての尺度を仕事量自律性の尺度として用いることはできないと考える。

図表Ⅱ-4-1 就業形態別 自律的働き方をしている者の比率（就業者全体）



予想された結果ではあるものの、自営業など非雇用者の働き方は自律度が高く、雇用者の働き方は自律度が低いという事実が確認できる。自分で仕事方法を決めている者の比率は、非雇用者は自営業主・会社役員では6～7割、家族従業者・内職でも4割を占めているのに対し、雇用者では7%台と、両者の隔たりは非常に大きい。就業時刻についても同様に大きな隔りがある。

非雇用者は、さらに二つのグループに分けることができる。非雇用者のなかでも自営業、会社役員といった経営者的立場にある就業者は「仕事方法を自分で決めている者比率」「就業時刻を自分で決めている者比率」のいずれも高いのに対し、経営者よりは働き方が従属的であろうと想像される内職、家族従業者では、就業時刻は大半の者が自分で決めているが、仕事方法を自分で決めている者は50%を下回っており、それぞれの就業形態についての一般的なイメージとおおむね合致している。

しかしながら、この結果にはやや予想と異なる点もある。

その一つは、自営業主（雇有）、すなわちいわゆる「社長」と呼ばれるような組織のトップの立場にある人でも、仕事方法を自分で決めている（＝「誰からも指示を受けない」と答えた者は69.7%にとどまっているという事実である。人を雇っている経営者が、仕事方法について誰かから指示を受けているというのはどういう状況を意味するのだろうか。誰かから指示を受けているというその内訳は、「自分と同じ会社・組織の人」から指示を受けているの

が9.7%、「自分とは異なる会社・組織の人」から指示を受けているのが15.5%である（図表Ⅱ-4-2）。

この回答状況から察すると、「あなた自身の仕事のやり方について、おもに誰から指示を受けていますか」という質問に対して「自分と同じ会社・組織の人」「自分とは異なる会社・組織の人」と回答している場合、そこでいう「指示」には、一般的なサラリーマンの場合のような上下関係に基づいた組織的な業務指示だけではなく、クライアントや取引先との関係、又は自社内での業務の都合などにより業務の遂行方法が実質的に規定されるような状態も含まれると考えられる。

これを雇用者にあてはめてみると、組織的な指揮命令系統に従って上司等から指示を受ける場合はもちろん、クライアントや取引先から仕事のやり方について実質的に指示を受けるような状況も、今回の尺度上では、「仕事方法を自律していない」状態として測定されるということになる。

図表Ⅱ-4-2 就業形態別 仕事のやり方を指示する人（就業者全体）

(単位:%)

	自分と同じ会社・組織の人	自分とは異なる会社・組織の人	誰からも指示を受けない	その他	無回答	合計
正社員	88.9	2.3	7.6	0.8	0.4	100.0
非正社員	84.3	5.9	7.2	2.2	0.4	100.0
会社役員	32.5	3.3	58.5	4.1	1.6	100.0
自営業主(雇有)	9.7	15.5	69.7	2.6	2.6	100.0
自営業主(雇無)	11.3	16.7	67.5	2.9	1.7	100.0
家族従業者	39.1	2.6	43.0	13.2	2.0	100.0
内職	37.9	6.9	41.4	6.9	6.9	100.0
その他の非雇用者	21.6	5.4	59.5	10.8	2.7	100.0
就業形態不明	72.3	7.7	15.4	1.5	3.1	100.0
合計	74.1	5.1	17.8	2.2	0.8	100.0

予想と異なる二つめの点は、アルバイトのうち就業時刻を自分で決めている者の比率が正社員のそれを上回り、前者が20.7%、後者が15.6%であった点である（図表Ⅱ-4-3）。「始業・終業時刻を誰が決めているか」という質問は、日々の就業時刻の決め方を尋ねる意図の設問であったのだが、実際には、日々の始業・終業時刻を自分自身で決めている人のほか、採用時点で勤務時間を自分で選んだ人や、勤務シフトを1週間や1か月単位で組む際に自分で勤務時間を決めた人も「始業・終業時刻を自分で決めている」と回答した可能性があり、そのために、アルバイトで「自分で決めている」と回答した者の比率が高くなったのではないかと考えられる。なお、パートでは「自分で決めている」比率は正社員と同程度の14.0%である。労働時間の分布をみると、アルバイトのほうがパートよりも20時間未満の者がかなり多い（パートでは19%、アルバイトでは33%）ことから、勤務時間帯の選択の自由度はアルバイトのほうが大きいものと推測され、これがパートとアルバイトの就業時刻自律度の差の要

因と考えられる。

一方、正社員が「始業・終業時刻を自分自身で決めている」という場合、アルバイトのようなシフト選択上の自律性ではなく、フレックスタイム制や裁量労働制の適用下で出勤の自己管理を行っている状況が典型的なものとして想定される。平成16年度「就労条件総合調査」(厚生労働省)によれば、フレックスタイム制の適用を受けている労働者は8.9%、みなし労働時間制の適用労働者は8.3%(うち、事業場外労働のみなし労働時間制7.0%、専門業務型裁量労働制1.1%、企画業務型裁量労働制0.2%)である。両者をあわせると17.2%となり、今回調査において正社員で「始業・終業時刻を自分で決めている」と回答した者の比率15.9%とほぼ一致する⁵。ただし、今回調査では、制度や規定上で誰が就業時刻を定めることになっているかを尋ねているわけではなく、実質的に誰が決めているかを尋ねていることから、フレックスタイム制や裁量労働制が適用されていても実質的に上司等から就業時刻を指示されていれば「自分で決めている」とは回答しなかったり、逆に、フレックスタイム制等の適用がなく制度上は就業時刻が決められていても、実際には自分で決めることができる場合には「自分で決めている」と回答することも想定され、厚生労働省「就労条件総合調査」の結果上のフレックスタイム制・裁量労働制適用労働者とは一部ずれがある可能性がある。

以上から、次のことが確認できる。

- ◆就業形態と自律性の関係からみて、今回の調査票から作成した「仕事方法自律性」「就業時刻自律性」の指標はおおむね妥当なものであると考えられること。
- ◆「就業時刻自律性」には、日々の就業時刻を自分で決めているケースと、勤務シフトに自分の意向が反映されるケースの両方が含まれると考えられる。ただし、主に正社員について分析を行う本章では、後者のケースは特に考慮に入れる必要はないと考えられること。

図表Ⅱ-4-3 雇用形態別 自律的働き方をしている者の比率(雇用者全体)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律	どちらも自律
正規の職員・従業員	1,793	7.6	15.6	3.0
パート	568	4.8	14.0	1.4
アルバイト	200	7.0	20.7	1.5
派遣社員	98	4.1	7.1	1.0
契約社員・嘱託	209	11.0	15.4	4.3
その他	103	16.5	26.5	9.8
合計	2,971	7.5	15.7	2.8

3. 自律的に仕事をしているのはどのような人たちか

本節では、自律的な働き方をしている人たちの特徴を分析して働き方の自律性の規定要因を探る。そのため、まず、自律性と関係しそうな属性と自律性の有無をクロス集計して、各

⁵ 「就労条件総合調査」の対象労働者は“常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者でパートタイム労働者は除く”とされており、今回調査では「正社員」に相当する。

属性と自律性の関係の概略を把握し、続いて多変量解析により、複数の要因の影響を個別に検討する。

なお、先に述べたとおり、本節以降の分析では正社員・正職員のみを対象とする。

3.1 クロス集計結果から

(1) 産業、職業、企業規模、性・年齢、学歴、所得との関係

産業別にみると、飲食店・宿泊業では仕事方法、就業時刻ともに自律的である者の比率が比較的高い。仕事方法自律性のみ比率が高いのは、電気・ガス・水道、運輸、就業時刻自律性のみ高いのは、情報・通信、卸売・小売である（図表Ⅱ-4-4）。

図表Ⅱ-4-4 産業別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
農林漁業・鉱業	18	5.6	11.1
建設業	159	7.5	18.9
製造業	437	5.9	17.8
電気・ガス・水道	43	14.0	16.3
情報・通信業	79	7.6	20.3
運輸業	113	12.4	17.7
卸売・小売業	175	10.3	22.3
飲食店・宿泊業	26	15.4	26.9
金融・保険業、不動産業	95	3.2	14.7
医療・保健衛生・福祉	173	5.8	11.6
教育・学習支援業	96	10.4	11.5
その他のサービス業	183	8.2	13.7
公務	169	5.3	3.6
その他	15	6.7	13.3
合計	1,793	7.6	15.5

職業別には、仕事方法自律性は運輸・通信の職業が、就業時刻自律性では管理職、販売職で比率が高い。自律度が高いイメージのある専門・技術職や管理職において仕事方法を自律している者の割合がそれぞれ7.8%, 9.7%で全職業平均の7.6%とほとんど変わらない点は注目すべきだろう（図表Ⅱ-4-5）。見方を変えて、仕事方法を自律している者、就業時刻を自律している者の中の職業構成は、どちらについても専門・技術職が約2割で最大だが、管理、事務、販売、技能・生産、運輸通信、サービスもそれぞれ約1~2割弱を占め、各種の職業が混在する構成となっている（図表Ⅱ-4-6）。

企業規模別では、仕事方法については規模が小さいほど自律している者が多い。ただし、100人を超える各規模ではいずれも5%前後でほとんど差がない。就業時刻については10人未満の小規模企業で自律的な者が多いが、それ以外では規模との関係は仕事方法ほど明確ではない（図表Ⅱ-4-7）。

図表Ⅱ-4-5 職業別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

（単位：％，N：人）

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
専 門・技術的職業	374	7.8	15.2
管理的職業	154	9.7	29.9
事務的職業	382	6.0	9.7
販売的職業	215	9.3	24.7
技能工・生産工程に関わる職業	368	5.2	12.0
運 輸・通信的職業	92	12.0	14.1
保安的職業	30	6.7	3.3
農・林・漁業に関わる職業	21	9.5	14.3
サービスの職業	126	9.5	15.9
その他	12	16.7	25.0
合 計	1,774	7.6	15.6

図表Ⅱ-4-6 自律的働き方をしている者の職業別比率（正社員）

（単位：％，N：人）

	N	仕事方法を自律して いる者のグループ	就業時刻を自律して いる者のグループ
専 門・技術的職業	374	21.5	20.6
管理的職業	154	11.1	16.6
事務的職業	382	17.0	13.4
販売的職業	215	14.8	19.1
技能工・生産工程に関わる職業	368	14.1	15.9
運 輸・通信的職業	92	8.1	4.7
保安的職業	30	1.5	0.4
農・林・漁業に関わる職業	21	1.5	1.1
サービスの職業	126	8.9	7.2
その他	12	1.5	1.1
合 計	1,774	100.0	100.0

図表Ⅱ-4-7 企業規模別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

（単位：％，N：人）

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
1～9 人	188	13.8	21.3
10～99 人	414	9.4	15.0
100～999 人	430	5.8	13.0
1000 人以上	411	4.4	20.9
官公庁(公務)	198	5.6	4.5
合 計	1,641	7.3	15.4

性・年齢別にみると、仕事方法を自律している者の比率は、男女とも年齢層が高いほど高い。就業時刻については、40代男性、60代女性で自律している者の比率がやや高い（図表Ⅱ-4-8）。

学歴別にみると、仕事方法自律性については学歴間の差はほとんど差がなく、就業時刻については中学卒、大学卒、大学院卒で自律している者の比率が高い（図表Ⅱ-4-10）。

図表Ⅱ-4-8 性・年齢別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

		N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
男 性	20代	152	5.3	10.5
	30代	357	3.9	16.5
	40代	380	8.2	20.3
	50代	356	9.8	18.0
	60代	53	18.9	13.2
女 性	20代	127	6.3	11.0
	30代	118	5.2	13.6
	40代	122	6.7	10.7
	50代	110	11.9	7.3
	60代	18	16.7	22.2
合 計		1,793	7.6	15.5

図表Ⅱ-4-9 自律的働き方をしている者の性・年齢構成（正社員）

(単位:%, N:人)

		仕事方法		就業時刻	
		自律している	自律していない	自律している	自律していない
男 性	20代	5.9	8.7	5.8	9.0
	30代	10.3	20.7	21.2	19.7
	40代	22.8	21.2	27.7	20.2
	50代	25.7	19.5	23.0	19.3
	60代	7.4	2.6	2.5	3.1
	(男性計)	72.1	72.7	80.2	71.3
女 性	20代	5.9	7.2	5.0	7.5
	30代	4.4	6.7	5.8	6.7
	40代	5.9	6.8	4.7	7.1
	50代	9.6	5.8	2.9	6.6
	60代	2.2	0.9	1.4	0.9
	(女性計)	28.0	27.4	19.8	28.8
合 計		100.0	100.0	100.0	100.0
N		136	1650	278	1503

図表Ⅱ-4-10 学歴別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
中学卒	145	9.0	18.6
高校卒	853	7.7	12.5
短大・高専卒	173	6.4	13.3
大学卒	544	7.5	19.5
大学院卒	47	8.5	23.4
合 計	1,762	7.7	15.6

本人の年収別にみると、仕事方法自律性との関連はみられないが、就業時刻については、所得が多いほうが自律している者の比率が高い（図表Ⅱ-4-11）。

図表Ⅱ-4-11 本人年収別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
250万円未満	304	5.9	7.9
250～550万円未満	699	7.4	16.2
550～850万円未満	400	8.0	16.5
850万円以上	142	7.7	21.8
合計	1,545	7.3	15.1

(2) 能力開発、技能との関係

前項では外形的な属性を基準にして自律的な働き方をしている労働者の特徴の把握を試みた。続いて、業務の特性が働き方の自律性と関係しているのかどうかを見てみよう。

「創造的で自律的な働き方をするホワイトカラー」⁶といったように、仕事の自律性を仕事の創造性と重ね合わせた議論をよく見かける。創造性が必要とされるような高度な仕事では、労働者本人の主体性が重要であり、職場にいるとしないとにかかわらず仕事のことを考えたり、興味がある分野の研究や自己啓発を自発的に行うこともあるので、自律的な働き方をすることがふさわしいといわれる⁷。そこで、仕事の創造性や高度さと働き方の自律性の関係を分析する。

仕事の創造性や高度さの代理指標として、今回の調査の中から、次の3つの問に対する回答を用いる。

- ・「能力開発の必要性」

(問 A-34: あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。)

- ・「能力開発の取組み」

(問 A-35: あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何か取り組んでいますか。)

- ・「仕事の難易度」

(問 A-37: もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおりの仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかるとお考えですか。)

クロス集計の結果から仕事上の能力開発の必要性との関係をみると、やや意外なことに“能力開発を必要とする層”よりも“能力開発が必要でないという層”のほうが仕事方法を自分で決めている者の比率が高い。正社員全体では仕事方法を自律している者の割合は7.5%だが、「能力開発はまったく必要がない」と回答している層では17.6%が仕事方法を自律している。なお、就業時刻自律性については、能力開発の必要性との明確な関係はみられない

⁶ 日本経団連「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」(2005年6月21日)など。

⁷ 同前。

(図表Ⅱ-4-12)。

能力開発の取組み状況と仕事方法自律性との関係はみられないが、就業時刻は、能力開発に取り組んでいる層のほうが自律している者が多い(図表Ⅱ-4-13)。

仕事の難易度——新人がその仕事を覚えるのに必要な期間を代理指標とした——との関係では、仕事の難易度が高いほど就業時刻を自律している者の比率が高いという関係が顕著である。仕事方法自律性と仕事難易度との関係は明確ではない(図表Ⅱ-4-14)。

図表Ⅱ-4-12 能力開発の必要性別 自律的働き方をしている者の比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
つねに必要な	797	6.4	17.9
しばしば必要な	321	7.2	16.5
ときどき必要な	356	5.1	11.0
あまり必要がない	220	11.8	12.7
まったく必要がない	91	17.6	14.3
合計	1,781	7.5	15.5

図表Ⅱ-4-13 能力開発の取組み別 自律的働き方をしている者の比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
取り組んでいる	918	6.4	18.4
取り組んでいない	862	8.7	12.1
合計	1,780	7.5	15.3

図表Ⅱ-4-14 仕事の難易度別 自律的働き方をしている者の比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
1ヶ月未満	133	7.5	6.8
1ヶ月～半年未満	357	6.4	12.9
半年～1年未満	356	5.6	13.2
1年～2年未満	280	7.1	15.4
2年～3年未満	219	5.5	16.4
3年～5年未満	201	10.4	20.9
5年～10年未満	82	11.0	20.7
10年以上	52	9.6	23.1
合計	1,680	7.1	15.0

(3) 組織内のポジションとの関係

働き方の自律性には、組織内での職位の高さも影響を与えているように思われる。ヒラ社員よりは課長、課長よりは部長というように職位が上がるほど働き方の自律性は高まると思われるが、実際はどのようなだろう。

今回調査では、職位に関して「あなたは、仕事上、人を指示する立場にありますか。また

それは何人ですか。」(問 A-13), 「あなたは, 部下の働きぶりを評価する立場にありますか。」(問 A-14) という 2 つの質問があるので, これを用いて, 組織内のポジションと働き方の自律性の関係をみる。

クロス集計の結果をみると, 人を指示する立場にあるか否か, また指示をする立場にある場合の指示する人数は, どちらも仕事方法自律性とは明確な関係はないようである。一方, 就業時刻自律性は, 人を指示する立場にある者のほうが自律的に働いている者が多く, さらに, 指示する人数が多いほど比率が高いという関係がみられる (図表 II-4-15)。

図表 II-4-15 管理的立場 (指示をする立場) と仕事の自律性 (正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
人を指示する立場にない	931	7.2	10.8
人を指示する立場にある	670	7.8	21.5
(指示する人数) 1人	(52)	11.5	17.3
2人	(85)	10.6	18.8
5人以下	(188)	6.4	20.2
10人以下	(159)	6.9	22.0
20人以下	(79)	5.1	19.0
20人超	(81)	6.2	29.6
人数回答なし	(26)	19.2	26.9
わからない・無回答	192	8.9	17.2
計	1,793	7.6	15.5

人を評価する立場にある人となない人を比べると, 評価する立場にある人のほうが仕事方法や就業時刻を自律している人の割合が高い (図表 II-4-16)。なお, 「人を指示する者」と「人を評価する者」の部下の数 (指示する人数) を比べると, 後者のほうが部下が多く, 「評価者」は「指示者」よりも組織のなかでより高いポジションであることがわかる。

以上のことから, 組織のなかで上位にある者のほうが仕事方法, 就業時刻のいずれについても自律的である者が多いといえそうである。ただし, 仕事方法の自律性については, 仕事の指示対象者が増えるだけでは自律度は高まらず, 部下への指示に加えて「評価」もする立場になると, 仕事方法自律度が高まるという関係があるようだ。

図表 II-4-16 管理的立場 (評価をする立場) と仕事の自律性 (正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
人を評価する立場にない	1,263	6.9	11.4
人を評価する立場にある	510	9.0	25.5
無回答	20	15.0	20.0
合計	1,793	7.6	15.5

(4) 仕事をする場所との関係

仕事をしている場所が勤務先企業であるかそうでないかは、働き方にかなりの影響を与えるものと思われるので、仕事をする場所と働き方の自律性の関係についても分析を行った(図表Ⅱ-4-17)。

図表Ⅱ-4-17 就労場所別 自律的働き方をしている雇用者比率(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
雇用されている会社・組織のなかで	1,410	6.6	13.6
自宅で	9	33.3	55.6
自分の所属しない会社・商店等で	65	7.7	26.2
仕事をする場所は固定していない	187	9.6	23.5
交通手段等で移動しながら	74	14.9	14.9
その他の場所で	36	11.1	22.2
合計	1,781	7.5	15.6

