

## 付属資料

### 欧州における労働時間とワーク・ライフ・バランスの実態

#### — 欧州労働条件調査から —

欧州は拡大を続けており、域内における労働・生活条件の水準の格差もまた明らかに拡大し続けている。欧州レベルで生産性を向上させ、雇用を拡大し、労働の質を改善しようとする政策立案者にとって、このような格差は深刻な問題となっている。このような状況下、EU加盟国および他の欧州の国々における労働条件を把握することの重要性が高まっている。同時に、欧州各国の労働の質における変化を追うことが、将来的にこの領域に影響を与え得るトレンドを推測することの鍵となる。

欧州生活労働条件改善財団（The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）<sup>1</sup> は欧州各国における労働時間とワーク・ライフ・バランスの実態に関する調査<sup>2</sup>を行った。本調査は欧州 31 カ国における労働者を対象に包括的な労働実態を明らかにすることを目的に実施された。これは職場組織、労働時間帯、機会の平等、訓練、保健、健康および仕事への満足度などの幅広いテーマに関する労働者の反応により、欧州の労働者は、自分たちの労働生活をどのように過ごし、労働生活や労働条件をどのように評価しているのかを分析したものである。本稿ではこの中から、労働時間とワーク・ライフ・バランスに係る部分について紹介することとしたい。

## 1. 労働時間

### （1）労働時間の推移

労働時間は、仕事以外にも人間の生活全体に大きな影響を持つ主要素の一つである。すなわち労働時間は、労働条件に留まらず、すべての生活を構成する上での重要な条件、つまりワーク・ライフ・バランスに係わる重要な要素でもある。

1991年以來、EUでは有給の労働時間の減少が大きなトレンドとなっている。2004年の新規加盟国の労働時間が、それまでのEUの平均労働時間の平均より長かったため、このトレンドは2005年には少しスローダウンした。しかしながら新規加盟10カ国においても、週41時間を超えて働く者の数は、2001年以來減少し続けているうえ、労働時間

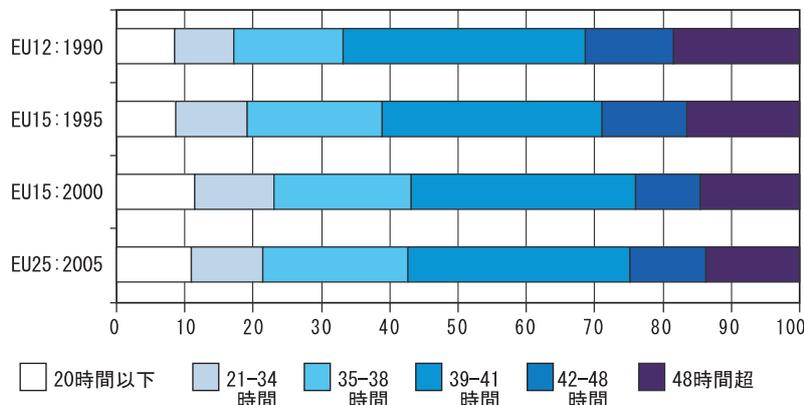
---

<sup>1</sup> 欧州生活労働条件改善財団は、1975年に設立された欧州共同体の初の専門機関。現在の同財団は、EU（欧州連合）の機関の一つとして位置づけられており、欧州におけるよりよい生活と労働条件のための企画・立案を行っている。同財団は、生活、労働条件、労使関係、人事管理の変更などのEU社会政策の主要要素について、比較研究・調査・分析に基づく情報、助言、専門知識の提供を行っている。主なテーマは、雇用および労働条件、ワーク・ライフ・バランス、労使関係およびパートナーシップなど。同財団は、政府（および欧州委員会）、使用者団体および労働組合の代表による三者構成主義の運営委員会を有している。

<sup>2</sup> 第4回欧州労働条件調査（Fourth European Working Conditions Survey, 2005）。本調査は、財団と契約した欧州ギャラップ社が、実地調査を担当した。2005年9月19日～11月30日に調査を実施し、（EU25加盟国にブルガリア、クロアチア、ノルウェー、ルーマニア、トルコおよびスイスを加えた）31カ国において、約3万人にインタビューを行った。

の少ない労働者の比率が次第に大きくなってきている。

図表 3-1 週平均労働時間の分布（1990年～2005年）（単位：％）



EU12：ベルギー・フランス・オランダ・イタリア・ルクセンブルク・西ドイツ・デンマーク・アイルランド・イギリス・ギリシャ・スペイン・ポルトガル

EU15：EU12+オーストリア・フィンランド・スウェーデン

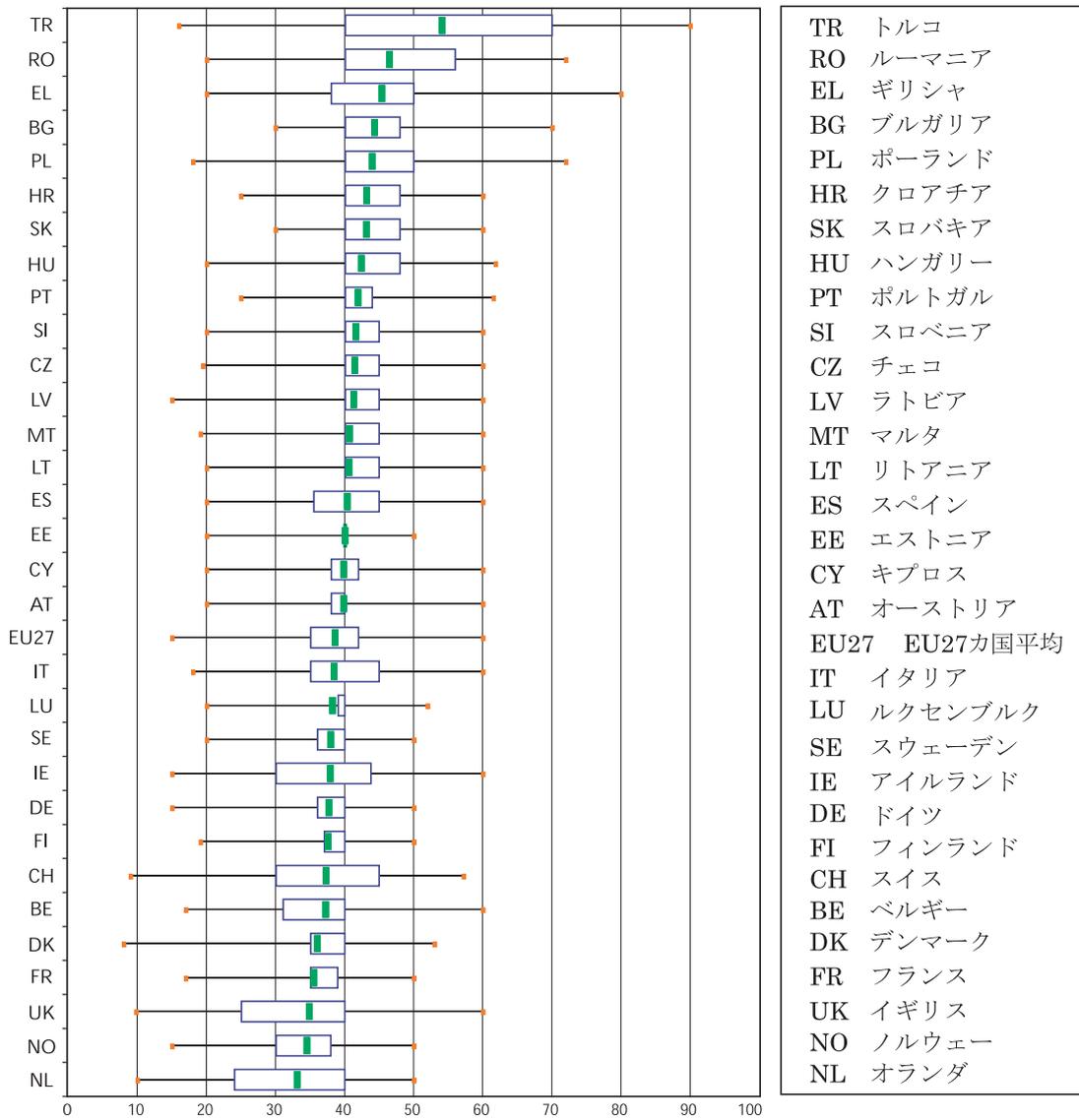
EU25：EU15+チェコ・ハンガリー・エストニア・マルタ・キプロス・ポーランド・ラトビア・スロベニア・リトアニア・スロバキア（現在は、ブルガリア・ルーマニアを加えた27カ国となっており、EU27と表記）

図表 3-2 は、2005年の31カ国調査における（被雇用者および自営業者双方の）平均労働時間を示している。各国における労働時間の平均も分布も、バラつきが大きい。四角形内のグレーの太線は、平均労働時間を示している。太線を囲む四角形は、四分位範囲<sup>3</sup>である。同四角形から左右に延びる横線は、5%～95%の範囲を示している。例えばオランダの場合は、週平均労働時間は33時間で、労働者の50%が24時間～40時間働き、5%が50時間超、5%が10時間未満働いていることを示している。トルコが、最も労働時間が長いうえ、労働時間の分布も最大であることが分かる。ほとんどの国において、平均労働時間は週40時間となっており、多くの労働者がこの平均時間を標準としている。

しかしながら、各国間に差があり、東南ヨーロッパが一番長く、中央および北ヨーロッパの国々（アイルランドとイギリスを含む）は労働時間が短い。パートタイム労働の比率が非常に高いオランダは、（労働時間の分布が大きい）、最も平均労働時間が短い。

<sup>3</sup> 労働者の50%の平均労働時間が収まる範囲。小さい方の25%のデータと大きい方25%のデータを捨てて残った中央部の半分（50%）のデータの範囲を求めた値。

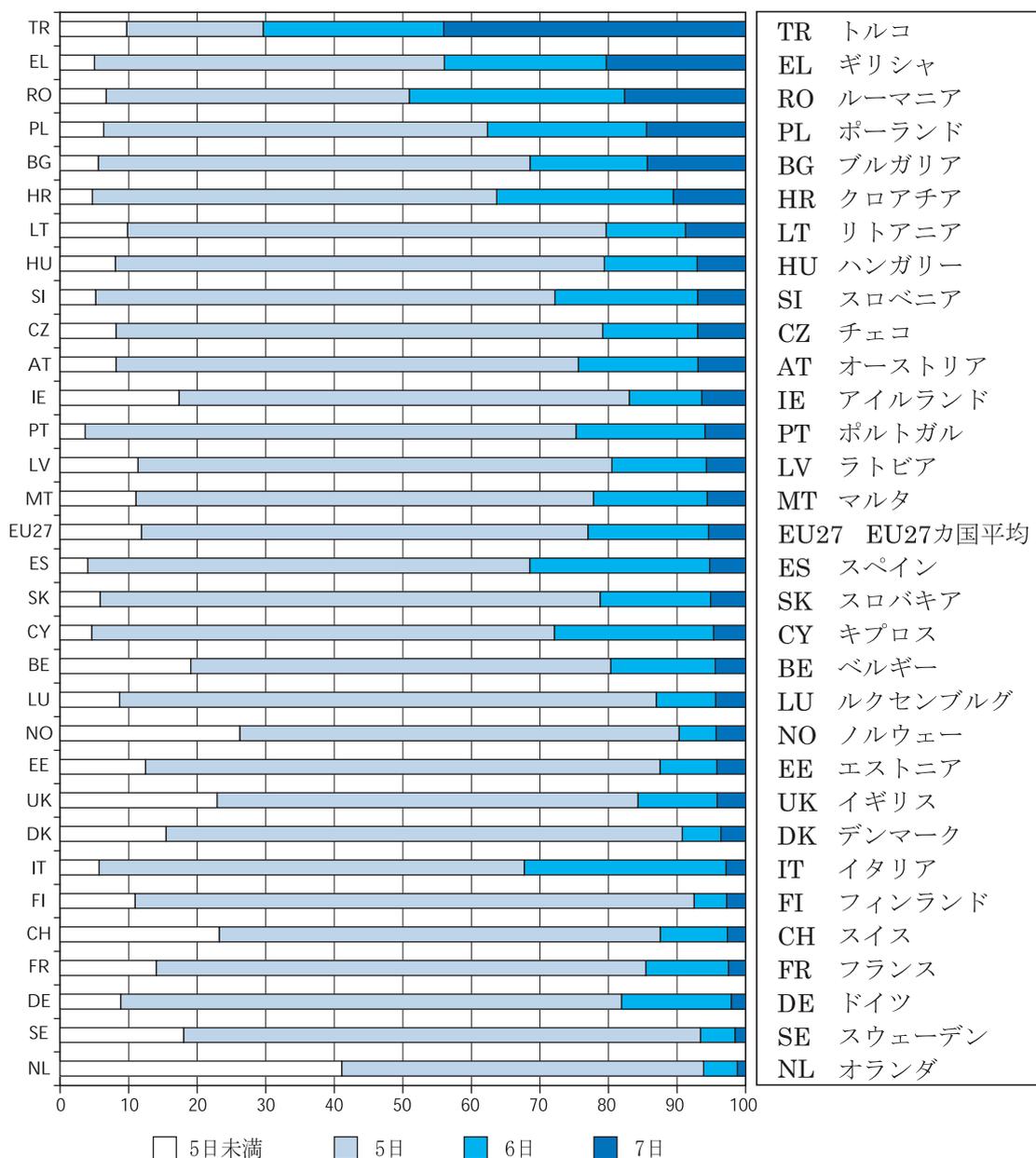
図表 3-2 国別週平均労働時間 (単位: 時間)