今回の調査では、正社員の8割は雇用されている会社・組織で仕事をしていた。雇用されている会社・組織以外で主に仕事をしていると回答した約2割の中では、「仕事をする場所は固定していない」「交通手段等で移動しながら」「自分の所属しない会社・工場・商店等で」が多い。近年、在宅勤務が注目されているが、「自宅で」という者は1%にも満たない。

「交通手段等で移動しながら」と回答した者は、仕事方法を自律している者の比率は14.9%と正社員の平均に比べて高いが、就業時刻については自律している者の比率は平均とほとんど変わらない。移動しながら仕事を行っている者の約9割は運輸・通信的職業であり、トラックや公共交通機関の運転手とその典型であると考えられるが、「運転」という業務の性質から仕事方法の自律性が高くなっているものと考えられる(図表Ⅱ-4-18)。

図表Ⅱ-4-18 就労場所別 職業構成比(正社員)

(単位:%, N:人)

	N	職 業 専 門 ・ 技 術 的	管 理 的 職 業	事 務 的 職 業	販 売 的 職 業	工 技 能 工 ・ 生 産	職 業 運 輸 ・ 通 信 的	保 安 的 職 業	職 業 農 ・ 林 ・ 漁 業	業 サ ー ビ ス 的 職	そ の 他	計
雇用されている会社・組織のなかで	1,392	23.9	10.3	26.4	8.8	19.3	1.4	1.4	1.2	6.8	0.5	100.0
自宅で	9	11.1	0.0	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
自分の所属しない会社・商店等で	65	23.1	3.1	4.6	9.2	38.5	3.1	4.6	0.0	13.8	0.0	100.0
仕事をする場所は固定していない	187	8.6	4.8	3.2	40.6	30.5	2.7	1.6	1.6	5.3	1.1	100.0
交通手段等で移動しながら	74	0.0	0.0	1.4	5.4	0.0	89.2	0.0	0.0	4.1	0.0	100.0
その他の場所で	36	16.7	0.0	5.6	5.6	36.1	0.0	11.1	2.8	13.9	8.3	100.0
合計	1,763	21.0	8.7	21.7	12.1	20.7	5.2	1.7	1.2	7.0	0.7	100.0

「仕事をする場所は固定していない」「自分の所属しない会社・商店等で」といった自社以外の場所で働くケースでは、仕事方法自律性は平均並みで就業時刻自律性が高い。これは、所属企業から離れているので就業時刻の管理は本人にまかされているものの、就労場所である他社や発注者宅等で他社の社員や発注者から仕事方法の指示を受けたり、あるいは、あらかじめ定められた方法に従って仕事を行うといった状況を意味するものと考えられる。

(5) 仕事方法自律性と就業時刻自律性の関係

では、仕事方法を自律していることと就業時刻を自律していることは互いに関連しているのだろうか。仕事方法を自律している者はそうでない者に比べて就業時刻を自律している者の比率が高いが、両者間の相関係数は 0.185 とそれほど高くなく、その結びつきは緩やかなものにとどまっている（図表Ⅱ-4-19）。

図表Ⅱ-4-19 仕事方法自律性と就業時刻自律性の関係（正社員）

(単位:%)

		始業・終業時刻自律性		合 計
		あり	なし	
仕事の指示自律性	あり	53 39.0%	83 61.0%	136 100.0%
	なし	225 13.7%	1419 86.3%	1644 100.0%

3.2 多変量解析結果から

以上、クロス集計結果から自律的に働いている者の概略を把握した。しかし、これらの分析では変数間の見かけ上の相関しか捉えていないおそれがある。そこで次に、働き方の自律性に対する複数の要因の影響を多変量解析によって分解する。

ここでは「仕事方法の自律性の有無」、(「仕事のやり方について誰からも指示を受けない」を1、それ以外を0)、「就業時刻の自律性の有無」(「就業時刻を自分で決めている」を1、それ以外を0)を被説明変数とし、説明変数は性別、年代、学歴、職業、企業規模、本人収入、能力開発の必要性の程度、能力開発の取組みの有無、仕事の難易度として⁸、二項ロジスティック回帰分析を行った（図表Ⅱ-4-20～22）。

⁸ 仕事場所ダミーを説明変数に加えたモデルでも分析を試みたが、「運輸・通信的職業」ダミーの係数の標準誤差が大きくなり、変数間の多重共線性の問題が生じていると考えられたため、分析に採用しなかった。

図表Ⅱ-4-20 変数の定義

【被説明変数】

仕事方法の自律性(問 A-18)	自律性あり=1 自律性なし=0
就業時刻の自律性(問 A-20)	
総労働時間(問 A-3)	20 時間未満=1 20~29 時間=2 30~34 時間=3 35~39 時間=4 40~49 時間=5 50~59 時間=6 60 時間以上=7
労働時間の短縮希望(問 A-5)	長くしたい,今のままでよい=0 短くしたい=1
育児と仕事の両立の容易さ(問 A-29)	とてもむずかしい=1 ~ 全くむずかしくない=4 (「わからない」は分析から除外した)
介護と仕事の両立の容易さ(問 A-30)	
仕事上のリスク(問 A-40)	まったく感じない=1 ~ とても感じる=4
・身体の疲れ ・事故 ・不安・悩み等 ・健康を損なう危険	
仕事満足度(問 A-42)	不満=1 ~ 満足=5
・労働時間 ・仕事量 ・雇用・職業の安定性 ・今の仕事全体 ・休日・休暇 ・仕事内容 ・能力開発機会 ・今後の見通し	

【説明変数】 (被説明変数と同じものは割愛)

性別ダミー	男性がレファレンス・グループ
年齢ダミー	20 代がレファレンス・グループ
学歴ダミー	大卒以上(大卒+大学院卒)がレファレンス・グループ
職業ダミー	事務的職業がレファレンス・グループ
企業規模ダミー	1~9 人がレファレンス・グループ
本人年収ダミー	250 万円未満がレファレンス・グループ
能力開発の必要性(問 A-34)	「あなたは、今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか。」 1=まったく必要がない ~ 5=つねに必要である
能力開発の取組み(問 A-35)	「あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるためにふだん何かに取り組んでいますか。」 0=取り組んでいない 1=取り組んでいる
仕事の難易度(問 A-37)	「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか。」 1=1か月未満 ~ 8=10 年以上

(1) 仕事方法自律性の有無の規定要因

分析の結果、仕事方法自律性と正の関係がみられたのは、年齢が 60 代、職業が専門・技術、管理、販売、運輸・通信、仕事難易度が高いといった変数である。逆に、負の関係がみられる、すなわち仕事方法自律性を低める要因となっているのは、学歴が中学卒、勤務先の企業規模が大きい、能力開発の必要性があるといった要因である。

一方、本人収入や能力開発の取組みの有無との関係は有意ではなかった。

(2) 就業時刻自律性の有無の規定要因

分析の結果、就業時刻自律性と正の関係がみられたのは、職業が管理、販売、能力開発に取り組んでいること、本人収入が 250~550 万円、負の関係となったのは、学歴が高校卒、企業規模が 100~999 人、官公庁といった変数である。

図表Ⅱ-4-21 記述統計量

(単位:%, N:人)

変数名	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
性別	1793	0.276	0.447	0	1
年代(30代)	1793	0.265	0.441	0	1
年代(40代)	1793	0.280	0.449	0	1
年代(50代)	1793	0.260	0.439	0	1
年代(60代)	1793	0.040	0.195	0	1
学歴(中学卒)	1793	0.081	0.273	0	1
学歴(高校卒)	1793	0.476	0.500	0	1
学歴(高専・短大卒)	1793	0.096	0.295	0	1
職業(専門・技術的職業)	1774	0.211	0.408	0	1
職業(管理的職業)	1774	0.087	0.282	0	1
職業(販売的職業)	1774	0.121	0.326	0	1
職業(技能工・生産工程の職業)	1774	0.207	0.406	0	1
職業(運輸・通信的職業)	1774	0.052	0.222	0	1
職業(保安的職業)	1774	0.017	0.129	0	1
職業(農林・漁業に関わる職業)	1774	0.012	0.108	0	1
職業(サービスの職業)	1774	0.071	0.257	0	1
職業(その他の職業)	1774	0.007	0.082	0	1
企業規模(10~99人)	1641	0.252	0.434	0	1
企業規模(100~999人)	1641	0.262	0.440	0	1
企業規模(1000人以上)	1641	0.250	0.433	0	1
企業規模(官公庁)	1641	0.121	0.326	0	1
本人収入(250~550万円未満)	1545	0.452	0.498	0	1
本人収入(550~850万円未満)	1545	0.259	0.438	0	1
本人収入(850万円以上)	1545	0.092	0.289	0	1
労働時間の短縮希望	1780	0.526	0.499	0	1
総労働時間	1749	5.458	1.167	1	7
育児と仕事の両立の容易さ	1219	2.320	0.935	1	4
介護と仕事の両立の容易さ	1420	1.979	0.821	1	4
能力開発の必要性	1785	3.848	1.255	1	5
能力開発の取組み	1780	0.516	0.500	0	1
仕事の難易度	1680	3.765	1.807	1	8
仕事方法の自律性	1786	0.076	0.265	0	1
就業時刻の自律性	1781	0.156	0.363	0	1
仕事起因リスク(身体の疲れ)	1780	3.16	0.732	1	4
仕事起因リスク(仕事上の不安や悩み, ストレス)	1769	3.11	0.779	1	4
仕事起因リスク(事故でケガをする危険)	1760	2.18	0.911	1	4
仕事起因(健康をそこなう危険)	1761	2.57	0.885	1	4
仕事満足度(労働時間)	1771	3.00	1.289	1	5
仕事満足度(休日・休暇)	1776	3.22	1.321	1	5
仕事満足度(仕事の量)	1774	2.94	1.143	1	5
仕事満足度(仕事内容)	1771	3.23	1.075	1	5
仕事満足度(雇用・就業の安定性)	1760	3.47	1.121	1	5
仕事満足度(能力開発の機会)	1764	3.01	1.016	1	5
仕事満足度(今の仕事全体)	1775	3.10	1.067	1	5
仕事満足度(今後の仕事や働き方の見通し)	1767	2.82	0.992	1	5

図表Ⅱ-4-22 働き方の自律性の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

(単位:%, N:人)

被説明変数		仕事方法の自律性			就業時刻の自律性		
		係数	標準偏差	有意水準	係数	標準偏差	有意水準
性別	女性	0.220	0.323	0.496	0.073	0.243	0.762
年代	30代	-0.424	0.451	0.348	-0.036	0.291	0.902
	40代	0.347	0.413	0.401	0.176	0.294	0.549
	50代	0.611	0.419	0.144	-0.024	0.315	0.939
	60代	1.225	0.534	0.022 **	-0.406	0.558	0.467
学歴	中学卒	-0.990	0.513	0.054 *	0.133	0.360	0.712
	高校卒	-0.294	0.274	0.284	-0.346	0.199	0.082 *
	短大・高専卒	-0.362	0.466	0.436	-0.286	0.321	0.373
職業	専門・技術的職業	0.843	0.392	0.032 **	0.154	0.271	0.571
	管理的職業	0.849	0.488	0.082 *	0.709	0.330	0.032 **
	販売的職業	1.060	0.420	0.012 **	0.681	0.288	0.018 **
	技能工・生産工程に関わる職業	-0.040	0.462	0.932	-0.177	0.320	0.581
	運輸・通信的職業	1.243	0.525	0.018 **	0.605	0.425	0.155
	保安的職業	0.103	1.094	0.925	-0.638	1.059	0.547
	農林・漁業に関わる職業	0.786	0.860	0.361	0.376	0.703	0.592
	サービスの職業	0.720	0.515	0.162	0.210	0.400	0.599
その他の職業	1.794	1.183	0.129	1.841	0.823	0.025 **	
企業規模	10～99人	-0.516	0.336	0.125	-0.428	0.282	0.130
	100～999人	-0.989	0.366	0.007 ***	-0.643	0.290	0.027 **
	1000人以上	-1.311	0.410	0.001 ***	-0.242	0.294	0.410
	官公庁	-1.175	0.489	0.016 **	-1.713	0.458	0.000 ***
本人収入	250～550万円未満	0.274	0.333	0.410	0.670	0.284	0.018 **
	550～850万円未満	0.206	0.430	0.633	0.549	0.347	0.114
	850万円以上	-0.002	0.573	0.998	0.633	0.424	0.135
能力開発	能力開発の必要性	-0.229	0.096	0.017 **	0.077	0.078	0.320
	能力開発の取組み	-0.090	0.255	0.725	0.348	0.184	0.059 *
	仕事の難易度	0.119	0.068	0.079 *	0.076	0.051	0.133
N		1364			1362		
-2対数尤度		636.600			1044.805		
カイ2乗		58.015			84.568		
p		0.000 ***			0.000 ***		
NagelkerkeR2		0.104			0.107		

*** : 有意水準 1%未満 ** : 有意水準 5%未満 * : 有意水準 10%未満
(以下の図表でも同じ)

3.3 考察

“自律的な働き方”に具体的にどのような状態を思い描くかは人によって幅があるだろうが、一般的には「先進的なホワイトカラーの高度な働き方」というイメージがあり、そこには、高収入、高学歴、たえざる研鑽、高い技能水準といった要素が伴っているのではないかと想像される。労働基準法上の「専門業務型裁量労働制」や「企画業務型裁量労働制」⁹が

⁹ 「専門業務型裁量労働制」とは、研究開発など、その業務の性質上その遂行の方法や時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難として定められている業務に就かせた場合に、予め定めた時間労働したものとみなすことを労使協定により定める制度である。

「企画業務型裁量労働制」とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。なお、導入においては労使委

対象として想定しているような層がその典型だろう。

しかし、各種属性、能力開発の状況などの要素と働き方の自律性の関連を分析した結果からは、そうしたイメージとは合致しない点が多くみられた。

特に「仕事方法を自律している者」については、専門・技術職、管理職という変数は正に有意だが、そのほかに販売職、運輸・通信職といった変数も有意である。クロス集計結果から「仕事方法を自律している者」の職業構成をみると、いわゆるホワイトカラー（専門・技術、管理、事務）は49.6%で、ホワイトカラー以外の職業が残る半分を占めている。

また、勤務先が中小零細企業で本人が高齢であるほうが自律的である傾向が強いが、そうした特徴は「先進的ホワイトカラー」のイメージとは対象的ですからある。規模の小さい企業で、専門・技術、管理、販売、運輸・通信といった職業に従事し、高学歴ではなく、能力開発への取り組み状況は平均並みで、また、新たな能力開発の必要性もないが、長年の経験の蓄積が必要な仕事につき、収入は平均的という労働者がその典型像である。

「就業時刻を自律している者」については、管理職や販売職で、高学歴ではなく、収入は平均的、勤務先企業は小規模といったところが特徴である。

なお、擬似決定係数（Nagelkerke R²）の値は、仕事方法自律性の分析では 0.104、就業時刻自律性の分析では 0.107 であり、このモデルの説明力はそれほど大きくない。これは、働き方の自律性の有無が、モデルで使った性、年齢、学歴、職業、企業規模、年収以外の要素に大きく影響されることを意味している。モデルに含めていない変数で働き方の自律性に影響を及ぼしている要素としては、上司・同僚・部下との属人的な関係¹⁰、労働者の性格・能力、職務の特性、取引先等外部との関係性、企業ごとの職務遂行方法の特性などが考えられる。

4. 働き方の自律性は労働時間や労働者の満足度等と関連しているか

前節では、自律的な働き方をしている正社員の属性を分析した。では、働き方が自律的であるかどうかは、労働者の働き方や生活全体にどのような影響を与えているのだろうか。

本節では、働き方の自律性の有無が、労働時間の長さ、ワークライフバランス（育児や介護と仕事の両立可能性）、疲労やストレスなど仕事から生ずるリスク、仕事満足度に対して影響を与えているかどうかを分析する。

なお、前節までと同様、ここでも正社員を分析対象とする。

4.1 説明変数の検討・・・「仕事量満足度」を説明変数に追加

本章の冒頭で、仕事の自律性には「仕事手順の自律性」と「仕事量の自律性」の二種類が

員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要である。

¹⁰ 同じポジションでも、ポジションについている人やその上司が交代すると、働き方の自律性が変化するということもありうるのではないか。

あり、本章で変数として用いる「仕事方法の自律性」「就業時刻の自律性」は「仕事手順の自律性」の尺度にはなっても、「仕事量の自律性」の尺度とはならないと記した。

今回調査では「仕事の量」についての満足度を質問している（問 A-42e）。この質問に対する回答は、仕事量についての自律性そのものを示すものではないが、仕事量を自分で決められるのであれば仕事量についての満足度は高まると考えられることから、一定程度の代理指標になるものとみなして、以下の分析で説明変数としてモデルに含めることとした

ただし、仕事量を自分で決められなくても仕事量について満足していることは十分ありうるので、仕事量満足度と仕事量自律性は一定程度乖離することは避けられず、仕事量自律性の指標としての有用性は限定的であることに留意して結果を解釈する必要がある。

なお、仕事量満足度は、仕事方法自律性とは有意な相関関係はなく（相関係数 0.010）、就業時刻自律性との相関は有意ではあるが相関係数は-0.087 と低い（図表Ⅱ-4-23, 24）。

図表Ⅱ-4-23 仕事量満足度別 自律的働き方をしている者の比率（正社員）

(単位:%, N:人)

	N	仕事方法を自律	就業時刻を自律
不満	221	9.0	20.4
やや不満	382	7.1	20.2
どちらともいえない	629	6.8	14.6
やや満足	370	6.5	10.8
満足	172	11.6	13.4
合計	1774	7.6	15.6

図表Ⅱ-4-24 各変数間の相関係数（正社員）

(単位:%)

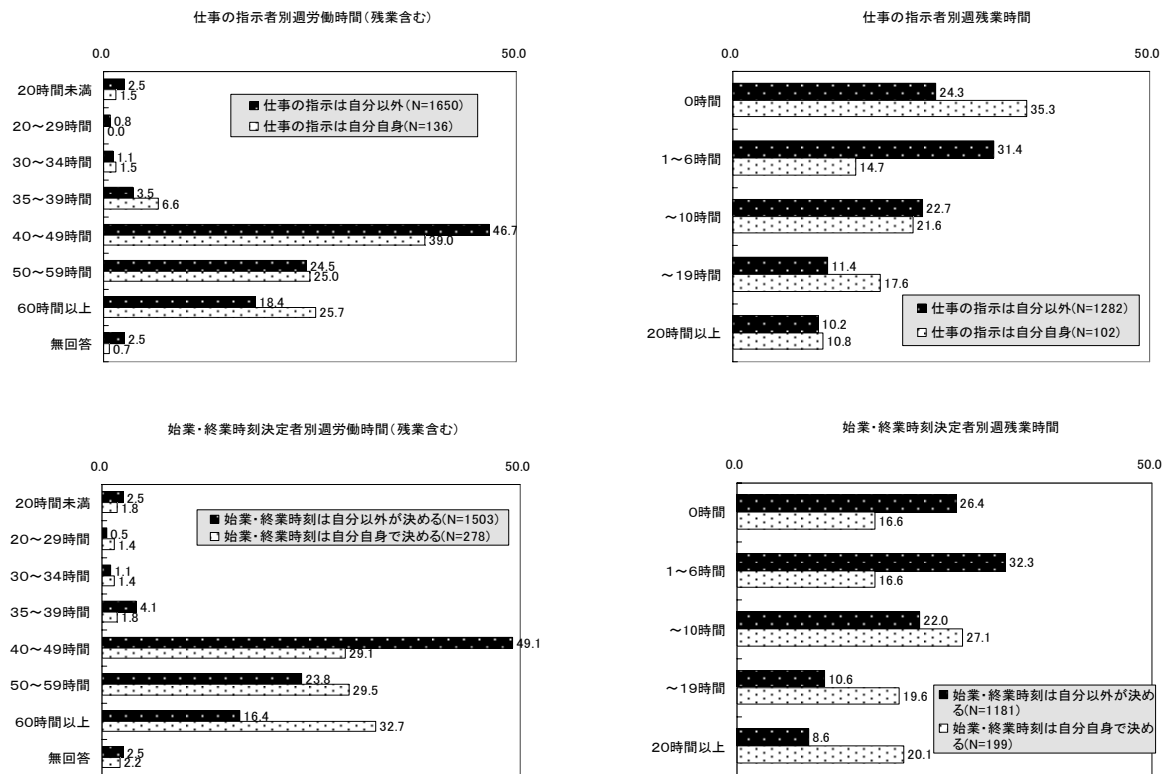
仕事方法自律性	仕事方法自律性		
就業時刻自律性	0.185 ***	就業時刻自律性	
仕事量満足度	0.010	-0.087 ***	仕事量満足度

4.2 労働時間の実態

仕事のやり方を自分で決めている人や始業・終業時刻を自分で決めている人は、そうでない人に比べて労働時間は長いのだろうか、それとも短いのだろうか。

グラフ（図表Ⅱ-4-25）をみると、仕事方法を自分で決めている人、就業時刻を自分で決めている人のほうが、そうでない人よりも労働時間（残業時間を含む。以下同じ。）が長い。特に就業時刻を自分で決めている人ではその傾向が顕著であり、週 60 時間以上働いている人の割合は、就業時刻を自分で決めていない人では 16.4%だが、自分で決めている人では 32.7%に達する。ただし、仕事方法を自分で決めている人は残業時間の長い人が多い一方で残業時間がゼロの人も多く、二極化の様相も見られる。

図表Ⅱ-4-25 働き方の自律性と労働時間



労働時間を被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析を行って性別、年代、学歴、職業、企業規模、本人収入といった変数をコントロールしてみても、やはり就業時刻を自律している人のほうが有意に労働時間が長い(図表Ⅱ-4-26)。労働時間の長さや就業時刻自律性の関係については、所定労働時間内には仕事が完了せず所定外労働が日常的に必要なために所定外労働をどの程度するか判断が実質的に労働者に任されているというケースと、就業時刻の管理が労働者に任されているために所得選好の強い労働者等が長時間の所定外労働に及ぶというケースの両方があるものと考えられ、就業時刻自律性と長時間労働の因果関係はこの分析だけでは明確にはならない。

他方、仕事方法自律性と労働時間には有意な関係は観察されなかった。また、仕事量満足度が高い人のほうが有意に労働時間が短いという関係も見られた。

4.3 労働時間についての希望

前節では労働時間の水準と自律性の有無との関連をみたが、続いて、労働時間を短縮したいという希望の有無(問A-5)と働き方の自律性の関係を、二項ロジスティック回帰分析によって分析する(図表Ⅱ-4-27)。

分析結果を見ると、仕事方法の自律性、就業時刻の自律性と労働時間の短縮希望の有無との関係は統計的に有意ではない。ただし、どちらの説明変数も回帰係数の符号は負となって

図表Ⅱ-4-26 総労働時間の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

（単位：％，N：人）

被説明変数		総労働時間		
		係数	標準偏差	有意水準
性別	女性	-0.770	0.148	0.000 ***
年代	30代	-0.120	0.177	0.499
	40代	-0.431	0.183	0.019 **
	50代	-0.695	0.194	0.000 ***
	60代	-1.308	0.315	0.000 ***
学歴	中学卒	0.146	0.248	0.556
	高校卒	-0.411	0.132	0.002 ***
	短大・高専卒	-0.595	0.204	0.004 ***
職業	専門・技術的職業	0.377	0.163	0.021 **
	管理的職業	0.272	0.227	0.230
	販売的職業	0.840	0.197	0.000 ***
	技能工・生産工職業	0.133	0.185	0.474
	運輸・通信的職業	0.858	0.263	0.001 ***
	保安的職業	-0.457	0.413	0.269
	農林・漁業に関わる職業	0.311	0.472	0.511
	サービスの職業	0.600	0.246	0.015 **
	その他の職業	-0.272	0.746	0.716
企業規模	10～99人	0.056	0.190	0.767
	100～999人	-0.103	0.194	0.596
	1000人以上	-0.353	0.204	0.083 *
	官公庁	-0.434	0.242	0.073 *
本人収入	250～550万円未満	0.611	0.159	0.000 ***
	550～850万円未満	0.585	0.204	0.004 ***
	850万円以上	0.899	0.266	0.001 ***
自律性等	仕事方法の自律性	0.114	0.203	0.573
	就業時刻の自律性	0.464	0.148	0.002 ***
	仕事量満足度	-0.501	0.049	0.000 ***
N		1390		
-2対数尤度		3091.031		
カイ2乗		354.507	***	
NagelkerkeR2		0.243		

おり、同じ労働時間であれば、仕事方法や就業時刻の自律性がある労働者のほうが労働時間の短縮を望まない、すなわち労働時間の長さを不満に思わない可能性がある。

労働時間短縮希望の有無との関係が顕著なのは仕事量満足度と労働時間である。仕事量に満足している人ほど労働時間短縮を希望する傾向が低く、労働時間が長い人のほうが労働時間を短くしたいと希望する傾向が強くなっており、自然な結果と思われる。

前節でみられた労働時間と就業時刻自律性の正の関係（＝就業時刻を自律しているほうが労働時間が長い）とあわせて考えると、就業時刻自律性と労働時間短縮希望の間には、「就業時刻を自律→労働時間が長い→労働時間短縮希望が増加」、「（労働時間が同じならば）就業時刻自律→労働時間短縮希望が減少」という相反する関係性が併存しており、今回の分析で見ると前者の関係のほうが明確に観察されたといえる。

図表Ⅱ-4-27 労働時間短縮希望の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

（長くしたい，今のままでよい＝0 短くしたい＝1）

（単位：％，N：人）

被説明変数		労働時間短縮希望の有無		
		係数	標準偏差	有意水準
性別	女性	0.313	0.174	0.072 *
年代	30代	0.302	0.213	0.156
	40代	0.207	0.216	0.337
	50代	0.096	0.227	0.673
	60代	0.057	0.367	0.876
学歴	中学卒	0.348	0.291	0.232
	高校卒	-0.059	0.157	0.710
	短大・高専卒	-0.071	0.238	0.765
職業	専門・技術的職業	0.267	0.193	0.167
	管理的職業	0.011	0.265	0.968
	販売的職業	0.404	0.238	0.090 *
	技能工・生産工職業	-0.407	0.215	0.059 *
	運輸・通信的職業	-0.324	0.324	0.316
	保安的職業	-0.514	0.471	0.275
	農林・漁業に関わる職業	-1.066	0.578	0.065 *
	サービスの職業	-0.310	0.285	0.276
	その他の職業	-1.186	0.897	0.186
企業規模	10～99人	0.092	0.225	0.682
	100～999人	0.424	0.230	0.066 *
	1000人以上	0.306	0.242	0.205
	官公庁	0.176	0.286	0.538
本人収入	250～550万円未満	0.332	0.185	0.073 *
	550～850万円未満	0.336	0.241	0.162
	850万円以上	0.488	0.315	0.122
自律性等	仕事方法の自律性	-0.200	0.250	0.425
	就業時刻の自律性	-0.124	0.182	0.496
	仕事量満足度	-0.770	0.064	0.000 ***
	労働時間	0.400	0.063	0.000 ***
N		1386		
-2対数尤度		1576.190		
カイ2乗		337.100	***	
NagelkerkeR2		0.288		

4.4 育児，介護との両立可能性と働き方の自律性の関係

働き方に自律性があることは，育児や介護と仕事の両立を容易にするのではないだろうか。

育児と仕事の両立の見通し，介護と仕事の両立の見通しの二つを被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果をみると（図表Ⅱ-4-28），予想とは異なり，働き方の自律性と両立の容易さの関係は統計的に有意ではない。仕事方法自律性と就業時刻自律性を比較すると，どちらも有意ではないものの，回帰係数や有意確率の値からみて，就業時刻自律性よりも仕事方法自律性の有無のほうが，育児・介護との両立の容易さに与える影響はどちらかといえば大きいようである。

一方、育児と仕事の両立の容易さ、介護と仕事の両立の容易さのいずれにも、労働時間の長さ及び仕事量満足度は有意に影響を及ぼしており、労働時間が長い人、仕事量に不満を思っている人は育児・介護と仕事の両立は困難であると考えられる傾向がある。

図表Ⅱ-4-28 育児、介護と仕事の両立の容易さの規定要因
(順序ロジスティック回帰分析)

(単位:%, N:人)

被説明変数		育児と仕事の両立の容易さ				介護と仕事の両立の容易さ			
		係数	標準偏差	有意水準		係数	標準偏差	有意水準	
性別	女性	-0.861	0.166	0.000	***	-1.012	0.162	0.000	***
年代	30代	0.284	0.192	0.140		0.068	0.194	0.727	
	40代	0.385	0.203	0.058	*	-0.225	0.202	0.264	
	50代	0.451	0.226	0.046	**	-0.610	0.218	0.005	***
	60代	1.159	0.519	0.025	**	-0.842	0.365	0.021	**
学歴	中学卒	-0.092	0.317	0.771		0.362	0.280	0.196	
	高校卒	0.083	0.149	0.575		-0.025	0.144	0.860	
	短大・高専卒	-0.104	0.223	0.643		0.054	0.217	0.801	
職業	専門・技術的職業	-0.061	0.179	0.733		0.039	0.174	0.822	
	管理的職業	-0.012	0.264	0.964		0.151	0.249	0.543	
	販売的職業	0.065	0.218	0.766		-0.084	0.212	0.692	
	技能工・生産工職業	0.298	0.215	0.165		-0.119	0.205	0.563	
	運輸・通信的職業	-0.153	0.317	0.630		-0.335	0.289	0.246	
	保安的職業	-1.456	0.491	0.003	***	-0.978	0.445	0.028	**
	農林・漁業に関わる職業	-0.359	0.547	0.512		-0.193	0.519	0.709	
	サービスの職業	-0.007	0.295	0.981		0.250	0.282	0.376	
その他の職業	0.831	0.955	0.384		0.779	0.863	0.367		
企業規模	10～99人	-0.088	0.226	0.699		-0.439	0.215	0.041	**
	100～999人	0.161	0.228	0.480		-0.228	0.218	0.296	
	1000人以上	-0.192	0.239	0.422		-0.616	0.229	0.007	***
	官公庁	0.535	0.282	0.058	*	0.172	0.264	0.514	
本人収入	250～550万円未満	0.159	0.182	0.383		0.389	0.177	0.028	**
	550～850万円未満	0.446	0.235	0.058	*	0.709	0.225	0.002	***
	850万円以上	0.561	0.305	0.066	*	0.986	0.290	0.001	***
自律性等	仕事方法の自律性	0.334	0.242	0.168		0.234	0.231	0.311	
	就業時刻の自律性	0.097	0.169	0.565		-0.025	0.167	0.879	
	仕事量満足度	0.399	0.057	0.000	***	0.395	0.055	0.000	***
	労働時間	-0.166	0.059	0.005	***	-0.234	0.056	0.000	***
N	994				1134				
-2対数尤度	2340.215				2389.580				
カイ2乗	191.093 ***				200.526 ***				
NagelkerkeR2	0.189				0.179				

4.5 疲労やストレスと働き方の自律性の関係

次に、仕事から生ずるリスクと働き方の自律性の関係をみる。被説明変数には「身体の疲れ」「仕事上の不安や悩み、ストレス」「事故でケガをする危険」「健康をそこなう危険」の4つ(問A-40)を用い、回答の選択肢が「まったく感じない」「あまり感じない」「やや感じる」「とても感じる」の4段階であることから、順序ロジスティック回帰分析を行った(図表Ⅱ-4-29)。

図表Ⅱ-4-29 仕事から生ずるリスクの規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

(単位: %, N:人)

被説明変数	身体の疲れ			仕事上の不安・悩み・ストレス			事故でケガをする危険			健康をそこなう危険		
	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率
性	0.480	0.152	***	0.336	0.148	**	-0.361	0.148	**	-0.257	0.144	*
年代	女性	0.103	0.183	-0.075	0.178		0.036	0.178		-0.194	0.174	
	30代	0.055	0.188	0.163	0.184		0.241	0.183		-0.113	0.179	
	40代	-0.045	0.199	-0.079	0.194		0.255	0.194		-0.271	0.190	
	50代	-0.037	0.316	-0.667	0.316	**	-0.277	0.320		-0.437	0.316	
学歴	60代	0.357	0.256	-0.116	0.249	*	0.454	0.249	*	0.235	0.246	
	高校卒	0.072	0.136	0.128	0.133		0.643	0.134	***	0.221	0.130	*
	短大・高専卒	-0.031	0.206	0.250	0.203		0.284	0.203		0.259	0.198	
職業	専門・技術的職業	0.529	0.166	-0.213	0.162		0.970	0.166	***	0.345	0.159	**
	管理的職業	0.071	0.230	-0.179	0.226		0.258	0.231		-0.251	0.224	
	販売的職業	0.401	0.203	0.162	0.199	**	1.355	0.203	***	0.280	0.194	
	技能工・生産工程職業	0.740	0.190	-0.032	0.185	***	1.982	0.192	***	0.731	0.182	***
	運輸・通信的職業	0.594	0.272	-0.713	0.264	***	3.621	0.282	***	1.249	0.264	***
	保安的職業	0.218	0.412	-0.093	0.403		2.428	0.397	***	1.281	0.397	***
	農林・漁業に関わる職業	0.664	0.492	-0.370	0.476		1.986	0.470	***	0.320	0.468	
	サービスの職業	0.650	0.253	-0.078	0.246	**	1.384	0.248	***	0.811	0.241	***
	その他の職業	0.270	0.759	-0.835	0.733		0.221	0.749		-1.945	0.752	***
	10~99人	-0.053	0.195	0.091	0.191		-0.169	0.191		-0.040	0.188	
	100~999人	0.037	0.199	0.152	0.195		-0.437	0.195	**	0.228	0.192	
企業規模	1000人以上	0.085	0.208	-0.167	0.204		-0.403	0.204	**	0.074	0.201	
	官公庁	0.301	0.246	-0.001	0.241		0.044	0.242		0.212	0.237	
	250~550万円未満	0.042	0.162	0.231	0.158		0.489	0.159	***	0.222	0.155	
本人収入	550~850万円未満	0.143	0.209	0.310	0.204		0.316	0.204		0.301	0.200	
	850万円以上	0.171	0.272	0.384	0.266		-0.145	0.268		0.427	0.262	
	仕事方法の自律性	-0.247	0.208	-0.051	0.206		-0.137	0.205		0.022	0.201	
自律性等	就業時刻の自律性	0.028	0.155	0.267	0.153	*	-0.030	0.151		-0.019	0.148	
	仕事量満足度	-0.703	0.054	-0.609	0.052	***	-0.306	0.050	***	-0.608	0.051	***
	労働時間	0.101	0.051	0.062	0.050	**	0.059	0.050		0.144	0.049	***
N		1386		1380		1371		1373				
-2対数尤度		2563.423		2769.520		2874.604		3053.818				
カイ2乗		271.937	***	222.918	***	504.470	***	310.920	***			
NagelkerkeR2		0.203		0.167		0.334		0.220				

その結果、働き方の自律性との有意な関係が見られたのは、“就業時刻の自律性のある労働者のほうが「仕事上の不安・悩み、ストレス」を感じている”という一点のみであった。有意水準もさほど高くないので断言はできないが、仕事量満足度や労働時間をコントロールしてもなお就業時刻自律性そのものがストレス要因であるということは、始業・終業時刻を自分で決める状況は本人にとって必ずしもハッピーなものではないといえるかもしれない。

また、仕事量満足度は4つの項目すべてについて有意な負の関係があり、仕事量に満足している人のほうがリスクを感じていないという明確な関連がある。

統計的に有意ではないが、説明変数としての仕事方法自律性の係数は4つの被説明変数すべてに対して正、また、就業時刻自律性の係数は4つのうち「事故でケガをする危険」を除く3つの被説明変数について負であり、仕事方法の自律性は仕事から生ずるリスクをどちらかといえば減ずる方向で、就業時刻の自律性は逆にリスクを増す方向で作用している可能性がある。

4.6 仕事についての満足度と仕事自律性の関係

最後に、働き方の自律性と仕事の満足度の関係を分析する（図表Ⅱ-4-30）。

「労働時間」「休日・休暇」「仕事の量」「仕事内容」「雇用・就業の安定性」「能力開発機会」「今の仕事全体」「今後の仕事や働き方の見通し」という8つの要素それぞれについての満足度（問A-42）を被説明変数とし、「仕事方法自律性」「就業時刻自律性」「仕事量満足度」を説明変数とし、各種属性を制御変数としてモデルに加えて順序ロジスティック回帰分析を行った。

分析結果に従って、説明変数としての仕事方法自律性、就業時刻自律性の回帰係数の符号の正負で満足度各項目を分けると以下のようなになる。*印は、例えば雇用安定性満足度という被説明変数に対して、仕事方法自律性という説明変数の有意水準を示す（***:有意水準1%未満，**:有意水準5%未満，*:有意水準10%未満）。*印が付されていないものについては、自律性は有意な影響を与えていないということである。

—仕事方法自律性の係数が正

休日・休暇満足度，仕事量満足度，仕事内容満足度

—仕事方法自律性の係数が負

労働時間満足度，雇用安定性満足度***，能力開発機会満足度，仕事全体満足度
今後の見通し満足度**

—就業時刻自律性の係数が正

労働時間満足度，休日・休暇満足度，雇用安定性満足度，能力開発機会満足度
仕事全体満足度*，今後の見通し満足度

—就業時刻自律性の係数が負

仕事量満足度***，仕事内容満足度

図表Ⅱ-4-30 仕事についての満足度の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

(単位: %, N:人)