図表3-3は、欧州の全31カ国における週当たりの労働日数を示している（週7日働いている労働者の多い国順）。トルコは、最も労働日数が多く、労働者のほぼ50%が週7日働いており、70%が週6日以上働いている。これは、トルコ経済と他の欧州の国家経済を比較すると、労働時間が長い農業セクターに従事する労働者の比率が高いことが原因だと思われる。各国間の差は、週平均労働時間の差と非常に似かよっている。東南ヨーロッパは労働日数が多く、北と中央ヨーロッパは少ない。

ただし、各国間に違いがあるとしても、トルコとオランダを除けば、「標準労働時間」と呼ばれる、週5日40時間を中心として働いていることは明らかである。

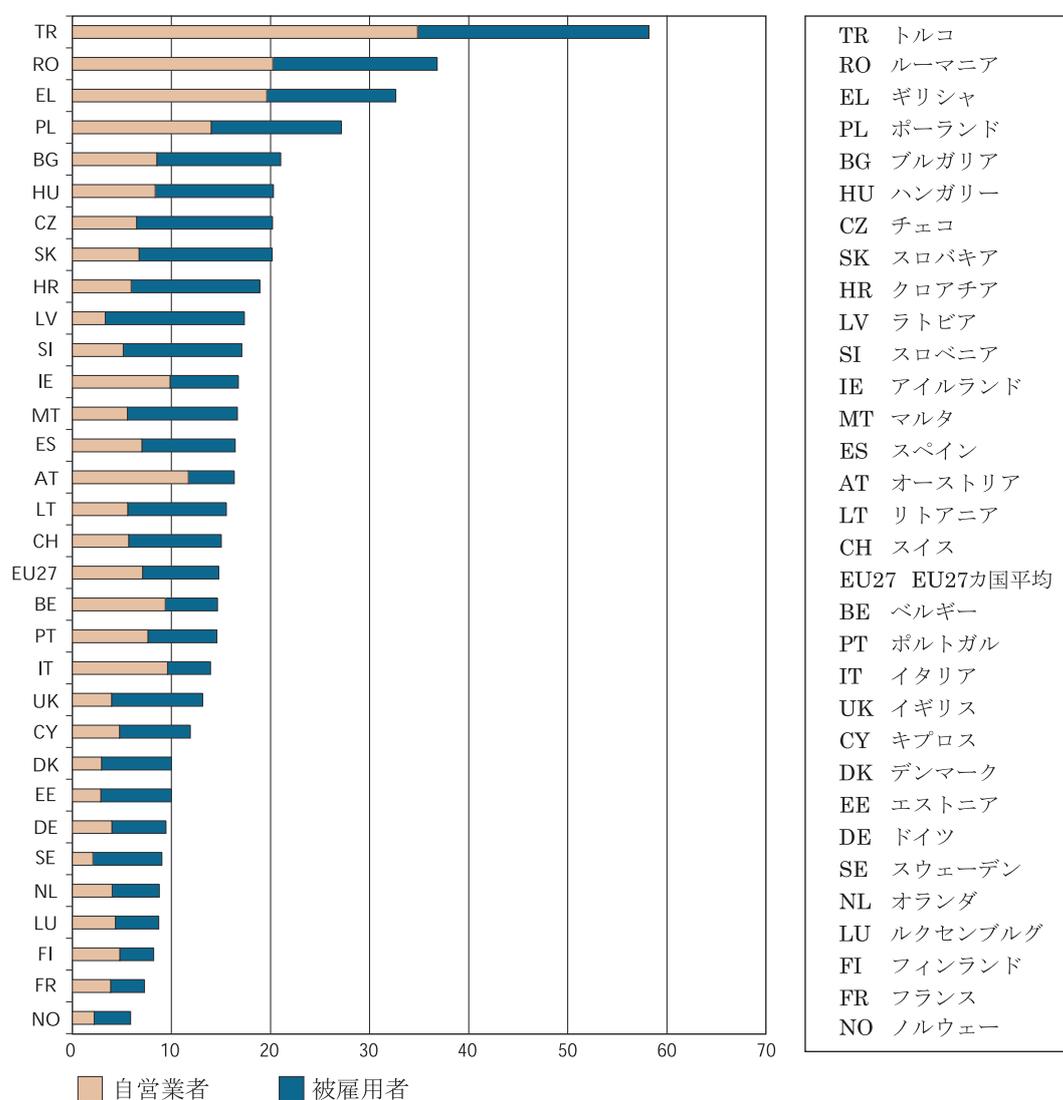
図表3-3 週当たりの労働日数（単位：％）



## (2) 長時間労働

図表3-4は、週当たり48時間を超えて働いている人々の比率を示している。本調査における「長時間労働」の定義は、48時間を超える労働である。各国間の違いは、平均労働時間と同様の傾向を示している。アイルランドだけは例外で、平均労働時間は短い方なのに、(ほぼ17%の労働力人口が)非常に長時間働いている。イギリスの場合を見てみると、労働時間は平均的だが、男性のフルタイム労働者に限れば、他のEU15カ国よりも労働時間が長くなっている。

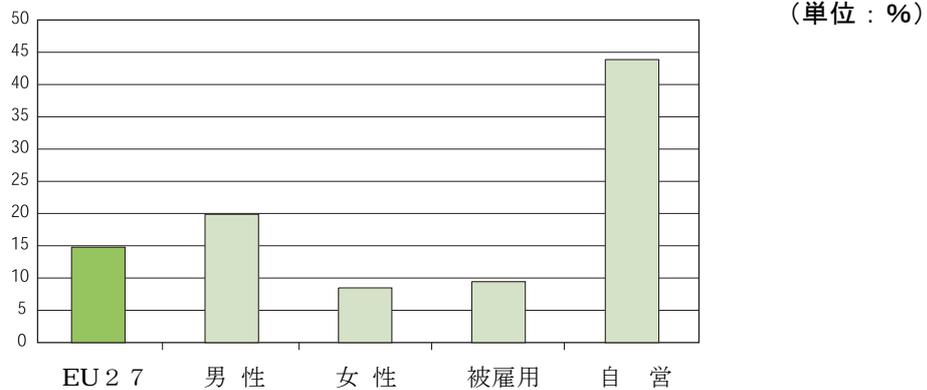
図表3-4 (週48時間を超える)長時間労働の比率 (単位: %)