被説明変数	労働時間満足度			休日・休暇満足度			仕事の量満足度			仕事内容満足度		
	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率
性												
	女性	0.123	0.143	-0.020	0.141		-0.074	0.138		0.299	0.144	**
年代	30代	0.242	0.176	0.192	0.171		0.012	0.167		0.092	0.173	
	40代	0.285	0.180	0.153	0.175		0.118	0.173		-0.141	0.179	
	50代	0.203	0.190	0.282	0.186		0.525	0.182	***	0.035	0.189	
	60代	0.274	0.301	0.686	0.298	**	0.751	0.291	***	0.280	0.303	
学歴	中学卒	-0.511	0.245	**	0.238		0.022	0.234		-0.050	0.243	
	高校卒	-0.203	0.130		0.127	**	0.125	0.125		-0.059	0.129	
	短大・高専卒	-0.252	0.197		0.194		-0.045	0.190		-0.354	0.197	*
職業	専門・技術的職業	-0.277	0.159	*	0.156		-0.374	0.152	**	0.234	0.159	
	管理的職業	-0.321	0.222		0.219		0.253	0.214		0.155	0.223	
	販売的職業	-0.597	0.194	***	0.188		-0.583	0.185	***	0.263	0.192	
	技能工・生産工程職業	-0.125	0.180		0.177		-0.545	0.173	***	-0.082	0.180	
	運輸・通信的職業	-0.712	0.267	***	0.255		-0.879	0.249	***	-0.088	0.257	
	保安的職業	-0.745	0.399	*	0.385	***	-0.817	0.380	**	0.141	0.394	
	農林・漁業に関わる職業	-0.722	0.477		0.464	**	-0.410	0.452		-0.011	0.468	
	サービスの職業	-0.420	0.239	*	0.234		-0.585	0.231	**	0.004	0.239	
	その他の職業	0.356	0.711		0.706		-0.376	0.700		-1.034	0.728	
	10～99人	-0.013	0.188		0.182	*	-0.598	0.179	***	-0.294	0.186	
	100～999人	-0.044	0.192		0.186	***	-0.492	0.183	***	-0.300	0.190	
1000人以上	-0.142	0.201		0.196	***	-0.276	0.192		-0.390	0.199	*	
官公庁	0.362	0.239		0.234	***	-0.034	0.227		-0.292	0.236		
本人収入	250～550万円未満	-0.152	0.155		0.151		0.194	0.149		-0.023	0.154	
	550～850万円未満	0.224	0.199		0.194		-0.183	0.191		0.253	0.198	
	850万円以上	0.160	0.261		0.256		0.284	0.251		0.379	0.261	
自律性等	仕事方法の自律性	-0.063	0.203		0.197		0.034	0.192		0.186	0.200	
	就業時刻の自律性	0.141	0.149		0.144		-0.403	0.142	***	-0.056	0.146	
	仕事量満足度	1.477	0.061	***	0.054	***				1.392	0.060	***
	労働時間	-0.455	0.051	***	0.049	***	-0.413	0.047	***	0.184	0.049	***
N												
-2対数尤度		1386		1388			1390			1389		
カイ2乗		3285.853		3639.328			3632.650			3284.917		
NagelkerkeR2		1013.031	***	638.233	***		217.273	***		682.698	***	
		0.541		0.385			0.152			0.411		

	雇用・就業の安定性満足度			能力開発機会満足度			今の仕事全体満足度			今後の仕事や働き方の見通し満足度		
	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率	係数	標準偏差	有意確率
性	0.332	0.142	**	0.185	0.141		0.443	0.142	***	0.277	0.143	*
年代	30代	-0.295	0.171	*	-0.649	0.171	***	-0.109	0.171		-0.185	0.173
	40代	-0.520	0.176	***	-0.605	0.176	***	-0.139	0.176		-0.136	0.178
	50代	-0.264	0.186		-0.439	0.186	**	-0.044	0.186		-0.222	0.188
	60代	0.365	0.297		0.211	0.295		0.470	0.304		0.402	0.304
学歴	中学卒	-0.070	0.239		0.020	0.238		-0.404	0.240	*	0.052	0.242
	高校卒	-0.132	0.128		-0.110	0.127		-0.356	0.129	***	-0.087	0.129
	短大・高専卒	0.138	0.195		-0.094	0.193		-0.254	0.195		-0.036	0.196
職業	専門・技術的職業	-0.028	0.158		0.491	0.156	***	0.146	0.157		0.197	0.157
	管理的職業	-0.363	0.221		0.367	0.217	*	0.074	0.220		0.374	0.221
	販売的職業	-0.273	0.190		0.031	0.189		0.032	0.190		0.231	0.191
	技能工・生産工程職業	-0.477	0.178	***	0.104	0.176		-0.076	0.178		-0.159	0.179
	運輸・通信的職業	-1.196	0.256	***	-0.126	0.254	*	-0.447	0.254	*	-0.492	0.257
	保安的職業	-0.584	0.396		-0.699	0.393	*	0.240	0.389		0.498	0.392
	農林・漁業に関わる職業	-0.170	0.457		-0.150	0.458		-0.237	0.461		0.778	0.467
	サービスの職業	-0.864	0.236	***	0.022	0.235		-0.268	0.236		0.209	0.238
	その他の職業	-0.461	0.709		-0.231	0.711		0.197	0.713		0.102	0.722
	10～99人	0.502	0.182	***	0.072	0.182		-0.032	0.183		0.150	0.185
企業規模	100～999人	0.764	0.187	***	0.052	0.186		-0.210	0.187		-0.041	0.188
	1000人以上	1.059	0.197	***	0.420	0.195	**	0.070	0.197		0.226	0.198
	官公庁	1.795	0.239	***	0.164	0.231		0.173	0.233		0.558	0.234
本人収入	250～550万円未満	0.389	0.151	**	0.176	0.151		0.219	0.152		0.057	0.153
	550～850万円未満	1.097	0.197	***	0.562	0.195	***	0.612	0.196	***	0.475	0.197
	850万円以上	1.401	0.261	***	0.688	0.256	***	0.940	0.259	***	0.929	0.260
自律性等	仕事方法の自律性	-0.626	0.196	***	-0.250	0.196		-0.308	0.197		-0.475	0.198
	就業時刻の自律性	0.076	0.145		0.217	0.144		0.262	0.146	*	0.190	0.146
	仕事量満足度	0.598	0.050	***	0.599	0.049	***	0.977	0.053	***	0.733	0.051
	労働時間	0.005	0.048		0.088	0.048	*	0.094	0.048	*	0.104	0.049
N		1380		1383		1386		1382				
-2対数尤度		3462.828		3573.984		3438.145		3360.091				
カイ2乗		486.020	***	255.119	***	491.080	***	338.184	***			
NagelkerkeR2		0.314		0.179		0.316		0.232				

これを見てまず気づくのは、仕事方法自律性、就業時刻自律性が有意な影響を与えている満足度項目は少ないということである。仕事方法自律性が有意な影響を与えている項目は8項目のうち雇用安定性満足度と今後の見通し満足度の2項目、就業時刻自律性が有意な影響を与えている項目は仕事全体満足度と仕事量満足度のやはり2項目のみであり、仕事に関する満足度と働き方の自律性の関係はそれほど強くないというべきであろう。

その一方で、仕事量満足度は7つの満足度項目全てで有意に正となっており、仕事方法自律性、就業時刻自律性はもちろん労働時間よりも大きな影響を及ぼしている。仕事量が労働者の納得いく水準に保たれるかどうか、就業時刻や仕事方法の自律性の有無よりも仕事についての満足度を大きく作用しているのである¹¹。

上記の分析結果をもう少し細かく見ると、休日・休暇満足度を除く7つの項目の満足度に対して、仕事方法自律性と就業時刻自律性では係数の正負が逆転している。

大ぐりにいえば、仕事方法を自律している労働者は、現在の仕事そのもの（＝仕事の内容と量）には満足しているが将来性（＝能力開発機会、仕事全体、雇用安定性、今後の見通し）には不満、就業時刻を自律している者はその逆で、将来性には満足しているが、現時点での仕事には不満であるという特徴がありそうである。

統計的に有意でない項目が多いので確度の低い推定にとどまるが、性、年齢、企業規模、収入、職業、学歴をコントロールしてもなおこのような結果となるのは、仕事方法自律性の有無、就業時刻自律性の有無がそれぞれに、外形的な属性以外の個々の労働者の特性と結びついているためではないだろうか。その特性として、具体的には、企業組織の中で各人が管理者から受けている評価（勤続や昇進の可能性といった将来性に反映される）や職務の重要度（現在の仕事の負担の大きさと関連する）といったものが思い浮かぶ。

今後の議論の糧に、性急を承知であえて推測すると、仕事方法を自律している者は管理者からの評価も職務の重要度も低く、就業時刻を自律している者は管理者からの評価も高く職務の重要度も高いという関係があると考えれば、上記分析結果を整合的に説明できるのではないだろうか。

5. むすびにかえて

今回の分析で、自律的に働いている労働者の特徴や仕事満足度等の実態はある程度把握で

¹¹ 働き方の自律性のもつ意味が職業によって異なる可能性を考慮して、正社員から専門・技術職、管理・事務職、販売職、技能・生産職の4つの職業のサブ・グループを取り出し、それぞれについて、ワークライフバランス、仕事のリスク、満足度と自律性の関係を上記と同様に分析を行ってみた。その結果、仕事方法自律性、就業時刻自律性のどちらについても、ごく一部を除き、被説明変数との有意な関係が見られなかったが、仕事量満足度については、ほとんどすべての被説明変数に対して、労働者にとって好ましい方向での影響（育児・介護との両立がしやすい、仕事のリスクが低い、満足度が高い）が有意に観察された。

きた。また、働き方の自律性の有無が満足度やワークライフバランスなどの労働者の仕事や生活に与える影響については両者の間に明確な関係が見られないことがわかった。

しかし、ここから働き方の自律性が仕事の満足度やワークライフバランスと無関係であるとは必ずしもいえないだろう。少なくとも一般的には、自分の行動を自分で決められるほうが、決められない場合よりも本人にとってよりよい状況となるはずであるが、分析結果では自律性が満足度を下げる方向に作用しているケースも見られた。そこには、自律することの利点が発揮できないような阻害要因が存在しているのではないだろうか。

この点についての分析は今後の課題としたいが、今後の検討の参考として最後に、裁量労働制の運用における「管理者の行動」の重要性についての佐藤（2003）の指摘を紹介しておこう。

佐藤は「出退勤の自己管理の可能性を含め、裁量労働制の利点をうまく引き出し、当初の理念を実質化していけるかどうかは、職場レベルの管理者の行動に大きく依存している点を指摘しておきたい。……裁量労働者への目標設定であれ、達成度の評価であれ、管理者はその過程と水準設定に深く関与している。勤務形態の自己裁量の実質化がこうした目標の設定水準と評価に依存していることを考えると、その可能性は管理者の判断に依存しているといっていよう。」（佐藤（2003））と述べている。これは裁量労働制を対象とした考察だが、労働者に裁量労働制が適用されているかどうかにかかわらず、労働者に付与された自律性がどのような実態を生み出すかは職場レベルの管理者の行動に大きく依存することはありえそうである。

今後、働き方の自律性についての研究を進めるうえでは、仕事量についての自律性の有無、本人の企業内での評価や業務特性、職場の管理者の行動、企業の労務管理についても情報を収集して分析に取り込んでいくことが有用と考える。

6. 要約

- ・今回調査の中から「仕事方法の自律性」「就業時刻の自律性」の二つの指標を作成し、正社員を対象に、どのような労働者が自律的に働いているのか、働き方が自律的であるか否かは、労働者の生活や意識に影響を与えているのかを分析した。
- ・仕事方法を自律している者は、職業は専門・技術、管理、販売、運輸・通信に分散しており、勤務先は小規模、高齢で高学歴ではなく、能力開発への取り組み状況や収入には特徴がない。また、就業時刻を自律している者は、管理、販売の職業で、高学歴ではなく、収入は平均的、勤務先は小規模といった特徴がみられた。ただし、年齢、職業、企業規模等の客観的屬性で自律性の有無を説明できる割合は小さい。
- ・労働時間の長さや労働時間についての希望、疲労やストレスなど仕事から生ずるリスクの感じ方、仕事に関する満足度に対して、仕事方法自律性も就業時刻自律性もほとんど有意な影響を及ぼしていない。自律性が労働者の生活や意識に与える影響は、職場の管理者の

行動など他の要因によって変化するのかもしれない。

【参考文献】

- 今野浩一郎（2001）「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』No.489 2001年4月
- 荻野勝彦（2006）「人事労務管理に関する政策と実務の落差」『人事経済学と成果主義』樋口美雄・八代尚宏ほか著 日本評論社
- 佐藤厚（2003）「人事管理の変化と裁量労働制」『日本労働研究雑誌』No.519 2003年10月

第5章 労働時間の現実と希望のギャップ

－ ワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するために －

1. 問題意識

労働者のワークライフバランスに関心が集まっている。ワークライフコンフリクトが生じ、ワークライフバランスを実現できないと、労働者の生活や仕事の質が低下するだけでなく、労働者の仕事上のパフォーマンスにマイナスの影響を及ぼすことがある。こうした結果、労働者の生活や仕事の質の向上だけでなく、企業の人材活用においても、ワークライフコンフリクトを解消し、ワークライフバランスの実現を支援することが重要な課題となっている。

日本においてワークライフバランスやワークライフコンフリクトに関心が持たれるようになってきたのは、長時間労働だけでなく、労働者の「生活関心」の所在や労働者が希望するライフスタイルが変化してきたことが背景にある（千葉（2004））。例えば、女性の職場進出や共働き世帯が増加した結果、家庭生活や地域生活により多くの時間を割くことを必要としたり、そのことを希望したりする労働者が増加している。しかし、会社や上司の期待に応えるように仕事をすると、仕事以外の活動に必要なだけの時間を割くことができず、ワークライフコンフリクトが生じることになる。つまり、ワークライフコンフリクトは、仕事上の役割と家庭や地域における役割が両立できず、対立する状況といえる。例えば、内閣府（2006、第5章）は、ワークライフコンフリクトに関して、多すぎる役割を負うこと（role overload）、家庭に仕事を持ち込むこと（work to family interference）、仕事に家庭を持ち込むこと（family to work interference）の3つから成ると紹介している。

こうしたワークライフコンフリクトを引き起こす状況を解消したり、予防したりすることが、ワークライフバランスの実現を支援するための取組みとなる。すなわち、ワークライフバランスとは、労働者が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態にあることを指すのである（男性が育児参加できるワークライフバランス推進協議会（2006））。以上のように、労働者の生活や仕事の質を議論する際には、ワークライフバランスという視点は欠かせないものとなることがわかる。

そこで、本章では、ワークライフバランスあるいはワークライフコンフリクトを生活時間配分から分析することにする¹。具体的には、(1)労働時間の長さ、(2)労働時間の過不足感、(3)労働時間管理の柔軟性の労働時間に関する3つの変数を取り上げて、これらが労働者の生活や仕事に与える影響を分析する。分析にとりあげる労働時間のあり方のうち労働時間を短くしたいという過剰感や長時間労働は、仕事で多すぎる役割を負っていることや仕事が個

¹ 佐藤（2004）では、日本人労働者の生活時間配分の実態を紹介した上で、ワークライフバランスの必要性に言及している。

人生活の妨害を引き起こしていることの表れと考えることができる²。つまり、ワークライフコンフリクトの代理指標ととらえることができるだろう。

このように、労働時間のあり方が、生活や仕事に対してどのような影響を及ぼしているのかを、労働者マイクロデータを用いた計量分析から確認し、労働者の生活や生活にマイナスの影響を与えるワークライフコンフリクトと考えられる要因除去のために求められる施策を検討することで、よりよい労働者生活を実現するための議論の土台作りを行うことが、本章の目的である。

一日は 24 時間と決まっており、労働時間と余暇（＝労働以外の時間）に二分される。新古典派的なフレームワークに従えば、労働者は予算と時間の二つの制約下で、効用を最大化するように、最適な消費と余暇、すなわち消費と労働時間の最適な組み合わせを選択する。

理論上は以上の記述が成り立つはずだが、現実には日本では、雇用されている人は、労働時間を無限の組み合わせの中から、自由に自分で選択できないことがほとんどである。つまり、一日の労働時間を決められた雇用契約を結ぶのが普通であり、雇用されることと労働時間はパッケージで与えられる。ゆえに、最適な労働時間を達成できない人、つまり労働時間を短くしたい人や労働時間を長くしたい人、そして幸福にも今のままの労働時間でかまわないと考えている人が、労働市場に混在することとなる。さらに、現実の労働市場では、労働時間の決定権は買い手側、つまり企業にある場合が多く、労働者に選択の余地が与えられる場合は少ない³。ここに、政策的介入の理論的根拠が生まれる。

国際的にみて、日本は雇用者の労働時間が長い国の 1 つであり⁴、労働時間をめぐっては、労働時間の長さやサービス残業に着目した研究は積み重ねられてきている。長時間労働の実態やそうした労働時間の規定要因の把握を行った研究成果として、小野（1991）、早見（1995、2002）、労働政策研究・研修機構（2005）が挙げることができる⁵。

確かに、年間総労働時間や週当たり労働時間数といった客観的かつ統一的な基準で労働時間の長短を評価し、長時間労働者とされる人をサポートする対策を考えることは、重要な課題である。しかし、上述した理由によって、実際の労働時間の長短だけでなく、労働者が自分の労働時間をどう評価しているかも、労働者がよりよい勤労生活を営むための対策を検討する上で、忘れてはならない視点だと考える。

また、最近では、アメリカのホワイトカラーエグゼンプションに倣ったホワイトカラー労働者が労働時間管理の柔軟性を確保できるような制度の導入について、日本でも活発な議論がなされている。議論を進めるにあたって、労働時間管理の柔軟性が労働者の生活に与える

² Kossek and Ozeki (1998) では、仕事から家庭（＝仕事以外の活動）へのコンフリクト、家庭から仕事へのコンフリクト、双方向のコンフリクトのそれぞれを区別して論じることの必要性を指摘している。

³ Schor (1992, p128-129)。

⁴ Lee (2004, Figure 2.5) では、先進国の中で、週あたり労働時間 50 時間以上の雇用者（農業セクターを除く）の割合が最も高いのは日本であることを示している。その他の国際比較においても、日本は労働時間の長いグループに入る（OECD (2004), ILO (2004) など）。

⁵ サービス残業そのものに焦点を当てた研究成果には、三谷（1997）、高橋（2005）などがある。

影響についても、実証的検証を重ねる必要があるだろう。

そこで、繰り返しになるが、本章では、労働時間のあり方のうち、(1) 労働時間の長さ、(2) 労働時間の過不足感、(3) 労働時間管理の柔軟性の 3 つを取り上げて、これらが労働者の生活や仕事に与える影響、なかでもマイナスの影響を与える要素を明らかにし、労働時間のあり方うち何がワークライフコンフリクトの一要素であるかを検証する。その上で、ワークライフコンフリクト除去のためにできる対策は何かを明らかにし、その改善策を検討する手がかかりとしたい。

仕事における影響として、具体的には、ふだんの仕事における身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスの 3 つを、本章では取り上げる。また、個人生活に関することとして地域活動を、両者に関することとしては仕事と生活の両方の満足度をとり上げる。

ここで、一点強調しておく。ワークライフバランスの実現とは、働く者一人ひとりが、“仕事”と“仕事以外の活動（家庭、地域、学習）”を様々に組み合わせ、バランスのとれた働き方を安心・納得して選択していけるようにすることを指すが⁶、このことは結婚している人にとってだけの課題では決してない。結婚していない人にとっても、ワークライフバランスの実現は不可欠である。なぜならば、未既婚に関係なく、労働者にとって、仕事と個人生活における役割の両方をきちんとこなせる生活が望ましいと考えられるからである。

結婚している人としていない人では、役割分担のあり方に違いはあるものの、それぞれがそれぞれに果たさなくてはならない役割がある。たとえば、未婚者で子どもがいない人には育児という役割は発生しない。また、家事分担には、結婚している人としていない人では違いがあるだろう。しかし、職業生活のそれぞれのステージにおける仕事上の役割や学習といった行為には、未既婚での違いはない。さらに、ある地域に居住する限り、その地域において果たすべき役割があり、コミュニティーに対する貢献を行う必要があることにも、未既婚者間での違いはないはずである。このように、ワークライフバランスの実現は、未既婚に関係なく、すべての労働者にとって重要な課題であると考えられる。