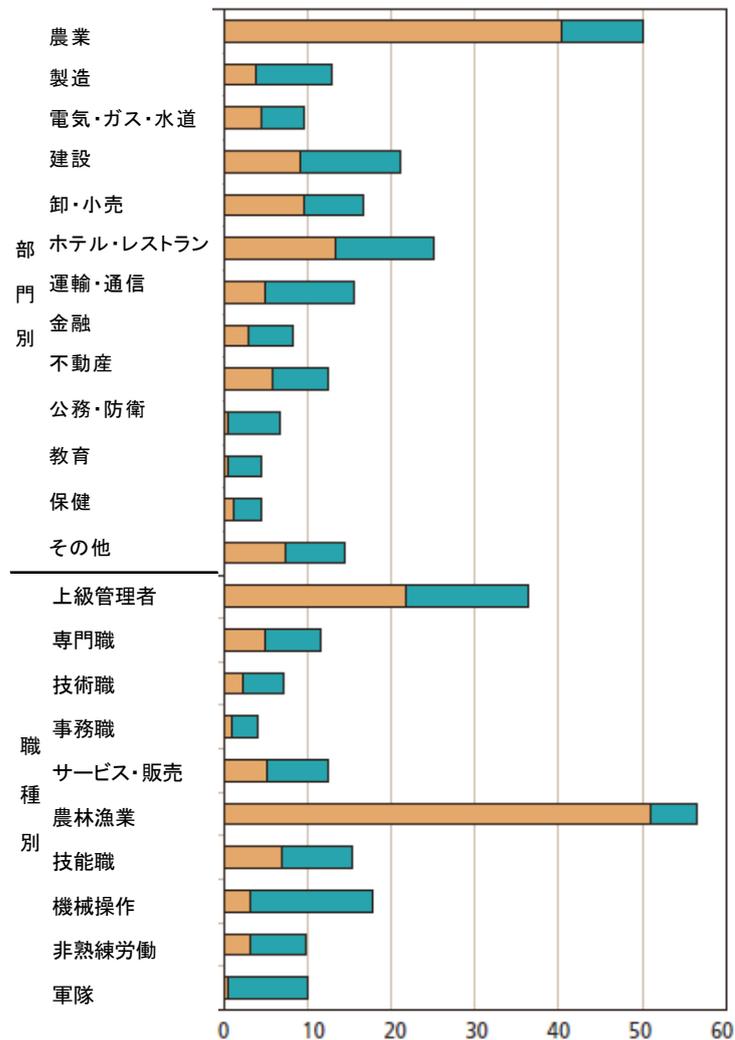
図表3-5は、長時間労働は、欧州においては男性の傾向であることを示しているし(しかしながら、無給の家事労働については後述する)、被雇用者よりも、自営業者の方が労働時間は長い。

図表3-6は、最も長時間労働なのは農業、ホテル、レストランおよび建設業である（20%以上の労働者が長時間労働をしている）ことを示している。職種別に見れば、管理者と農業労働者が、しばしば48時間を超える労働をしている。

図表3-5 EU27カ国における（48時間を超える）長時間労働、性別・雇用形態別

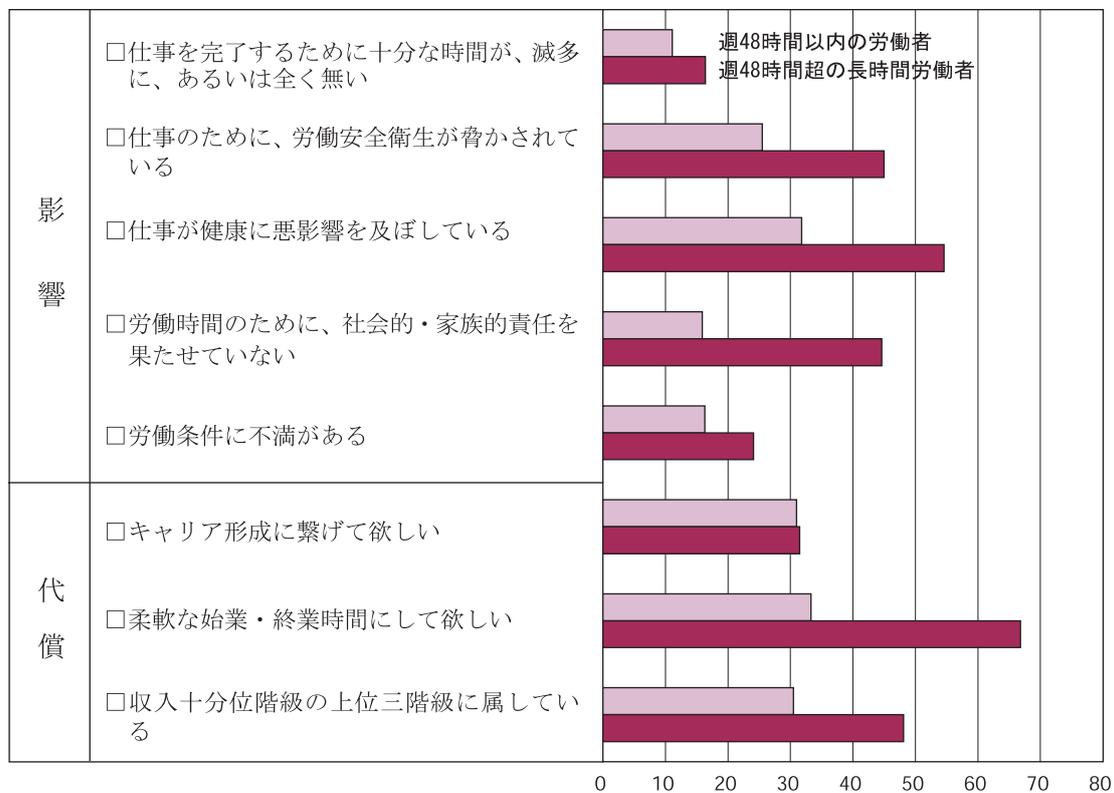


図表3-6 EU27カ国におけるセクター・職種別による長時間労働 (単位：%)



図表3-7は、健康やワーク・ライフ・バランスなど、長時間労働が与える影響を労働条件以外の指標により示したものである。第一の指標では、「仕事を完了するために十分な時間が、滅多に、あるいは全く無い」との不満を抱えている比率は、長時間労働者の方が高いことを示している。次に、48時間を超える長時間労働をしている場合、自分たちの労働安全衛生が危機に晒されていると感じている者が多い(長時間労働をしていない者の2倍)うえ、仕事が自分の健康に害を及ぼすと考えている者も多い。さらに、長時間労働はワーク・ライフ・バランスに大きな悪影響を与えていることも分かる。長時間労働者は、長時間労働をしていない労働者に比べて、社会的・家族的責任を果たせていないと考えている比率が3倍も高い。しかしながら、労働条件に対する満足度では、長時間労働者とそうでない労働者の回答に大きな差はない。これは、長時間労働に対して、それなりの対価が支払われているからだろう。例えば、長時間労働が昇進には繋がらないとしても、超過勤務手当が支払われているなどである。長時間労働者の半数は、収入十分位階級<sup>4</sup>の上位三階級に属している。また、長時間労働は、柔軟性を制限していることも分かる。48時間を超えた長時間労働をしている者の三分の二は、一定の始業・終業時間を押し付けられていると考えており、同様に感じている48時間以内の労働者の比率よりも2倍も多い。