最後に、本章におけるもう 1 つの分析視点について言及しておく。本章では、労働時間に着目した分析を行うが、労働時間が長い人だけでなく、労働時間が短いために困っている人、すなわち必要な労働時間を達成できない人に対する支援という視点も必要だと考える。なぜならば、彼らの労働時間の適切な分配を実現することによって、労働者自身の効用を高められるだけでなく、各人の労働時間を最適なものに近づけることで、社会厚生の上昇を達成できると考えられるからである。

本章の構成は、以下のとおりである。2 節では、本章の分析対象を説明し、主な変数の記述統計量を確認する。3 節では、分析に用いる身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスなどの主な変数を定義する。4 節では、前述した労働時間に関する 3 つの変数と 3 節で説明す

⁶ 厚生労働省 (2004) 『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』。

る主な変数との関係を、クロス表から確認する。つづく 5 節では、どの労働時間のあり方が労働者生活に影響を与えているのか、すなわちワークライフコンフリクトの一要因と考えられるものは何であるかを、計量分析から明らかにする。ここでの分析から、労働時間過剰がその要素であることが示される。そして、つづく 6 節で、労働時間過剰の規定要因を計量分析から明らかにする。そして、最後に 7 節で、より良い勤労生活を実現するための対策について、若干の議論を行う。

2. 分析対象と労働時間変数について

2.1 使用データと分析対象

前章までと同じく、本章でも、2005 年 8 月から 9 月にかけて実施した『日本人の働き方調査』の労働者マイクロデータを用いる（以下、本調査と呼ぶ）⁷。

非農林漁業の就業者のうち週 60 時間以上働いている人の割合は、他の年齢層とくらべて、25～34 歳、35～44 歳層で非常に高い⁸。また、この年齢層は、職業上のキャリアを築くためにも重要であるだけでなく、家庭を築くのにも重要な年齢である。そこで、ここでは 25～44 歳の民間企業に雇用されている者に分析対象を限定する⁹。

2.2 労働時間変数の定義と分布

ここでは、本章で取り上げる労働時間のあり方に関する 3 つの変数、(1) 週当たり労働時間の長さ、(2) 労働時間の過不足感、(3) 労働時間管理の柔軟性の 3 つの定義とサンプル全体の分布を確認する。

(1) 週当たり労働時間の分布

まず、「週当たり労働時間」についてみていこう。この変数は、「あなたは、ふだん 1 週間に合計何時間仕事をしていますか（問 A-3）」という質問に対する実数回答を用いており、残業時間も含んでいる¹⁰。分布状況をまとめたのが、図表 II-5-1 である。25～44 歳の雇用者全体では、週当たり労働時間が 40 時間以上の者が 7 割を超える。

就業形態別に確認しよう。正社員では、40 時間以上 50 時間未満の者の割合が最も高く 41.91%、次いで 50 時間以上 60 時間未満が 27.68%、三番目が 60 時間以上で 23.46%と、9 割以上の正社員が、1 週間の労働時間が 40 時間以上となっている。さらに、1 週間に 50 時間以上働いている正社員の割合は、5 割を超える。他方、非正社員に目を向けると、35 時間未

⁷ 詳細については、労働政策研究・研修機構（2006a, 2006b）を参照のこと。

⁸ 総務省統計局『労働力調査』。

⁹ 「あなたは雇われて働いていますか（問 A-6）」という設問に対して、「雇われて働いている」と回答した者に限定した。

¹⁰ しかし、本調査では通勤時間については調査していない。そこで後述するが、5 節と 6 節の計量分析においては、都市規模ダミーを通勤時間の代理指標として用いる。この点については、情報解析部長・南和男氏の指摘に拠っており、記して謝意を表す。

図表Ⅱ-5-1 週当たり労働時間の分布

週当たり労働時間	全体	正社員	非正社員
1--20 時間未満	108 8.25	26 2.96	82 19.03
20--30 時間未満	109 8.33	5 0.57	104 24.13
30--35 時間未満	51 3.90	7 0.80	44 10.21
35--40 時間未満	75 5.73	23 2.62	52 12.06
40--50 時間未満	484 36.97	368 41.91	116 26.91
50--60 時間未満	260 19.86	243 27.68	17 3.94
60 時間以上	222 16.96	206 23.46	16 3.71
合 計	1,309 100.00	878 100.00	431 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

満の者が 53.37%を占め、フルタイムで働いている者とパートタイムで働いている者がほぼ半々となっており、正社員と非正社員では、労働時間の長さには大きな違いがあることがわかる¹¹。

（2）労働時間の過不足感の分布

次に、自分の労働時間に対する評価、すなわち労働時間に対する過不足感変数の定義と分布を確認しよう。本調査には、「あなたは、労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか（問 A-5）」という設問が用意されている。これに対して「短くしたい」と回答した者を「労働時間過剰」と呼び、「長くしたい」とした者を「労働時間不足」と呼ぶ。そして、「今のままでよい」と回答した者は、本人にとって変更する必要のない最適な労働時間を達成できている者とみなすこととし、「最適労働時間」と呼ぶこととする。

以上で説明した労働時間の過不足感変数の定義、設問に対する選択肢と本章での呼び方、ならびに分布をまとめたのが、図表Ⅱ-5-2 である。

最適労働時間を達成している者の割合が 50.82%と最も高く、5 割を超える。つまり、25～44 歳の雇用者の半数は、現在の労働時間を変える必要がないと考えていることになる。次いで、自分を労働時間過剰と評価している者が 43.24%、最も割合が小さいのは労働時間不足と考えている者である。

¹¹ 正社員と非正社員の定義であるが、「あなたの働き方の勤務先での呼び名は、次のどれですか（問 A-6、付問 1）」で、「正規の職員・従業員」と回答した者を正社員、「パート」・「アルバイト」・「派遣会社の派遣社員」・「契約社員・嘱託」・「その他」とした者を非正社員とした。つまり、呼称で識別している。

図表Ⅱ-5-2 労働時間の過不足感の分布

選択肢	本章での呼び方	サンプルサイズ	構成比 (%)
長くしたい	労働時間不足	80	5.94
今のままでよい	最適労働時間	684	50.82
短くしたい	労働時間過剰	582	43.24
合 計		1,346	100.00

それでは、実際の労働時間と労働時間の過不足感の関係はどうなっているのだろうか。両者の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-3である。週当たり労働時間が50時間未満に関しては、いずれの労働時間カテゴリーにおいても、自分の労働時間を最適と評価している者の割合が最も高くなっていることがわかる。しかし、週当たり労働時間が50時間以上になると、労働時間最適と労働時間過剰の構成比の大小が入れ替わり、労働時間過剰と考える者の割合が最も高くなる。50時間以上60時間未満の者で65.0%、60時間以上の者で79.1%が、自分の労働時間を過剰だと評価している。

他方で、労働時間の短い者、具体的には週当たり労働時間が35時間未満の者で、労働時間が不足と考えている者の割合が、過剰と考えている者の割合と同じか、それよりも高くなっていることがわかる。

図表Ⅱ-5-3 週当たり労働時間別、労働時間の過不足感の分布

週当たり労働時間	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
1--20 時間未満	16 <u>15.38</u>	72 69.23	16 15.38	104 100.00
20--30 時間未満	24 <u>23.08</u>	71 68.27	9 8.65	104 100.00
30--35 時間未満	6 <u>12.50</u>	38 79.17	4 8.33	48 100.00
35--40 時間未満	9 12.33	54 73.97	10 13.70	73 100.00
40--50 時間未満	11 2.56	246 57.34	172 40.09	429 100.00
50--60 時間未満	2 0.84	81 34.18	154 64.98	237 100.00
60 時間以上	6 2.86	38 18.10	166 79.05	210 100.00
合計	74 6.14	600 49.79	531 44.07	1205 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

(1) から、正社員と非正社員では週当たり労働時間の分布に大きな違いがあることが示された。そこで、就業形態別の労働時間の過不足感も確認しておこう。まず、正社員に関して、実際の労働時間と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-4である。正社員全体の平均をみると、59.72%、すなわち6割近い正社員が、自分の労働時間を過剰だと評価していることがわかる。労働時間不足とする者は、1.52%とわずかである。

週当たり労働時間別にみていくと、50時間未満についてはいずれの労働時間カテゴリーにおいても、最適労働時間と考えている者の割合が最も高くなっている。しかし、週当たり労働時間が50時間以上になると、労働時間過剰と考える者の割合が最も高くなる。

図表Ⅱ-5-4 正社員の週当たり労働時間別、労働時間の過不足感の分布

週当たり労働時間	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
1--20 時間未満	0 0.00	11 45.83	13 54.17	24 100.00
20--30 時間未満	1 20.00	4 80.00	0 0.00	5 100.00
30--35 時間未満	0 0.00	5 71.43	2 28.57	7 100.00
35--40 時間未満	0 0.00	17 77.27	5 22.73	22 100.00
40--50 時間未満	5 1.57	170 53.29	144 45.14	319 100.00
50--60 時間未満	1 0.41	71 32.27	148 67.27	195 100.00
60 時間以上	5 2.43	30 14.56	171 83.01	206 100.00
合 計	12 <u>1.52</u>	307 38.76	473 59.72	792 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

そして、非正社員にサンプルを限定して、週当たり労働時間と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-5である。全体の平均をみると、自分の労働時間を最適と評価している者の割合が最も高く、70.94%と正社員よりも高い。二番目に高い構成比となっているのは、労働時間不足の者で（15.01%）、三番目が労働時間過剰の者である（14.04%）。

週当たり労働時間別にみていこう。いずれの労働時間カテゴリーにおいても、最適労働時間とする者の割合が最も高い。また、正社員と同様に、労働時間が長くなると、過剰感を感じる者の割合が高くなる傾向がみられる¹²。

しかし、労働時間40時間未満では、労働時間を不足していると評価している者の割合が、全体平均とくらべても、そして過剰とする者の構成比とくらべても、高くなっている。非正社員の労働時間が長くない層で、労働時間の不足感を感じている者が比較的多く存在していることがうかがえる。

また、非正社員には、非正社員という就業形態を主体的に選択した者もいる一方で、不本意ながら非正社員という働き方している者もいる。両者の間に、労働時間の過不足感の分布に違いが観察されるであろうか。

¹² 50時間以上については、サンプルサイズが小さいことに留意が必要である。

図表Ⅱ-5-5 非正社員の週当たり労働時間別、労働時間の過不足感の分布

週当たり労働時間	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
1--20 時間未満	16 <u>20.00</u>	61 76.25	3 3.75	80 100.00
20--30 時間未満	23 <u>22.23</u>	67 67.68	9 9.09	99 100.00
30--35 時間未満	6 <u>14.63</u>	33 80.49	2 4.88	41 100.00
35--40 時間未満	9 <u>17.65</u>	37 72.55	5 9.80	51 100.00
40--50 時間未満	6 5.45	76 69.09	28 25.45	110 100.00
50--60 時間未満	1 5.88	10 58.82	6 35.29	17 100.00
60 時間以上	1 6.67	9 60.00	5 33.33	15 100.00
合 計	62 <u>15.01</u>	293 70.94	58 14.04	413 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

非正社員について、就業形態の選択における本意・不本意別に、労働時間の過不足感の分布をまとめたのが、図表Ⅱ-5-6 である。ここでの本意・不本意の定義であるが、「今後 5 年くらいの間に、あなたはどのように働きたいと思いますか (問 A-22)」という設問に対して、「現在の会社で現在の働き方を続けたい」、「別の会社で現在の働き方を続けたい」のいずれかを選択した者を「本意」、それ以外を「不本意」な働き方をしているとした。つまり、「現在の働き方を続けたい」とする者を、自らの意思で非正社員という就業形態で働いている者とみなす。但し、特に考えていないとした者は分析対象から除いた。

図表Ⅱ-5-6 から、本意・不本意の両方で、自分の労働時間を最適と評価している者の割合が最も高い。しかし、不本意非正社員では、本意非正社員よりも最適とする者の割合がかなり低く、さらには、不足とする者だけでなく、過剰とする者の割合も、本意非正社員よりも高くなっている。自ら望んで非正社員となった者のほうが、そうでない者よりも、労働時間についても満足していることがうかがえる。

図表Ⅱ-5-6 本意・不本意非正社員別、労働時間の過不足感の分布

	労働時間の過不足感			合計
	不足	最適	過剰	
本 意	33 11.46	223 77.43	32 11.11	288 100.00
不本意	34 21.52	95 60.13	29 18.35	158 100.00
合 計	67 15.02	318 71.30	61 13.68	446 100.00

注 1: 上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

注 2: 非正社員についてのみの集計である。

(3) 労働時間管理の柔軟性の分布

そして、労働時間管理の柔軟性をみていこう。本章での「労働時間管理の柔軟性」の定義は、「あなた自身の仕事の始業・終業の時刻は、おもに誰が決めていますか（問 A-20）」という設問に対して、「自分自身で決める」と回答した者を柔軟的、それ以外を非柔軟的とする。すなわち、就業開始時間と終了時間を自分で選べるか否かで、労働時間管理に対する柔軟性を識別する。

全体の分布をまとめたのが、図表Ⅱ-5-7 である。これから、25～44 歳の雇用者のうち労働時間が柔軟的に管理されている者の割合は、16.59%とあまり高くないことがわかる。

図表Ⅱ-5-7 労働時間管理の柔軟性の分布

	サンプルサイズ	構成比 (%)
非柔軟的	1,031	83.41
柔軟的	205	16.59
合計	1,236	100.00

3. 分析に用いる主な変数 —仕事や個人生活を構成する出来事—

ここでは、本章の分析で主に用いる、ふだんの仕事における①「身体の疲れ」、②「健康を損なう危険」、③「仕事上の不安や悩み、ストレス」と、個人生活や勤労生活の充実を表す指標として④地域活動への参加、⑤仕事と生活の満足度の5つの変数の定義を説明する。

3.1 身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスを表す変数

本調査では、「身体の疲れ」、「健康を損なう危険」や「仕事上の不安や悩み、ストレス（以下、ストレスと呼ぶ）」を、「ふだんの仕事で、どの程度感じていますか（問 A-40）」という設問を用意している。そして、それぞれの項目に対して、とても感じる、やや感じる、あまり感じない、まったく感じないの4つの選択肢を用意しており、これに対する回答を変数として用いる。

また、5 節の計量分析で用いる被説明変数を先取りして説明しておく、それぞれの項目に対して、「とても感じる」を4、「やや感じる」を3、「あまり感じない」を2、「まったく感じない」を1とする順序尺度変数を用いる。つまり、値が大きくなるほど、心身の疲れや健康を損なう危険を強く感じていることを表す変数である。以上で説明した変数作成方法を、図表Ⅱ-5-8 にまとめておく。

図表Ⅱ-5-8 主な被説明変数の作成方法

設問	項目	選択肢 (項目①～③に共通)	順序尺度変数の値
ふだんの仕事で、次のことを、どの程度感じていますか	① 身体の疲れ ② 健康を損なう危険 ③ 仕事上の不安や悩み、ストレス	とても感じる	4
		やや感じる	3
		あまり感じない	2
		まったく感じない	1

3.2 地域活動への参加

地域に居住する限り、その地域に対して果たすべき役割がある。また、属するコミュニティーに対する貢献が求められるだろう。そこで、仕事以外の活動の指標として、地域活動への参加を表す変数を作成し、分析を行う。具体的には、「次の活動のうち、月1回程度以上行っているものがありますか（問 C-30）」という設問の選択肢のうち、ボランティア活動または地域活動（PTA や町内会）に参加していると回答した者を1とし、どちらにも参加していない者を0とするダミー変数である。

3.3 仕事と生活の満足度

本調査では、「あなたは、現在の自分の生活に満足していますか（問 C-19）」という設問が用意されている。しかし、分析サンプルを雇用者に限定しているため、「生活」が個人生活だけでなく、生活のその他の構成要素である「仕事」も含めた上での回答である可能性、すなわち同時決定の変数である可能性が高い。

本調査では、「あなたは、今の仕事全体について、満足していますか（問 A-42, j）」という質問も設けられている。そこでまず、この可能性を確かめるために、両者の関係をみてみよう¹³。

生活と仕事の満足度のそれぞれについて、「満足」・「やや満足」と回答した者を1、そうでない者を0とするダミー変数を作成し¹⁴、両者の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-9である。

図表Ⅱ-5-9 生活の満足度と仕事の満足度の関係

生活の満足度	仕事の満足度		
	0	1	合計
0	156 12.73	137 11.18	293 23.92
1	199 16.24	733 59.84	932 76.08
合計	355 28.98	870 71.02	1,225 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

¹³ 問 C-19 と問 A-42, j の相関係数は、0.348 である。

¹⁴ そうでない者とは、具体的には「不満」・「やや不満」・「どちらともいえない」とした者である。

両方に満足（変数が両方とも 1）、両方に満足でない（変数が両方とも 0）とする者の割合は 72.57%とかなり高く、雇用者を対象とした場合、これら変数が同時決定的である可能性が高いと考えられる。そこで、ここでは、生活の満足度と仕事の満足度から、「仕事と生活の満足度」という変数を作成することとする。生活についても仕事についても満足と回答した者を 1、それ以外を 0 とする変数である。

この変数は、仕事と生活のバランスについての満足の度合いを表す変数ではなく、あくまでも両者に対して満足しているかを表す変数であることを強調しておく。

4. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか？ —クロス表分析から—

ここでは、どの労働時間のあり方が、3 節で説明した 5 つの仕事や生活を構成する出来事や体験・経験に影響を与えるのかを、クロス表から確認する。

4.1 身体の疲れと労働時間のあり方との関係

まず、身体の疲れと週当たり労働時間の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-10 である。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、身体の疲れを感じる者の割合が高くなることがわかる。特に、50 時間以上になると、身体の疲れを「やや感じる」・「とても感じる」と回答した者の割合が 9 割を超える。

図表Ⅱ-5-10 週当たり労働時間の分布と身体の疲れ

週当たり労働時間	身体の疲れ				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
1--20 時間未満	6 5.77	24 23.08	52 50.00	22 21.15	104 100.00
20--30 時間未満	1 0.97	17 16.50	59 57.28	26 25.24	103 100.00
30--35 時間未満	2 4.17	4 8.33	27 56.25	15 31.25	48 100.00
35--40 時間未満	4 5.48	14 19.18	37 50.68	18 24.66	73 100.00
40--50 時間未満	9 2.12	77 18.16	209 49.29	129 30.42	424 100.00
50--60 時間未満	3 1.27	19 8.02	125 52.74	90 37.97	237 100.00
60 時間以上	0 0.00	9 4.31	88 42.11	112 53.59	209 100.00
合 計	25 2.09	164 13.69	597 49.83	412 34.39	1,198 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

次に、身体の疲れと労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-11 である。これから、労働時間が過剰であると考えている者の 9 割以上が、身体の疲れを「とても感じる」・「やや感じる」と回答している。そして、最適労働時間を達成している者と労働時間が不足

していると考えている者については、身体の疲れを「とても感じる」・「やや感じる」と回答した者の割合は、ともに7割を超えるが、労働時間不足の者のほうが5%ポイント程度、その割合は低い。

図表Ⅱ-5-11 労働時間の過不足感と身体の疲れ

労働時間の過不足感	身体の疲れ				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
労働時間不足	6 7.89	15 19.74	36 47.37	19 25.00	76 100.00
最適労働時間	18 2.92	120 19.48	347 56.33	131 21.27	616 100.00
労働時間過剰	3 0.55	36 6.63	230 42.36	274 50.46	543 100.00
合計	27 2.19	171 13.85	613 49.64	424 34.33	1,235 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

そして、労働時間管理の柔軟性との関係を確認する。労働時間管理の柔軟性と身体の疲れの関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-12である。柔軟的な労働時間管理がなされている者のほうが、身体の疲れを「まったく感じない」・「あまり感じない」と回答した者の割合が若干高いが、大きな違いはみられない。