図表3-7 EU27カ国における長時間労働の影響 (単位：%)



4 十分位階級は、全労働者を賃金の低い者から高い者へと一列に並べて十等分したもの。

### (3) 労働時間の構成要素

労働時間の分析のほとんどは、制限的な定義に基づいている。標準的な労働力調査における労働時間は、主要な有給の仕事に費やされる時間を測定している。しかしながら、個人が仕事に費やす時間とは、必ずしも一致していない。主要な有給労働に費やされる時間という定義が制限的過ぎるとする理由は、次のとおりである。

- ・ 主要ではない有給労働に費やされる時間を勘案していない。副業に充てる時間の比率は小さいとしても、無視すべきではない。さらに、副業が労働者に影響を与えているとすれば、大いに重要。
- ・ 通勤時間を勘案していない。使用者の観点からは、通勤時間は労働時間ではないとされているが、労働者の観点からすれば、間違いなく労働に捧げた時間なのである。したがって、労働に捧げた時間を議論する場合には、考慮すべき。
- ・ 最も重要なことは、無給労働に費やされる時間を勘案していないということだ。無給労働は、報酬は得られていないものの、社会的・経済的に見れば、有給労働と同じように重要である。さらに、個人の観点からすれば、(家事、育児、介護などに費やしている) 無給労働は、間違いなく労働なのであるから、有給労働と同一のカテゴリーには置かないとしても、一定の考慮はされるべき。

これまでの議論は、主要な有給労働に費やされる時間という定義に基づいていたが、本調査では、上記のような「その他の労働時間」を勘案し、さらに統合的な観点から、労働時間を分析するための新たな指標を採り入れた。

しかしながら、無給労働の分析については、一つだけ限定条件がある。本調査は、回答した週に有給労働をした者だけを対象としているが、無給労働は、有給労働をしている者だけがやっているものでないことは、明らかだからである。無給労働の大半は、(専業主婦など) 有給労働を行っていない者によって担われている。したがって、本調査において無給労働と言及している場合は、何らかの有給労働を行っている者がやっている無給労働と解釈しなければならない。

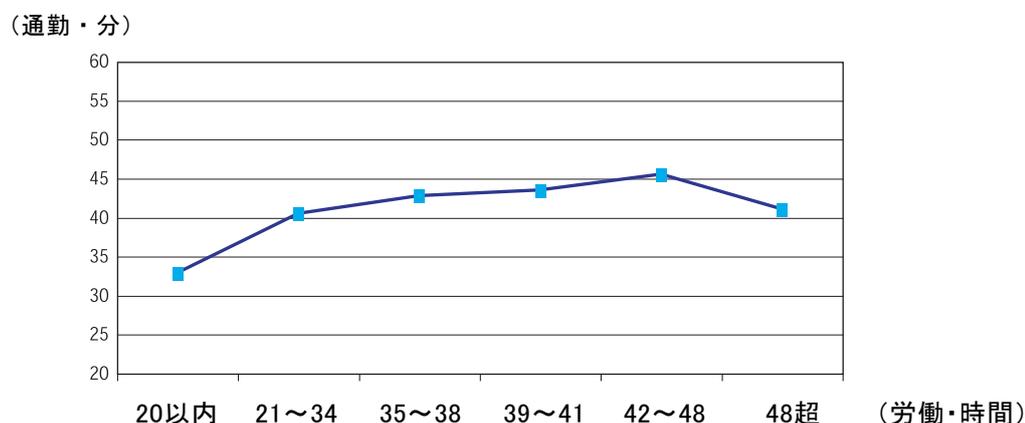
### (4) 副業

本調査の対象となった31カ国の平均では、二つ以上の職業を持っている労働者の比率は7%未満であった。全ての国において、かなり低い比率であったが、ノルウェーだけは15%を超えていた。北欧諸国とオランダ、および東欧諸国では、二つ以上の職業を持っている労働者の比率が高かった。ヨーロッパのその他の国においては、副業はかなり稀であった。

### (5) 通勤時間

全対象国の労働者の通勤時間の平均は、40分であった。特筆するほどではないが、標準的な8時間労働日において、8%増加していた。なお、図表3-8が示すように、週労働時間が長いほど、通勤時間も長くなっている。48時間を超える長時間労働についてのみ、この傾向から外れているが、それは農業労働者が大きな割合を占めているからである（農業労働者の平均通勤時間は最短であり、ホテル、レストランの労働者も同様に短い）。特筆すべきは、パートタイム労働者の通勤時間は、フルタイム労働者と比較して短いということである。これは、パートタイム労働、ジェンダーおよび通勤時間の関連性に関する数多くの研究結果に共通している結果だ。男女の家事責任が異なることが、女性が通勤時間の短い仕事を選ぶ原因だ（同様の原因で、女性のパートタイム労働者の方が多いという主張がある）。