図表Ⅱ-5-12 労働時間管理の柔軟性と身体の疲れ

労働時間管理の柔軟性	身体の疲れ				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
非柔軟的	20 1.96	139 13.59	514 50.24	350 34.21	1,023 100.00
柔軟的	6 2.93	29 14.15	98 47.80	72 35.12	205 100.00
合計	26 2.12	168 13.68	612 49.84	422 34.36	1,228 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

以上から、労働時間が長い者や労働時間を過剰だと考えている者で、身体の疲れを感じている者の割合が非常に高いことがわかる。

4.2 健康を損なう危険と労働時間のあり方との関係

健康を損なう危険と労働時間のあり方との関係を確認していこう。まず、週当たり労働時間の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-13である。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、健康を損なう危険を感じる者の割合が高くなることがわかる。特に、「やや感じる」・「とても感じる」と回答した者の割合は、50時間未満では5割に満たないが、50時間以上になると一挙に6割を超える。

図表Ⅱ-5-13 週当たり労働時間の分布と健康を損なう危険

週当たり労働時間	健康を損なう危険				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
1--20 時間未満	29 27.88	48 46.15	22 21.15	5 4.81	104 100.00
20--30 時間未満	20 19.42	42 40.78	34 33.01	7 6.80	103 100.00
30--35 時間未満	10 20.83	21 43.75	13 27.08	4 8.33	48 100.00
35--40 時間未満	20 28.17	33 46.48	13 18.31	5 7.04	71 100.00
40--50 時間未満	55 12.97	170 40.09	146 34.43	53 12.50	424 100.00
50--60 時間未満	14 5.96	69 29.36	113 48.09	39 16.60	235 100.00
60 時間以上	5 2.40	52 25.00	91 43.75	60 28.85	208 100.00
合 計	153 12.82	435 36.46	432 36.21	173 14.50	1,193 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

次に、健康を損なう危険と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-14 である。これから、労働時間過剰の者で、健康を損なう危険を「とても感じる」・「やや感じる」と回答した者の割合が、高くなっている。次いで、最適労働時間の者で高くなっており、労働時間不足の者が最も健康を損なう危険を感じていないことがうかがえる。

図表Ⅱ-5-14 労働時間の過不足感と健康を損なう危険

労働時間の過不足感	健康を損なう危険				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
労働時間不足	20 27.03	28 37.84	20 27.03	6 8.11	74 100.00
最適労働時間	111 18.02	274 44.48	187 30.36	44 7.14	616 100.00
労働時間過剰	30 5.56	148 27.41	234 43.33	128 23.70	540 100.00
合 計	161 13.09	450 36.59	441 35.85	178 14.47	1,230 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

そして、労働時間管理の柔軟性との関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-15 である。柔軟的な労働時間管理がなされている者のほうが、健康を損なう危険を「まったく感じない」・「感じない」と回答した者の割合がわずかではあるが高くなっているが、身体の疲れと同じく、非柔軟的な労働時間管理がなされている者との間に大きな違いはみられない。

以上から、労働時間が 50 時間以上の者や労働時間を過剰だと感じている者で、健康を損なう危険を感じている者の割合が非常に高いことがわかる。

図表Ⅱ-5-15 労働時間管理の柔軟性と健康を損なう危険

労働時間管理の柔軟性	健康を損なう危険				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
非柔軟的	124 12.17	378 37.10	367 36.02	150 14.72	1,019 100.00
柔軟的	35 17.16	69 33.82	73 35.78	27 13.24	204 100.00
合 計	159 13.00	447 36.55	440 35.98	177 14.47	1,223 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

4.3 ストレスと労働時間のあり方との関係

ふだんの仕事におけるストレスについてみていこう。まず、ストレスと週当たり労働時間の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-16 である。ストレスについても、週当たり労働時間が長くなるほど、ストレスを感じると回答する者の割合が高くなるということが分かる。35 時間未満と 35 時間以上の間に落差がみられ、35 時間以上、つまりフルタイムで働いている者で「やや感じる」・「とても感じる」と回答した者の割合が高くなる。

図表Ⅱ-5-16 週当たり労働時間の分布とストレス

週当たり労働時間	ストレス				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
1--20 時間未満	10 9.71	32 31.07	46 44.66	15 14.56	103 100.00
20--30 時間未満	4 3.88	28 27.18	47 45.63	24 23.30	103 100.00
30--35 時間未満	3 6.25	14 29.17	18 37.50	13 27.08	48 100.00
35--40 時間未満	3 4.11	10 13.70	44 60.27	16 21.92	73 100.00
40--50 時間未満	12 2.82	95 22.35	191 44.94	127 29.88	425 100.00
50--60 時間未満	2 0.84	29 12.24	107 45.15	99 41.77	237 100.00
60 時間以上	3 1.44	24 11.48	88 42.11	94 44.98	209 100.00
合 計	37 3.09	232 19.37	541 45.16	388 32.39	1,198 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

次に、労働時間の過不足感とストレスの関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-17 である。これから、労働時間過剰である者で、ストレスを「とても感じる」・「やや感じる」と回答した者の割合が、高くなっている。最適労働時間の者と労働時間不足の者の間に、大きな違いはみられない。

図表Ⅱ-5-17 労働時間の過不足感とストレス

労働時間の過不足感	ストレス				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
労働時間不足	5 6.58	16 21.05	37 48.68	18 23.68	76 100.00
最適労働時間	29 4.71	147 23.86	305 49.51	135 21.92	616 100.00
労働時間過剰	4 0.74	73 13.44	215 39.59	251 46.22	543 100.00
合計	38 3.08	236 19.11	557 45.10	404 32.71	1,235 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

そして、ストレスと労働時間管理の柔軟性の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-18 である。労働時間管理が柔軟的な者のほうが、ストレスを「まったく感じない」・「感じない」と回答した者の割合が高くなっているが、大きな違いは見出せない。

図表Ⅱ-5-18 労働時間管理の柔軟性とストレス

労働時間管理の柔軟性	ストレス				合計
	まったく感じない	あまり感じない	やや感じる	とても感じる	
非柔軟的	29 2.83	194 18.96	465 45.45	335 32.75	1,023 100.00
柔軟的	9 4.39	40 19.51	91 44.39	65 31.71	205 100.00
合計	38 3.09	234 19.06	556 45.28	400 32.57	1,228 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

以上から、フルタイムで働いている者や労働時間過剰である者で、ストレスを感じている者の割合が高いことがわかる。

4.4 地域活動への参加と労働時間のあり方との関係

ここでは、地域活動への参加状況と労働時間のあり方との関係を確認する。まず、週当たり労働時間の分布の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-19 である。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、地域活動に参加する者の割合が低くなることがわかる。

また、地域活動への参加の有無と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-20 である。労働時間過剰である者は、地域活動に参加している者の割合が最も低く、労働時間不足の者で最も地域活動に参加している者の割合が若干高い。

地域活動への参加の有無と労働時間管理の柔軟性の関係をまとめたのが、図表Ⅱ-5-21 である。労働時間管理が柔軟的な者のほうが、地域活動への参加者の割合が高い。

以上から、労働時間の長い者や労働時間過剰である者が、地域活動に参加していないことがわかる。

図表Ⅱ-5-19 週当たり労働時間の分布と地域活動への参加の有無

週当たり労働時間	地域活動への参加		
	0	1	合計
1--20 時間未満	76 73.08	28 26.92	104 100.00
20--30 時間未満	74 71.15	30 28.85	104 100.00
30--35 時間未満	38 79.17	10 20.83	48 100.00
35--40 時間未満	68 93.15	10 20.83	73 100.00
40--50 時間未満	359 83.68	70 16.32	429 100.00
50--60 時間未満	209 88.19	28 11.81	237 100.00
60 時間以上	190 90.48	20 9.52	210 100.00
合 計	1,014 84.15	191 15.85	1,205 100.00

図表Ⅱ-5-20 労働時間の過不足感と地域活動への参加の有無

労働時間の過不足感	地域活動への参加		
	0	1	合計
労働時間不足	61 78.21	17 21.79	78 100.00
最適労働時間	499 80.35	122 19.65	621 100.00
労働時間過剰	484 88.97	60 11.03	544 100.00
合 計	1,044 83.99	199 16.01	1,243 100.00

図表Ⅱ-5-21 労働時間管理の柔軟性と地域活動への参加の有無

労働時間管理の柔軟性	地域活動への参加		
	0	1	合計
非柔軟的	871 84.48	160 15.52	1,031 100.00
柔軟的	167 81.46	38 18.54	205 100.00
合 計	1,038 83.98	198 16.02	1,236 100.00

注：上段はサンプルサイズ、下段は構成比である。

4.5 仕事と生活の満足度と労働時間のあり方との関係

最後に、仕事と生活の満足度についてみていこう。まず、週当たり労働時間との関係を確認する。図表Ⅱ-5-22 が、両者の関係をまとめたものである。これから、週当たり労働時間が長くなるほど、仕事と生活の両方に満足している者の割合が低くなる傾向が読み取れる。

図表Ⅱ-5-22 週当たり労働時間と仕事と生活の満足度

週当たり労働時間	仕事と生活の満足度		
	0	1	合計
1--20 時間未満	35 33.65	69 66.35	104 100.00
20--30 時間未満	37 35.58	67 64.42	104 100.00
30--35 時間未満	19 39.58	29 60.42	48 100.00
35--40 時間未満	26 35.62	47 64.38	73 100.00
40--50 時間未満	177 41.26	252 58.74	429 100.00
50--60 時間未満	99 41.77	138 58.23	237 100.00
60 時間以上	95 45.24	115 54.76	210 100.00
合 計	488 40.50	717 59.50	1,205 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

次に，仕事と生活の満足度と労働時間の過不足感の関係をまとめたのが，図表Ⅱ-5-23 である。最適な労働時間を達成している者で，仕事と生活の両方に満足している者の割合が67.79%と最も高くなっている。次いで，労働時間過剰の50.37%，労働時間不足の48.72%となっており，労働時間が不足していると考えている者の満足度が最も低いことがわかる。

図表Ⅱ-5-23 労働時間の過不足感と仕事と生活の満足度

労働時間の過不足感	仕事と生活の満足度		
	0	1	合計
労働時間不足	40 51.28	38 48.72	78 100.00
最適労働時間	200 32.21	421 67.79	621 100.00
労働時間過剰	270 49.63	274 50.37	544 100.00
合 計	510 41.03	733 58.97	1,243 100.00

注：上段はサンプルサイズ，下段は構成比である。

そして，仕事と生活の満足度と労働時間管理の柔軟性の関係をまとめたのが，図表Ⅱ-5-24 である。柔軟な労働時間管理がなされている者のほうが，仕事と生活の両方に満足している者の割合が高い。

以上から，週当たり労働時間の長い者ほど仕事と生活の満足している者の割合が低い。そして，最適労働時間を達成している者と柔軟な労働時間管理がなされている者で，仕事と生活の両方に満足している者の割合が高いことがわかる。

図表Ⅱ-5-24 労働時間管理の柔軟性と仕事と生活の満足度

労働時間管理の柔軟性	仕事と生活の満足度		
	0	1	合計
非柔軟的	430 41.71	601 58.29	1,031 100.00
柔軟的	77 37.56	128 62.44	205 100.00
合 計	507 41.02	729 58.98	1,236 100.00

注: 上段はサンプルサイズ, 下段は構成比である。

5. ワークライフコンフリクトとなる労働時間のあり方はなにか? —計量分析から—

4 節のクロス表分析から, (1) 労働時間の長さ, (2) 労働時間の過不足感, (3) 労働時間管理の柔軟性の 3 つの労働時間のあり方のうち, 特に長時間労働と労働時間に対する過不足感が, ①ふだんの仕事における身体の疲れ, ②健康を損なう危険, ③ストレス, ④地域活動への参加, ⑤仕事と生活の満足度といった, 労働者の勤労生活や個人生活を構成する出来事・経験やこれらに対する主観的評価と関係があることが示された。

ここでは計量分析を用いて, 労働時間以外にも影響を与えると考えられるその他の要因をコントロールした上で, ①~⑤の要素が労働時間のあり方の 3 つのうちどの影響を受けるのかを計量分析を用いてより厳密に検証し, ワークライフコンフリクト要因を明らかにする。また, 3 節で説明した 3 つの労働時間変数以外に, 通勤時間の代理指標として都市規模ダミー変数を用いることとする¹⁵。

本節の分析結果を先取りしておく, 実際の労働時間の長さだけでなく, 自分自身の労働時間に対する評価も, 労働者がよりよい勤労生活を営む対策を考える際には, 欠かせない視点であることが明らかにされる。

5.1 身体の疲れと, 健康を損なう危険について

(1) 計量分析のフレームワーク

身体の疲れや健康を損なう危険という身体に関することに対して, 3 つの労働時間に関する変数が影響を及ぼすか, 順序プロビット分析を用いて確認する。

労働時間のあり方以外にも, 身体の疲れや健康を損なう危険に及ぼすと考えられる要因として, 年齢や性別, 結婚や子供の有無といった個人属性が挙げられる。また, 働き方や職場属性も影響すると考えられる。よって, 正社員であるかどうか, 事業所規模, 業種, 職種といった変数もコントロールする。また, 解釈の際は, 統計的有意水準が 1%と 5%の変数に主に着目する。

¹⁵ 大都市, 20 万人以上の市, 10 万人以上の市, 10 万人未満の市, 郡部の 5 つの変数が用意されており, 都市規模が大きくなるほど通勤負担が大きくなると仮定している。

(2) 同時性に対する対応

ここで、主な説明変数として労働時間の過不足感を用いるが、この変数を用いることで、分析上、同時性の問題が発生する可能性は否定できない。ここでの計量分析では、労働時間過剰であるから身体の疲れや健康を損なう危険をより強く感じるという因果関係を仮定しているわけだが、身体の疲れを感じているから労働時間を過剰に感じているという逆の因果関係があるかもしれないことを、同時性の問題という。

同時性を回避するには、操作変数法を用いるべきであるが、順序プロビット分析には操作変数法を適用することはできない。そこで、「現在の健康状態」¹⁶、「定期的な健康診断の受診の有無」¹⁷、「ふだんの健康に対する取り組み」¹⁸といった変数を取り入れることで、同時性の回避を可能な限り試みることにする。

つまり、現在の健康状態の悪い者ほど、身体の疲れや健康を損なう危険を感じていて、労働時間に過剰感を感じているかもしれない。また、健康診断の受診やふだんの健康に対する取り組みなど怠っている者ほど、健康管理が不十分で疲労を蓄積しており、そのことが労働時間の過剰感につながっている可能性がある。それゆえ、これら変数を計量分析のフレームワークに取り入れてその効果をコントロールすることで、完全とはいえないものの、ある程度は同時性を回避できると考えられる。

(3) 身体の疲れについての推定結果

(1) の分析フレームワークに則って、身体の疲れの規定要因について順序プロビット分析を行った結果が、図表Ⅱ-5-25 である。推定式①は、労働時間に関する変数のうち、週当たり労働時間のみをモデルに取り入れた推定式で、推定式②は、労働時間に関する変数3つをすべて導入した式である。推定式①は、労働時間の過不足感と労働時間管理の柔軟性という、従来用いられてこなかった新しい変数が、週当たり労働時間変数の推定結果に影響を与えるか、つまり omitted variables である可能性を検証するための推定である。

そして、推定式③は、「現在の健康状態」、「定期的な健康診断の受診の有無」、「ふだんの健康に対する取り組み」という3つの変数を用いてコントロールして同時性の回避を試みた推定結果である。

¹⁶ 「今の健康状態はいかがですか(問 C-9, a)」という設問に対して、「よくない」を1、「あまりよくない」を2、「ふつう」を3、「まあよい」を4、「非常によい」を5とする健康状態がよいほど値が大きくなる変数である。

¹⁷ 「あなたは、健康診断を定期的に受けていますか(問 C-11)」という設問に対して、「会社や組織の健康診断を受けている」・「配偶者の会社・組織の健康診断を受けている」・「自治体の健康診断を受けている」・「個人で健康診断を受けている」のいずれかを選択した者を1、「特に健康診断を受けていない」とした者を0とするダミー変数である。

¹⁸ 「あなたは、健康のために、日頃から実行していることがありますか(〇はいくつでも)(問 C-10)」という設問に対して、「食生活に気をつける」・「栄養補助食品をのむ」・「睡眠・休息を十分にとる」・「規則正しい生活をする」・「定期的に運動やスポーツを行う」・「ストレスの発散をこころがけている」・「その他」という選択肢が用意されているが、選択した数を変数の値とした。つまり、値が大きいくほど、健康に対する取組みをより積極的に行っていることを表す変数である。そして、「特に実行していることはない」を選択した者については、0とした。

また、推定式③と同じ定式化で週当たり労働時間別にサブグループ化して推定を行ったのが、推定式④と⑤で、前者が 50 時間未満について、後者が 50 時間以上についての推定結果である。このサブグループ化は、実際に労働時間が長い上で労働時間過剰である者と、労働時間がさほど長くないのに労働時間を過剰だと考えている者の間に違いがあるのかを検証するための推定式である。

推定式①と②を比較すると、主な説明変数である労働時間ダミーの係数の絶対値が、①よりも②でかなり小さくなることから、omitted variable バイアスが発生している可能性は否定できず、労働時間の過不足感と労働時間管理の柔軟性という変数をモデルに取り入れた定式化が必要があると考えられる。そこで、ここでは、労働時間の過不足感と労働時間管理の柔軟性をモデルに取り入れ、かつ同時性に対する配慮も行った推定式③を用いて解釈を行う。また、紙幅の関係上、労働時間のあり方に関する変数についての解釈を中心に行う。

週当たり労働時間が 50 時間以上の者が、統計的に有意にふだんの仕事で身体の疲れを感じており、実際の労働時間の影響というのも無視できない。

しかし、労働時間をコントロールしても、労働時間不足である者は最適な労働時間を達成している者とくらべて身体の疲れを感じていないが、他方で労働時間が過剰である者は身体の疲れをより強く感じていることが示された。つまり、実労働時間の長さに加えて、その人にとっての適切な労働時間を達成することが、身体の疲れを軽減する要因になりうると考えられる。

それでは、推定式④と⑤をみていこう。週当たり労働時間が 50 時間未満であれば、労働時間が過剰であると考えている人は、統計的に有意に身体の疲れを感じている一方で、労働時間不足である者は最適な労働時間を達成している者とくらべて、身体の疲れを統計的に有意に感じていない。しかし、週当たり労働時間が 50 時間以上となると、労働時間不足だと感じていても、最適労働時間の者との間に統計的に有意な違いは見出せなくなり、統計的に有意ではないもののより身体的な疲れを感じていることがうかがえる。

(4) 健康を損なう危険についての推定結果

次に、(1) の分析フレームワークに則って、ふだんの仕事で健康を損なう危険をどの程度感じているかという主観的な評価の規定要因について、順序プロビット分析を行った結果が図Ⅱ-5-26 である。推定式の定式化は (3) と同じである。

(3) と同じ理由から、ここでも推定式③を用いて、解釈していこう。労働時間が 40 時間以上の者ほど、ふだんの仕事において健康を損なう危険を統計的に有意に感じていることが示された。また、労働時間をコントロールしても、労働時間が過剰だと考えている者ほど、健康を損なう危険を感じている。また、柔軟な労働時間管理がなされている者のほうが、健康を損なう危険を感じていない。