図表3-8 EU27カ国における週労働時間と平均通勤時間の関係



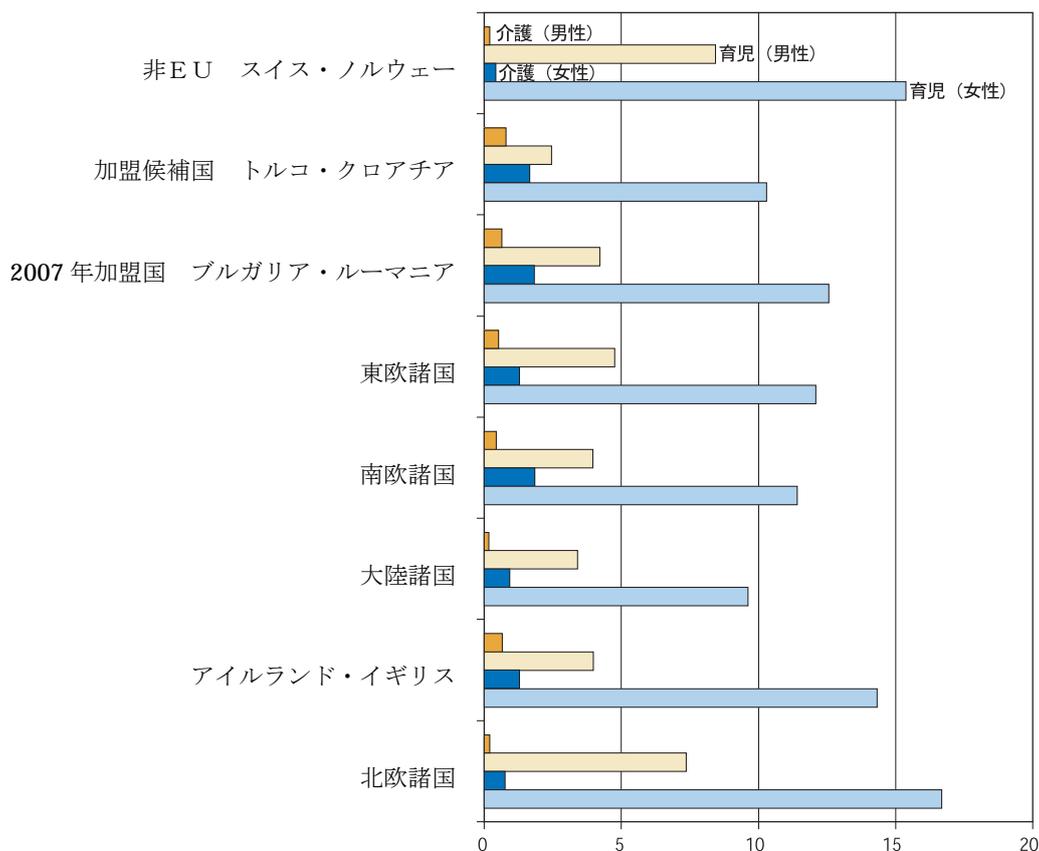
### (6) 無給の労働時間

本調査には、無給労働に費やす週当たりの労働時間数に関する質問はなかったが、有給労働以外の活動に、1日当たりどの程度の時間を費やすかを回答してもらっているので、これを7倍して週当たりの時間数を計算した（1日当たり1時間未満という回答の場合は、「毎日、隔日または二日おき」に1時間未満なのか、それとも「週当たり」1時間未満なのか、を選択してもらった）。無給の労働時間数を調査することは、全体の労働時間を測ることに繋がるが、有給の労働時間数に比べると正確さに欠ける。

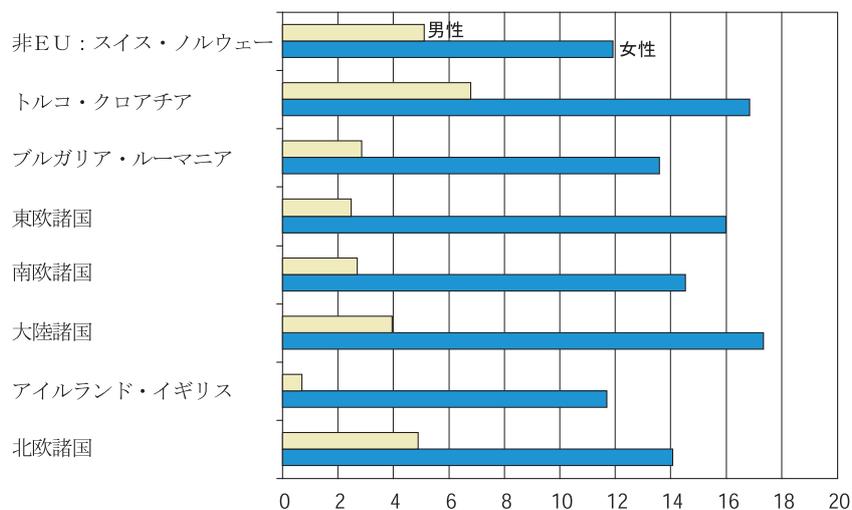
図表3-9および図表3-10は、育児・介護・家事という無給労働の3要素に費やされる時間数を、国グループおよびジェンダー別に示している。無給の労働時間数は、前述の3要素に費やされた時間数を合計して求めた。欧州の全ての国において、無給労働に捧げている時間数は、男女間に大きな差があることを示している。このデータは、有給労働人口からの回答のみを反映していることを考えれば、もし有給雇用されていない者たち（多くは専業主婦たち）も考慮に入れれば、実際の差はさらに拡大するだろう。

データは、欧州の全ての国において、働く女性は、働く男性より多くの時間を無給労働に費やしていることを示している。しかし、国グループに注目すると、ジェンダー間の負担には大きな差も存在する。オランダおよび北欧諸国（スイスも含む）は、南欧、大陸および加盟国候補グループと比較すると、男女間の無給労働時間数の較差は少ない。東欧諸国は、その中間ぐらいである。労働の内容についても、各国間の違いが明らかである。オランダと北欧諸国では、育児に多くの時間を割いている。一方、大陸グループ、アイルランドおよびイギリスでは、家事に時間を割いている。介護に費やしている時間は、全ての国において、他の労働に費やしている時間よりは少ないが、南欧諸国では、他の国々よりも多くの時間を費やしている。無給労働に関する情報は貴重だが、本稿においては、これ以上の分析を試みることは適当ではない。もし、さらに分析するのであれば、国により異なる福祉システム、労働市場の状況、子育てに対する文化、在宅勤務を可能とする技術、およびジェンダーの平等の達成状況などのデータも必要となるからである。

図表 3-9 国グループ・性別、育児・介護に週当たり費やしている時間（単位：時間）



図表 3-10 国グループ・性別、家事に週当たり費やしている時間 (単位：時間)



(国グループ略号)

東欧諸国：チェコ・エストニア・ラトビア・リトアニア・ハンガリー・ポーランド・スロベニア・スロバキア

南欧諸国：ギリシャ・スペイン・イタリア・キプロス・マルタ・ポルトガル

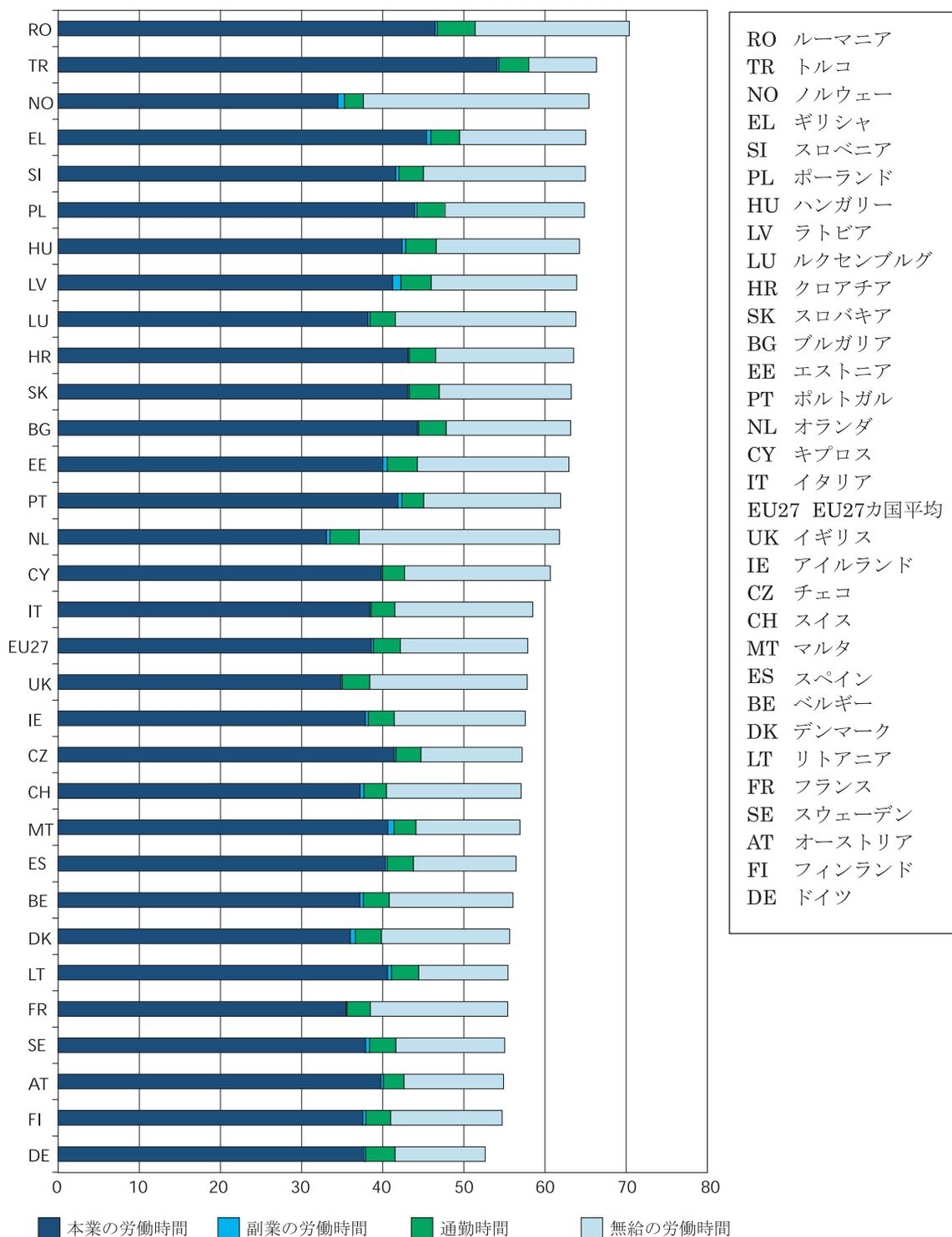
大陸諸国：ベルギー・ドイツ・フランス・ルクセンブルク・オーストリア

北欧諸国：デンマーク・ノルウェー・フィンランド・スウェーデン

### (7) 労働時間構成要素の指標

図表 3-11 は、欧州 31 カ国における労働時間構成要素の指標を示している。同表は、週当たりの労働時間、副業の労働時間、通勤時間および無給労働時間により構成されている。

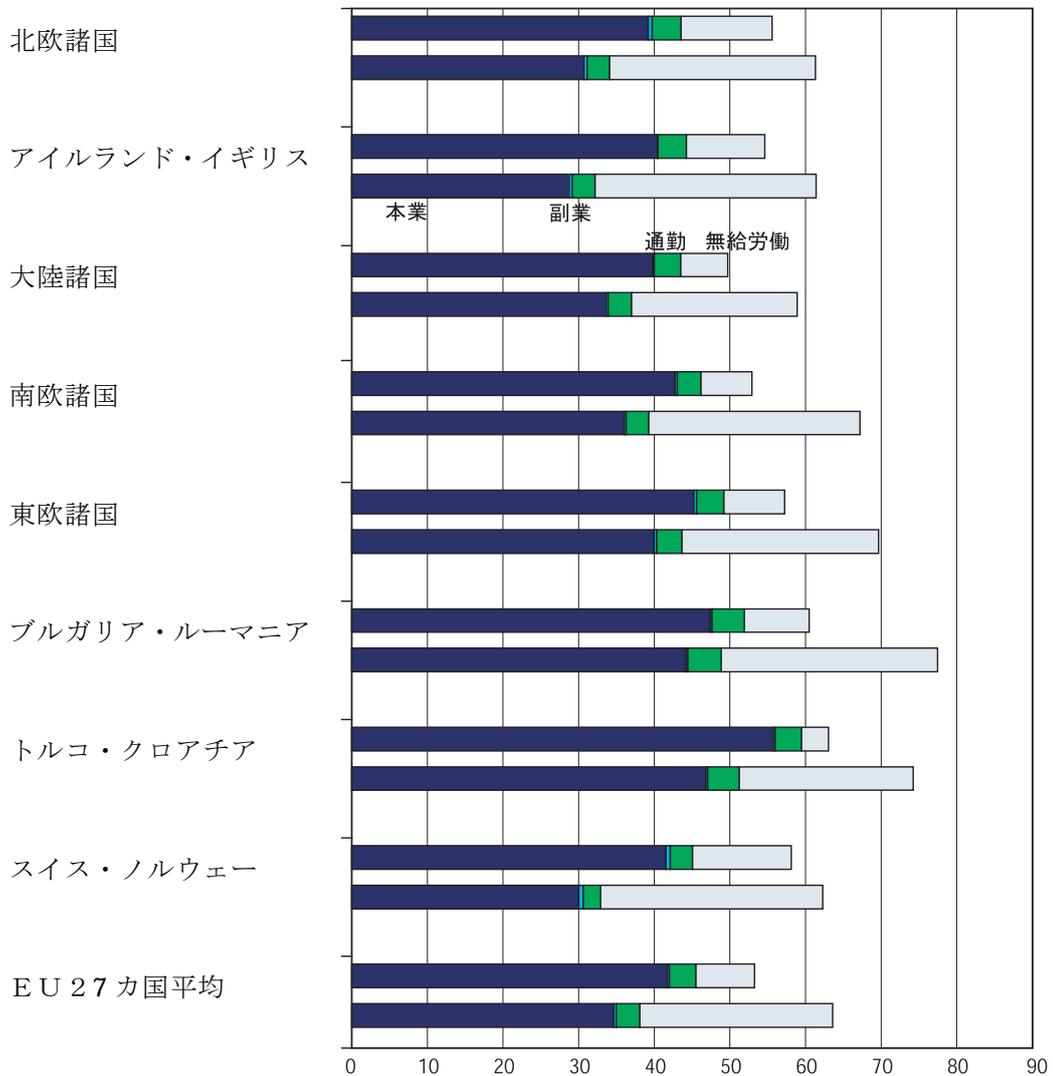
図表3-11 国別労働時間構成要素の指標 (単位: 時間)



図表3-12は、労働時間構成要素を国グループ別、ジェンダー別に示したものである。無給労働を考慮に入れると、男女間の労働時間に大きな較差があることが分かる。有給労働については、全ての国において、男性は女性より長く働いているが、有給および無給労働を合わせると、実際は女性のほうが長く働いているのである。