図表Ⅱ-5-25 身体の疲れの規定要因についての推定結果

	①	②	③	④ 50 時間未満	⑤ 50 時間以上
労働時間不足	--	-0.163 [0.154]	-0.335 [0.159]**	-0.398 [0.168]**	0.089 [0.450]
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	0.704 [0.085]***	0.631 [0.087]***	0.714 [0.113]***	0.678 [0.138]***
35 時間以上 40 時間未満	0.174 [0.167]	0.24 [0.171]	0.141 [0.177]	--	--
40 時間以上 50 時間未満	0.351 [0.122]***	0.273 [0.124]**	0.185 [0.128]	--	--
50 時間以上 60 時間未満	0.636 [0.143]***	0.433 [0.147]***	0.369 [0.150]**	--	--
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	1.066 [0.150]***	0.75 [0.157]***	0.735 [0.161]***	--	--
労働時間の柔軟性	--	-0.062 [0.097]	-0.022 [0.100]	-0.031 [0.136]	-0.078 [0.144]
年齢	0.001 [0.007]	0.001 [0.007]	-0.006 [0.007]	-0.003 [0.009]	-0.009 [0.012]
女性ダミー	0.226 [0.193]	0.295 [0.195]	0.187 [0.201]	0.052 [0.229]	-0.025 [0.439]
結婚ダミー	0.193 [0.121]	0.245 [0.123]**	0.311 [0.127]**	0.212 [0.187]	0.43 [0.173]**
6 歳未満の子供ダミー	0.045 [0.112]	0.025 [0.113]	0.04 [0.116]	0.102 [0.177]	0.014 [0.152]
女性*結婚ダミー	0.043 [0.165]	-0.036 [0.168]	-0.009 [0.173]	0.034 [0.221]	-0.445 [0.342]
女性*6 歳未満の子供ダミー	0.246 [0.174]	0.278 [0.176]	0.278 [0.181]	0.192 [0.228]	-0.143 [0.528]
正社員ダミー	-0.023 [0.164]	-0.215 [0.168]	-0.254 [0.172]	-0.259 [0.211]	-0.235 [0.306]
女性*正社員ダミー	0.075 [0.197]	0.043 [0.200]	0.144 [0.205]	0.215 [0.244]	0.662 [0.448]
100 人以上 1000 人未満	0.117 [0.091]	0.095 [0.092]	0.111 [0.096]	0.069 [0.123]	0.144 [0.152]
1000 人以上 (基準：100 人未満事業所)	0.196 [0.155]	0.158 [0.156]	0.209 [0.161]	0.175 [0.212]	0.233 [0.253]
製造業	-0.04 [0.146]	-0.145 [0.148]	-0.25 [0.153]	-0.214 [0.210]	-0.336 [0.227]
電気ガス，情報，運輸	-0.029 [0.156]	-0.087 [0.157]	-0.269 [0.163]*	-0.118 [0.227]	-0.295 [0.241]
卸・小売，飲食，宿泊	-0.049 [0.156]	-0.097 [0.158]	-0.228 [0.162]	-0.142 [0.223]	-0.356 [0.241]
金融，不動産	0.243 [0.199]	0.239 [0.202]	0.149 [0.209]	0.328 [0.278]	-0.224 [0.324]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	-0.072 [0.146]	-0.137 [0.148]	-0.249 [0.153]	-0.02 [0.213]	-0.586 [0.223]***
専門	0.31 [0.113]***	0.344 [0.114]***	0.378 [0.117]***	0.34 [0.148]**	0.388 [0.210]*
管理	-0.037 [0.218]	-0.031 [0.220]	-0.135 [0.223]	-0.554 [0.335]*	0.204 [0.317]
販売・サービス	0.228 [0.122]*	0.277 [0.124]**	0.237 [0.127]*	0.352 [0.156]**	0.181 [0.225]
技能，運輸など (基準：事務職)	0.617 [0.102]***	0.719 [0.104]***	0.686 [0.107]***	0.813 [0.128]***	0.489 [0.202]**
現在の健康状態			-0.461 [0.044]***	-0.452 [0.055]***	-0.427 [0.071]***
健康診断受診の有無	--	--	0.081 [0.100]	0.099 [0.117]	0.084 [0.187]
健康への取組み	--	--	0.031 [0.025]	0.026 [0.031]	0.019 [0.043]
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1089	1084	1069	662	432
Chi-square (d.f.)	130.23 (27)***	203.38 (30)***	316.72 (33)***	192.32 (29)***	92.23 (29)***
Log Likelihood	-1084.12	-1040.69	-967.66	-631.00	-362.64

注 1: ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

図表Ⅱ-5-26 健康を損なう危険の規定要因についての推定結果

	①	②	③	④ 50時間未満	⑤ 50時間以上
労働時間不足	--	-0.09 [0.153]	-0.217 [0.157]	-0.338 [0.167]**	0.396 [0.431]
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	0.566 [0.080]***	0.473 [0.082]***	0.529 [0.105]***	0.515 [0.130]***
35時間以上 40時間未満	-0.11 [0.166]	-0.126 [0.169]	-0.153 [0.171]	--	--
40時間以上 50時間未満	0.415 [0.117]***	0.322 [0.120]***	0.271 [0.122]**	--	--
50時間以上 60時間未満	0.7 [0.138]***	0.513 [0.141]***	0.489 [0.143]***	--	--
60時間以上 (基準：35時間未満)	0.991 [0.143]***	0.734 [0.149]***	0.733 [0.151]***	--	--
労働時間の柔軟性	--	-0.18 [0.093]*	-0.174 [0.095]*	-0.408 [0.133]***	0.044 [0.135]
年齢	0.002 [0.007]	0.002 [0.007]	-0.003 [0.007]	-0.0004 [0.009]	-0.016 [0.011]
女性ダミー	-0.053 [0.188]	0.01 [0.189]	-0.099 [0.192]	-0.11 [0.221]	-0.636 [0.414]
結婚ダミー	-0.015 [0.116]	0.026 [0.117]	0.076 [0.120]	0.108 [0.178]	0.183 [0.163]
6歳未満の子供ダミー	0.158 [0.106]	0.149 [0.107]	0.15 [0.108]	0.155 [0.168]	0.08 [0.143]
女性*結婚ダミー	-0.096 [0.159]	-0.192 [0.161]	-0.166 [0.164]	-0.342 [0.212]	-0.196 [0.319]
女性*6歳未満の子供ダミー	0.034 [0.165]	0.053 [0.167]	0.085 [0.170]	0.078 [0.216]	0.049 [0.498]
正社員ダミー	-0.052 [0.159]	-0.194 [0.161]	-0.208 [0.162]	-0.194 [0.199]	-0.077 [0.289]
女性*正社員ダミー	-0.041 [0.191]	-0.106 [0.192]	-0.053 [0.194]	-0.06 [0.231]	0.643 [0.423]
100人以上 1000人未満	0.129 [0.087]	0.124 [0.088]	0.141 [0.091]	0.05 [0.118]	0.227 [0.142]
1000人以上 (基準：100人未満事業所)	0.043 [0.148]	0.018 [0.149]	0.073 [0.153]	0.204 [0.205]	-0.189 [0.233]
製造業	-0.066 [0.140]	-0.15 [0.141]	-0.226 [0.144]	-0.284 [0.200]	-0.174 [0.213]
電気ガス，情報，運輸	0.144 [0.149]	0.113 [0.150]	0.003 [0.153]	-0.091 [0.217]	0.225 [0.226]
卸・小売，飲食，宿泊	-0.108 [0.150]	-0.16 [0.151]	-0.246 [0.153]	-0.259 [0.213]	-0.203 [0.226]
金融，不動産	0.248 [0.190]	0.27 [0.192]	0.235 [0.197]	0.288 [0.266]	0.035 [0.307]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	0.041 [0.140]	-0.004 [0.141]	-0.06 [0.144]	0.002 [0.202]	-0.191 [0.207]
専門	0.32 [0.109]***	0.346 [0.110]***	0.375 [0.112]***	0.473 [0.143]***	0.224 [0.197]
管理	-0.34 [0.208]	-0.331 [0.209]	-0.437 [0.211]**	-0.629 [0.325]*	-0.454 [0.301]
販売・サービス	0.236 [0.118]**	0.282 [0.120]**	0.247 [0.122]**	0.342 [0.151]**	0.1 [0.214]
技能，運輸など (基準：事務職)	0.58 [0.098]***	0.648 [0.099]***	0.621 [0.101]***	0.685 [0.122]***	0.415 [0.191]**
現在の健康状態	--	--	-0.374 [0.041]***	-0.305 [0.051]***	-0.512 [0.068]***
健康診断受診の有無	--	--	0.065 [0.095]	0.051 [0.112]	0.265 [0.179]
健康への取組み	--	--	-0.0005 [0.024]	0.032 [0.030]	-0.056 [0.041]
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1,085	1,080	1,066	662	429
Chi-square (d.f.)	213.82 (27)***	271.35 (30)***	356.48 (33)***	170.34 (29)***	135.70 (29)***
Log Likelihood	-1282.98	-1248.21	-1184.87	-754.59	-442.03

注1：***は統計的に1%有意，**は5%有意，*は10%有意である。

注2：[]内の数値は標準偏差である。

それでは、推定式④と⑤をみていこう。結果は、(3)とほぼ同じである。週当たり労働時間が50時間未満であれば、労働時間が過剰であると考えている人は、統計的に有意に健康を損なう危険を感じている一方で、労働時間不足である者は最適な労働時間を達成している者とくらべて、健康を損なう危険を統計的に有意に感じていない。しかし、週当たり労働時間が50時間以上となると、労働時間不足だと感じていても、最適労働時間の者との間に統計的に有意な違いは見出せなくなる。

5.2 ストレスについて

(1) 計量分析のフレームワークと同時性への対応

ここでは、5.1節と同じ分析フレームワークで、2節で定義した3つの労働時間に関する変数が、ふだんの仕事における不安や悩み、ストレスという心理的な要因に影響しているのかを確認する。

5.1節と同様、主な説明変数として労働時間の過不足感を用いるが、この変数を用いることで、分析上、同時性の問題が発生する可能性は否定できない。ここでの計量分析では、労働時間過剰であるからストレスをより強く感じるという因果関係を仮定しているわけだが、仕事において不安や悩み、ストレスを感じているから労働時間を過剰に感じるという、逆の因果関係を指す。

5.1節でも述べたように、同時性を回避するには操作変数法を用いるべきであるが、順序プロビット分析には操作変数法を適用することはできない。そこで、「ストレスについての相談相手」¹⁹、という変数を取り入れて、同時性の回避を試みる。

つまり、ふだんからストレスについて相談できる相手やチャンネルを多数確保している人ほど、ストレスを発散でき、ストレスに起因する労働時間の過剰感を軽減できているかもしれない。それゆえ、この変数をコントロール変数として、計量分析のフレームワークに取り入れることによって、完全とはいえないものの、同時性の回避が一定の範囲で可能になると考える。

(2) 推定結果

推定式の定式化は、5.1節と同じである。ストレスの規定要因についての順序プロビット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-27である。推定式③を用いて、解釈していこう。労働時間が50時間以上の者ほど、ふだんの仕事においてストレスを統計的に1%有意で感じ

¹⁹ 「あなたが、仕事上の不安や悩み、ストレスについて、相談できる人は次の誰ですか（○はいくつでも）（問A-41）」という設問に対して、「家族」・「友人」・「上司」・「先輩や同僚」・「仕事上の知人や関係者」・「勤務先の医師・カウンセラー」・「勤務先以外の医師・カウンセラー」・「労働組合」・「社社会などの従業員組織」・「その他」という選択肢が用意されているが、選択した選択肢数を変数の値とした。つまり、値が大きいほど、ストレスの相談相手・相談機会をより多く確保できていることを表す変数である。そして、「相談できる人はいない」を選択した者については、0とした。

ていることが示された。また、労働時間をコントロールしても、労働時間が過剰だと考えている者ほど、ストレスを感じている。すなわち、労働時間ももちろん影響を与えるが、労働時間をコントロールしても自分の労働時間に過剰感を感じている者ほど、ストレスを感じていることが明らかにされた。

また、推定式④と⑤から、労働時間が50時間未満であると、労働時間過剰の者がストレスをより強く感じていることが示され、かつ最適な労働時間を達成している者と労働時間不足の者の間でストレスの感じ方に違いがみられない。しかし、労働時間が50時間以上であると、最適な労働時間を達成している者とくらべると、労働時間が過剰である者のほうが、よりストレスを感じていることが示された。また、統計的有意性は低いものの、週あたり労働時間が50時間以上であると、労働時間不足であっても、ストレスを強く感じている。労働時間50時間以上が、境界値であるかもしれない。

労働時間管理の柔軟性がストレスを軽減するのかをみると、推定式④と⑤から、労働時間が50時間未満であれば、労働時間管理が柔軟的である者のほうがストレスを感じていないが、50時間以上になると労働時間管理の柔軟性はストレスの強弱に影響を与えなくなる。これから、労働時間の長短によって、労働時間管理の柔軟性の影響が異なってくるといえる。

そして、ストレスの相談相手を多数確保している者のほうが、ストレスを統計的に有意に感じないことも示された。ふだんから、仕事上の不安や悩み、ストレスを相談できるチャンネルを数多く確保しておくことが、仕事上のストレスを軽くするのに役立つといえよう。

5.3 地域活動

労働時間のあり方が、地域活動への参加という仕事以外の活動にも影響を与えるのだろうか。推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-28であるが、ここで報告しているのは限界効果である。労働時間という要素は、地域活動への参加に、ほとんど影響を与えない。唯一、労働時間過剰である者が、地域活動への参加が少なくなる傾向が見出されたが、統計的に10%有意と有意性は低い。

地域活動に対する参加に関しては、労働時間よりもむしろ、年齢や結婚の有無といった個人属性のほうが、強く効いている。

5.4 生活と仕事の満足度

仕事と生活の満足度についてのプロビット推定の結果（限界効果）をまとめたのが、図表Ⅱ-5-29である。推定式①は労働時間に関する変数として、週あたり労働時間のみを取り入れた推定結果、推定式②は本章で着目する労働時間に関する変数を3つとも取り入れた推定結果である。また、前小節までの推定式に、満足度に影響を与えると考えられる学歴、本人年収に関する変数も加えた。

図表Ⅱ-5-27 ストレスの規定要因についての推定結果

	①	②	③	④ 50 時間未満	⑤ 50 時間以上
労働時間不足	--	0.117 [0.151]	0.104 [0.151]	-0.028 [0.159]	0.811 [0.457]*
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	0.466 [0.081]***	0.471 [0.081]***	0.541 [0.105]***	0.392 [0.130]***
35 時間以上 40 時間未満	0.276 [0.164]*	0.307 [0.166]*	0.312 [0.166]*	--	--
40 時間以上 50 時間未満	0.26 [0.118]**	0.212 [0.121]*	0.216 [0.121]*	--	--
50 時間以上 60 時間未満	0.601 [0.140]***	0.476 [0.143]***	0.47 [0.144]***	--	--
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	0.722 [0.145]***	0.51 [0.151]***	0.516 [0.151]***	--	--
労働時間の柔軟性	--	-0.065 [0.094]	-0.075 [0.094]	-0.25 [0.129]*	0.09 [0.138]
年齢	0.00003 [0.007]	0.0002 [0.007]	-0.001 [0.007]	-0.003 [0.009]	-0.002 [0.012]
女性ダミー	0.237 [0.188]	0.293 [0.189]	0.304 [0.189]	0.359 [0.217]*	-0.02 [0.408]
結婚ダミー	0.184 [0.119]	0.218 [0.120]*	0.232 [0.121]*	0.048 [0.179]	0.434 [0.167]***
6 歳未満の子供ダミー	0.055 [0.109]	0.037 [0.110]	0.038 [0.110]	0.203 [0.170]	-0.154 [0.146]
女性*結婚ダミー	-0.228 [0.162]	-0.3 [0.164]*	-0.296 [0.164]*	-0.226 [0.212]	-0.401 [0.326]
女性*6 歳未満の子供ダミー	0.1 [0.168]	0.125 [0.170]	0.121 [0.170]	-0.095 [0.215]	0.462 [0.518]
正社員ダミー	0.141 [0.159]	0.043 [0.161]	0.049 [0.161]	0.147 [0.198]	0.14 [0.289]
女性*正社員ダミー	0.091 [0.192]	0.045 [0.193]	0.048 [0.193]	-0.022 [0.230]	0.447 [0.422]
100 人以上 1000 人未満	-0.029 [0.089]	-0.046 [0.089]	-0.041 [0.089]	-0.095 [0.115]	0.085 [0.144]
1000 人以上 (基準：100 人未満事業所)	0.126 [0.152]	0.096 [0.153]	0.072 [0.154]	0.216 [0.203]	-0.117 [0.240]
製造業	0.171 [0.142]	0.111 [0.143]	0.143 [0.144]	0.217 [0.197]	0.18 [0.217]
電気ガス，情報，運輸	-0.132 [0.150]	-0.174 [0.151]	-0.153 [0.152]	0.055 [0.214]	-0.187 [0.226]
卸・小売，飲食，宿泊	0.071 [0.152]	0.032 [0.153]	0.057 [0.153]	0.059 [0.211]	0.239 [0.229]
金融，不動産	0.195 [0.195]	0.182 [0.196]	0.211 [0.197]	0.388 [0.263]	0.028 [0.309]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	0.086 [0.142]	0.039 [0.143]	0.084 [0.144]	0.322 [0.201]	-0.111 [0.209]
専門	0.017 [0.111]	0.022 [0.112]	0.026 [0.112]	-0.062 [0.141]	0.136 [0.202]
管理	-0.268 [0.210]	-0.264 [0.211]	-0.265 [0.211]	-0.455 [0.316]	-0.217 [0.303]
販売・サービス	0.158 [0.121]	0.165 [0.122]	0.182 [0.123]	0.269 [0.151]*	0.116 [0.220]
技能，運輸など (基準：事務職)	0.078 [0.099]	0.116 [0.100]	0.119 [0.100]	0.221 [0.118]*	-0.029 [0.195]
ストレスについての相談相手	--	--	-0.063 [0.031]**	-0.073 [0.040]*	-0.085 [0.047]*
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1090	1085	1081	673	433
Chi-square (d.f.)	88.26 (27)***	119.62 (30)***	123.21 (31)***	68.19 (27)***	43.12 (27)***
Log Likelihood	-1208.07	-1186.57	-1181.28	-765.75	-425.54

注 1: ***は統計的に 1% 有意, **は 5% 有意, *は 10% 有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

図表Ⅱ-5-28 地域活動への参加の規定要因についての推定結果

	①	②	③ 50 時間未満	④ 50 時間以上
労働時間不足	--	0.013 [0.204]	0.059 [0.214]	-0.207 [0.666]
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	-0.23 [0.121]*	-0.3 [0.155]*	-0.392 [0.192]**
35 時間以上 40 時間未満	-0.753 [0.279]***	-0.735 [0.283]***	--	--
40 時間以上 50 時間未満	-0.113 [0.166]	-0.071 [0.170]	--	--
50 時間以上 60 時間未満	-0.297 [0.205]	-0.213 [0.211]	--	--
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	-0.446 [0.217]**	-0.328 [0.229]	--	--
労働時間の柔軟性	--	0.137 [0.133]	0.109 [0.175]	0.142 [0.208]
年齢	0.06 [0.011]***	0.059 [0.011]***	0.059 [0.013]***	0.058 [0.019]***
女性ダミー	0.474 [0.344]	0.486 [0.348]	0.606 [0.436]	0.14 [0.737]
結婚ダミー	0.512 [0.203]**	0.51 [0.206]**	0.803 [0.338]**	0.284 [0.275]
6 歳未満の子供ダミー	-0.144 [0.157]	-0.133 [0.157]	0.022 [0.235]	-0.26 [0.221]
女性 * 結婚ダミー	-0.148 [0.264]	-0.139 [0.267]	-0.352 [0.379]	0.068 [0.515]
女性 * 6 歳未満の子供ダミー	0.212 [0.228]	0.206 [0.229]	0.055 [0.288]	0.795 [0.648]
正社員ダミー	0.174 [0.280]	0.235 [0.285]	0.203 [0.365]	0.199 [0.490]
女性 * 正社員ダミー	-0.207 [0.321]	-0.217 [0.324]	-0.081 [0.397]	-0.238 [0.715]
100 人以上 1000 人未満	0.071 [0.131]	0.078 [0.132]	0.036 [0.168]	0.098 [0.218]
1000 人以上 (基準：100 人未満事業所)	-0.074 [0.225]	-0.05 [0.225]	0.028 [0.288]	-0.359 [0.401]
製造業	-0.328 [0.207]	-0.295 [0.209]	-0.125 [0.284]	-0.432 [0.317]
電気ガス、情報、運輸	-0.099 [0.218]	-0.095 [0.219]	-0.223 [0.318]	0.213 [0.313]
卸・小売、飲食、宿泊	-0.272 [0.221]	-0.268 [0.223]	0.056 [0.297]	-1.088 [0.411]***
金融、不動産	-0.26 [0.282]	-0.238 [0.284]	-0.121 [0.366]	-0.556 [0.480]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	0.033 [0.203]	0.055 [0.203]	0.225 [0.280]	0.079 [0.295]
専門・管理	-0.195 [0.159]	-0.207 [0.160]	-0.3 [0.201]	-0.084 [0.306]
販売・サービス	-0.001 [0.174]	-0.04 [0.176]	-0.149 [0.214]	0.358 [0.341]
技能、運輸など (基準：事務職)	0.185 [0.140]	0.158 [0.141]	0.21 [0.162]	-0.039 [0.302]
都市規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1091	1086	674	437
Chi-square (d.f.)	122.84 (26)***	126.63 (29)***	87.82 (25)***	47.83 (52)***
Log Likelihood	-425.56	-418.90	-289.45	-135.55

注 1: ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

推定式①では、労働時間の長さも統計的に有意に仕事と生活の満足度に影響を与えている。しかし、労働時間の過不足感や労働時間管理の柔軟性という変数を取入れた推定式②では、その有意性は消え、労働時間の過不足感が仕事と生活の満足度に対して、統計的に強く影響を与えている。最適な労働時間を達成している者とくらべて、労働時間が不足していると考えている者も労働時間が過剰であると考えている者も、満足の度合いが低くなっている。つまり、仕事と生活の満足に関しては、労働時間の長さよりも、労働時間に対する労働者本人の評価のほうが影響を与えられられる。

労働時間に関する変数以外に目を向けると、結婚している者、学歴の高い者、年収の高い者が、仕事と生活の満足度が高くなっている。

ここで、4節と5節の結果をまとめておこう。労働時間が長い者、具体的には週当たり労働時間が50時間以上になると、身体の疲れや健康を損なう危険をといた身体的な症状の悪さを、ふだんの仕事において感じる者の割合が高くなることがわかる。そして、ストレスといった精神的な症状については、週当たり労働時間が35時間以上の者、すなわちフルタイムで働いている者で強く感じていることが示された。

さらに、実際の労働時間の長さだけでなく、労働時間過剰である者、すなわち自分の労働時間を過剰だと評価している労働者のうち、身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスを感じている者の割合が非常に高くなることがわかる。また、地域活動へも弱いながらもマイナスの影響が確認され、かつ仕事と生活の満足度に対しては、労働時間の長さではなく、労働時間の過不足感が強くマイナスの影響を及ぼすことが明らかにされた。

よって、長時間労働だけでなく、労働時間が過剰であることが、仕事と仕事以外の活動への支障をきたす要因、すなわちワークライフコンフリクトの一要素であると考えられる。

6. 誰が労働時間過剰で、誰が労働時間不足なのか？

前節から、労働時間の長さも無視できない要因ではあるものの、労働時間をコントロールしても労働時間が過剰であったり不足しているということが、心身の状態や、地域活動への参加や仕事と生活の満足度などにマイナスの影響を与えていることが明らかにされた。つまり、労働時間が過剰であったり不足していることが、ワークライフコンフリクトの一要素であるといえよう。

そこで、ここでは、どの属性の人が労働時間過剰、または労働時間不足だと考えているのかを、多項ロジット分析を用いて明らかにする。推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-30である。基準グループは、最適労働時間である。

これから、労働時間が50時間以上である者が、労働時間を過剰だと評価していることがわかる。現実の労働時間の長さが過剰感に影響を与えている。また、労働時間の長さや労働時間管理の柔軟性をコントロールしても、正社員のほうが非正社員よりも労働時間過剰と考えることが明らかにされた。

図表Ⅱ-5-29 仕事と生活の満足度についてのプロビット分析の結果（限界効果）

	①	②
労働時間不足	--	-0.185 [0.070]***
労働時間過剰 (基準：最適労働時間)	--	-0.268 [0.036]***
35時間以上 40時間未満	-0.037 [0.078]	-0.053 [0.081]
40時間以上 50時間未満	-0.089 [0.055]	-0.08 [0.057]
50時間以上 60時間未満	-0.15 [0.065]**	-0.103 [0.068]
60時間以上 (基準：35時間未満)	-0.15 [0.067]**	-0.047 [0.071]
労働時間の柔軟性	--	0.029 [0.043]
年齢	0.0005 [0.003]	0 [0.003]
女性ダミー	0.142 [0.085]*	0.126 [0.087]
結婚ダミー	0.118 [0.055]**	0.105 [0.056]*
6歳未満の子供ダミー	-0.07 [0.050]	-0.065 [0.051]
女性*結婚ダミー	-0.043 [0.076]	-0.014 [0.077]
女性*6歳未満の子供ダミー	0.032 [0.076]	0.018 [0.078]
短大・高専卒	0.009 [0.048]	0.016 [0.049]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	0.143 [0.039]***	0.144 [0.039]***
250--450万円未満(本人年収)	0.011 [0.048]	0.029 [0.049]
450--1000万円未満	0.092 [0.055]*	0.109 [0.056]*
1000万円以上 (基準：250万円未満)	0.114 [0.052]**	0.126 [0.052]**
正社員ダミー	0.085 [0.075]	0.142 [0.077]*
女性*正社員ダミー	-0.019 [0.089]	0.003 [0.090]
100人以上 1000人未満	0.026 [0.040]	0.032 [0.041]
1000人以上 (基準：100人未満事業所)	0.063 [0.069]	0.088 [0.069]
製造業	-0.066 [0.066]	-0.028 [0.066]
電気ガス, 情報, 運輸	-0.031 [0.069]	-0.002 [0.070]
卸・小売, 飲食, 宿泊	-0.045 [0.070]	-0.018 [0.070]
金融, 不動産	-0.071 [0.091]	-0.075 [0.093]
サービス業 (基準：農林漁業・建設)	-0.0003 [0.065]	0.038 [0.066]
専門	-0.019 [0.052]	-0.02 [0.053]
管理	-0.077 [0.101]	-0.077 [0.103]
販売・サービス	-0.027 [0.056]	-0.027 [0.057]
技能, 運輸など (基準：事務職)	-0.046 [0.047]	-0.062 [0.048]
都市規模ダミー	Yes	Yes
N	1076	1071
Chi-square (d.f.)	71.27 (32)***	126.91 (35)***
Log Likelihood	-692.24	-661.05

注1: ***は統計的に1%有意, **は5%有意, *は10%有意である。

注2: []内の数値は標準偏差である。

図表Ⅱ-5-30 労働時間の過不足感についての多項ロジット分析の結果

	① 労働時間不足	② 労働時間過剰
35 時間以上 40 時間未満	-0.029 [0.501]	-0.257 [0.463]
40 時間以上 50 時間未満	-1.562 [0.493]***	0.503 [0.293]*
50 時間以上 60 時間未満	-1.564 [0.847]*	1.329 [0.324]***
60 時間以上 (基準：35 時間未満)	0.01 [0.672]	2.489 [0.353]***
労働時間の柔軟性	0.564 [0.357]	-0.292 [0.220]
年齢	-0.018 [0.030]	-0.005 [0.016]
女性ダミー	0.311 [0.708]	-0.555 [0.463]
結婚ダミー	0.898 [0.802]	-0.23 [0.252]
6 歳未満の子供ダミー	0.316 [0.711]	0.147 [0.225]
女性*結婚ダミー	-1.131 [0.904]	0.62 [0.372]*
女性*6 歳未満の子供ダミー	-0.42 [0.804]	-0.385 [0.411]
短大・高専卒	-0.227 [0.402]	0.196 [0.246]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	-0.845 [0.509]*	-0.043 [0.193]
250--450 万円未満 (本人年収)	-0.051 [0.508]	0.443 [0.227]*
450--1000 万円未満	-1.712 [1.151]	0.421 [0.269]
1000 万円以上 (基準：250 万円未満)	-0.267 [0.540]	0.274 [0.269]
正社員ダミー	-1.314 [0.670]**	0.907 [0.368]**
女性*正社員ダミー	0.34 [0.925]	0.594 [0.456]
定数項	-1.171 [1.330]	-2.177 [0.754]***
事業所規模・業種・職種・都市規模ダミー	Yes	Yes
N	1062	
Chi-square (d.f.)	439.22 (68)***	
Log Likelihood	-712.90	

注 1: ***は統計的に 1%有意, **は 5%有意, *は 10%有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

注 3: 基準グループは、「最適労働時間」。

注 4: 労働時間不足グループを除いた場合の χ^2 値は 17.74, 労働時間過剰グループを除いた場合の χ^2 値は 25.72 で, IIA の仮定は棄却されなかった。

注 5: 事業所規模, 業種, 職種については, 図表Ⅱ-5-26 と同じ変数でコントロールしている。

図表Ⅱ-5-30 の推定結果から、正社員と非正社員で差が計測されたが、ここでは非正社員に着目してみよう。ここでは、上の推定式とは分析対象が異なるため、定式化 (specification) を若干変えている。

変更した変数として、労働時間 35 時間未満ダミー変数がある。これは、労働時間が 35 時間未満である者を 1、そうでない者を 0 とする変数で、働き方がフルタイムであるかパートタイムであるかを識別するための変数である。

また、新たに導入した主な変数として、第 1 に家計の主たる維持者であるか否かを表す変数がある²⁰。家計を支えているかどうかで、労働時間に対する選好や必要性は異なってくると考えられ、ひいては労働時間への評価も変わると考えられるからである。

第 2 に、不本意ダミーを導入した。2.2 節(2) と同じ変数で、自主的に非正社員という就業形態を選択したかどうかで、労働時間に対する選好も変わってくるだろう。第 3 に、スキルレベルを表す変数を取入れた²¹。これは、値が大きくなるほど、現在の仕事のレベルが高いことを表す変数である。縁辺的な仕事を任されている者とそうではない者の間で、労働時間の過不足に違いが生じるのかを検証するために、この変数を作成した²²。

非正社員について多項ロジット分析の推定結果をまとめたのが、図表Ⅱ-5-31 である。週当たり労働時間が 35 時間未満の非正社員は、労働時間に対して不足感を感じている。さらに、不本意で非正社員として働いている者ほど労働時間不足だと考えていることが明らかにされた。

7. むすび

ここでは、本章の分析結果をまとめながら、労働者の生活や仕事の質を向上させるため、つまりワークライフコンフリクトを解消して、ワークライフバランスを実現するために求められる取組みを議論していこう。

4 節と 5 節から、仕事における身体の疲れ、健康を損なう危険、ストレスの 3 つが、労働時間のあり方の影響を受けているかをクロス表と計量分析から明らかにした。まず、その結果をまとめよう。

(1) 労働時間が長い人ほど、身体の疲れや健康を損なう危険を感じている。また、労働時間をコントロールしても、労働時間を短くしたいと考えている人、つまり労働時間過剰である者ほど、身体の疲れや健康を損なう危険を感じている。しかし、週当たり労働時間

²⁰ 「あなたの生活はおもに誰の収入によっていますか (問 C-25)」という設問に対して、「あなた自身の収入」と回答した者を 1、それ以外を 0 とするダミー変数である。

²¹ 「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか (問 A-37)」という設問に対して、「1 ヶ月未満」を 1、「1 ヶ月～半年未満」を 2、「半年～1 年未満」を 3、「1 年～2 年未満」を 4、「2 年～3 年未満」を 5、「3 年～5 年未満」を 6、「5 年～10 年未満」を 7、「10 年以上」を 8 とする、値が大きくなるほど、必要なスキルを身につけるのに時間がかかる仕事に従事していることを表す変数である。

²² Lee (2004) では、EU 諸国では縁辺的な働き方をしている労働者で、労働時間不足の者が多いことを明らかにしている。

が 50 時間未満である者のうち、労働時間を長くしたい人、つまり労働時間不足である人は、身体の疲れや健康を損なう危険を感じていない。ただし、週当たり労働時間が 50 時間以上である人では、そうではない。

(2) 週当たり労働時間が 50 時間を超える人で、強くストレスを感じている。その一方で、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰である者ほど、ストレスを感じている。

ただし、週当たり労働時間が 50 時間以上であると、労働時間不足と考えている者であっても、ストレスを感じている。労働時間管理が柔軟であるとストレスを感じなくなるものの、長時間労働者の場合、労働時間管理が柔軟であっても、ストレスの強度とは関係がなくなる。

次に、個人生活の一部である地域活動への参加や、仕事と生活の満足度についての推定結果を確認しよう。

図表Ⅱ-5-31 非正社員の労働時間の評価についての多項ロジット分析の結果

	① 労働時間不足	② 労働時間過剰
35 時間未満ダミー	0.845 [0.412]**	-0.91 [0.447]**
年齢	0.016 [0.032]	0.064 [0.034]*
女性ダミー	0.139 [0.556]	-0.623 [0.486]
結婚ダミー	-0.009 [0.451]	-0.457 [0.442]
6 歳未満の子供ダミー	0.304 [0.383]	-0.009 [0.503]
短大・高専卒	0.296 [0.395]	0.407 [0.447]
大学・大学院卒 (基準: 中・高卒)	-0.243 [0.562]	0.518 [0.476]
150 万円未満ダミー(本人年収)	0.043 [0.387]	0.252 [0.512]
家計の主たる維持者ダミー	0.224 [0.468]	-0.133 [0.423]
不本意ダミー	1.134 [0.330]***	0.464 [0.352]
スキルレベル	0.129 [0.144]	0.249 [0.130]*
定数項	-3.757 [1.336]***	-3.784 [1.305]***
N	370	
Chi-square (d.f.)	50.22 (28)***	
Log Likelihood	-264.87	

注 1: ***は統計的に 1% 有意, **は 5% 有意, *は 10% 有意である。

注 2: [] 内の数値は標準偏差である。

注 3: 基準グループは、「最適労働時間」。

注 4: 労働時間不足グループを除いた場合の χ^2 値は 7.70, 労働時間過剰グループを除いた場合の χ^2 値は 6.47 で, IIA の仮定は棄却されなかった。

- (3) 地域活動への参加に関しては、労働時間の影響は小さい。統計的な有意性は低いものの、労働時間が過剰である者ほど、地域活動への参加が少なくなる傾向がみられる。
- (4) 仕事と生活の満足度については、労働時間の長さよりも、労働時間の過不足感の方が強く影響を与えている。すなわち、労働時間不足および労働時間過剰の者は、最適な労働時間を達成できている者よりも、仕事と生活の満足度が低くなる。

以上のように、4 節と 5 節の分析から、仕事上のことや、地域活動への参加や仕事と生活の満足度に対して、長い労働時間だけでなく、労働時間が過剰であることや不足であることもマイナスの影響を与えている。すなわち、これらがワークライフコンフリクトの一要因であることが示された。それでは、誰が労働時間を過剰だと考えているのだろうか。また、労働時間を不足だと考えている人はどのような人なのだろうか。6 節の推定結果を確認していこう。

- (5) 就業形態に関係なく、労働時間が長い人ほど、労働時間過剰だと感じている。また、労働時間管理の柔軟であると、労働時間過剰感が弱まる傾向がみられるものの、統計的に有意ではない。つまり、労働時間を短縮できるような取り組みが優先課題となる。ただし、本章での労働時間管理の柔軟性とは、始業・終業時間に対する裁量度しか表しておらず、裁量労働制などこれ以外の労働時間管理のあり方が及ぼす影響については、さらなる研究が求められる。
- (6) 正社員という働き方の人ほど、労働時間をコントロールしても、労働時間過剰だと感じている。週当たり労働時間や始業・終業時間に関する拘束度以外の要素、たとえば有給休暇を取れないこと、現実には育児・介護休暇のとりづらい状況に置かれていたり、家庭の事情などで突発的に休暇をとる必要が生じても叶えられなかったり、土日出勤などが発生したりといった労働時間のあり方が、労働時間過剰感をもたらしているのかもしれない。現在の正社員の働き方についての見直しが必要なのではないだろうか。
- (7) その一方で、週当たり労働時間が 35 時間未満の非正社員、ならびに不本意で非正社員という就業形態をとっている人は、労働時間不足と感じている。こういった人たちへの対策も必要だと考える。

【参考文献】

ILO (2004) *Yearbook of Labour Statistics*.

Kossek, Ellen E. and Cynthia Ozeki (1998) "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Direction for Organizational Behavior-Human Resources Research," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2: pp139-149.

Lee, Sangheon (2004) "Working-Hour Gaps: Trends and Issues," In Messenger, Jon C. (ed),

- Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, London and New York: Routledge: pp29-59.
- OECD (2004) *Employment Outlook 2004*, Paris: OECD.
- Schor, B. Juliet (1992) *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York: BasicBooks.
- 小野旭 (1991) 「統計より200時間多い日本の労働時間」, 『エコノミスト』, 12月16日号: pp19-56.
- 厚生労働省 (2004) 『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』.
- 佐藤博樹 (2004) 「生活時間配分: 生活と仕事の調和を求めて」, 佐藤博樹・佐藤厚編著『仕事の社会学: 変貌する働き方』, 第8章, 有斐閣: pp123-140.
- 高橋陽子 (2005) 「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景 —労働時間・報酬に関する暗黙の契約」, 『日本労働研究雑誌』, No. 536: pp56-68.
- 千葉隆之 (2004) 「ライフスタイルと就業意識: 「会社人間」の成立と変容」, 佐藤博樹・佐藤厚編著『仕事の社会学: 変貌する働き方』, 第6章, 有斐閣: pp87-102.
- 男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会 (2006) 『男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ: これからの時代の企業経営』.
- 内閣府 (2006) 『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究』.
- 早見均 (1995) 「労働時間とその効率」, 猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』, 第5章, 日本経済新聞社: pp125-150.
- 早見均 (2002) 「労働時間は減ったのか」, 『日本労働研究雑誌』, No. 501: pp52-53.
- 三谷直紀 (1997) 「サービス残業と労働努力」, 『企業内賃金構造と労働市場』, 第2章4節, 勁草書房.
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』, 労働政策研究報告書 No. 22.
- 労働政策研究・研修機構 (2006a) 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 —予備的分析—』, JILPT資料シリーズ No. 14.
- 労働政策研究・研修機構 (2006b) 『就業形態の多様化の中での日本人の働き方 —日本人の働き方調査 (第1回) —』, JILPT調査シリーズ No. 15.