図表 3-12 国グループ・性別、週当たり労働時間構成要素指標（上が男性・下が女性）

（単位：時間）

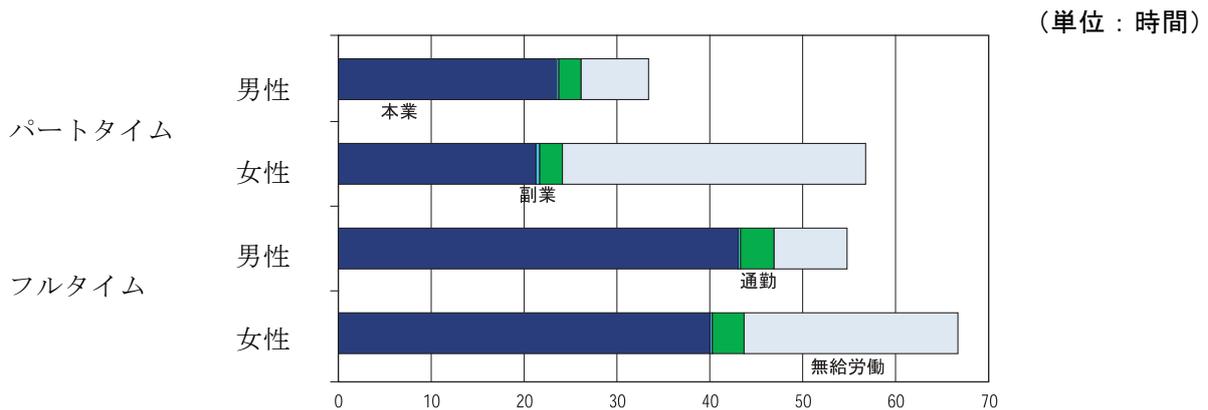


労働時間構成要素の指標は、パートタイム労働についても面白い発見をもたらした。パートタイム労働は、労働者が労働生活と労働以外の責任のバランスを取りやすいということで、しばしば家族に優しい働き方として推奨される。しかし、数値が示しているように、無給労働に費やされている時間は、男女間で大きな隔りがある。男性と女性は、パートタイム労働により生み出された余剰の時間を、どのように費やすのだろうか。

図表 3-13 は、EU 27 各国におけるフルタイム・パートタイム労働者の労働時間構成要素の男女別の比率を示している。ある程度予想はしていたものの、この結果はショッキングだ。男性のパートタイム労働者は、女性のフルタイム労働者より無給労働に費やしている時間が（7.2 時間）短い。一方、女性のパートタイム労働者は、パートタイム労働により生まれた余剰の時間を無給労働のために費やしている（時間数だけに言及しているが、パート

タイム労働は賃金やキャリアとも無関係ではない)。平均的にみて、女性のパートタイム労働者の無給労働と有給労働の比率は1.5 : 1だが、男性のパートタイム労働者は1 : 3である。また、もし有給と無給労働を併せて考えると、女性のパートタイム労働者は、男性のフルタイム労働者よりも長く働いていることになる(前者が56時間に対して、後者は54時間)。女性のフルタイム労働者の総労働時間はさらに長く、週65時間を超えている。

図表3-13 EU27カ国におけるフルタイム・パートタイム労働者の男女別労働時間比率



## 2. ワーク・ライフ・バランス

本調査においては、労働時間、(家庭責任、育児、介護、レジャー、ボランティアおよび政治活動などの)労働以外の活動に費やす時間など、時間の使い方に関する広範囲なデータを収集するとともに、家族的および社会的責任と仕事を両立するための方法に関する人々の認識を調査している。

### (1) ワーク・ライフ・バランスに対する満足度

本調査では、自分の仕事と、「仕事以外の家族的・社会的責任との両立性はどうか?」という質問に対して、回答者に(「非常に満足」「満足」「やや不満」「不満」)の四者択一で回答させている。この結果、欧州の労働者の5人に1人は、仕事と仕事以外の責任の両立性に満足していることが分かった。EUの旧加盟国(EU15)は、2000年の前回調査とほぼ同じ結果であったが、ブルガリアとルーマニアを含む新たな加盟国では満足している比率が5%低下した(図表3-14参照)。

全体的には満足という回答が多い(EU全体では80%超)。ワーク・ライフ・バランスに大きな影響を与える要因は、労働時間である。より長く働いていれば、仕事と仕事以外の活動の調和を図ることは、より難しくなる。週30時間未満の労働時間である者においては、ワーク・ライフ・バランスの満足度が非常に高い(85%以上)が、週45時間を超える労働をしている者の45%超は、自分たちの労働時間と家族的・社会的責任が両立できていな

いと感じている（図表3-15参照）。

国別に見ると、ワーク・ライフ・バランスに満足していないが11%のノルウェイ・オーストリアから40%のギリシャまで、かなりバラつきがある（図表3-16参照）が、（回答者の主要な仕事における）週平均労働時間とワーク・ライフ・バランスとの明確な関係が確認された。

表3-14 ワーク・ライフ・バランスの満足度の推移（単位：%）

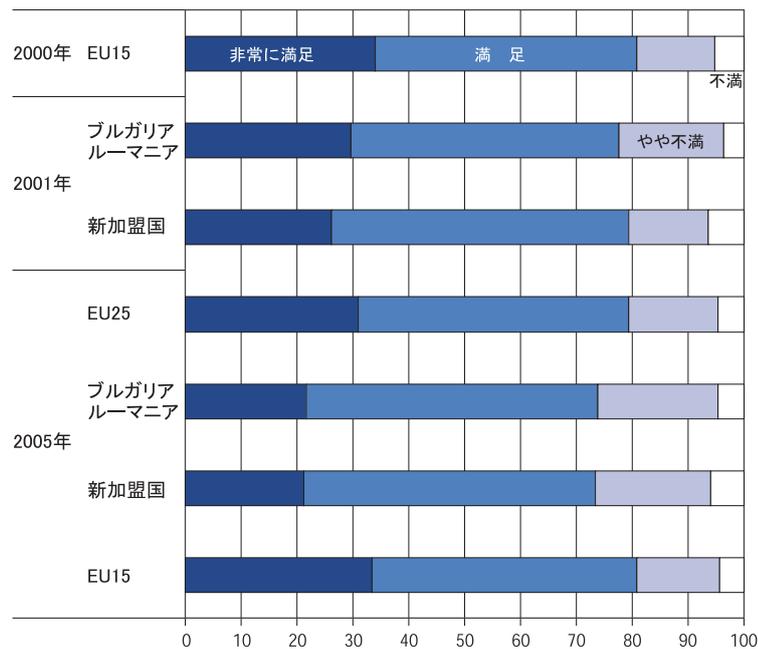
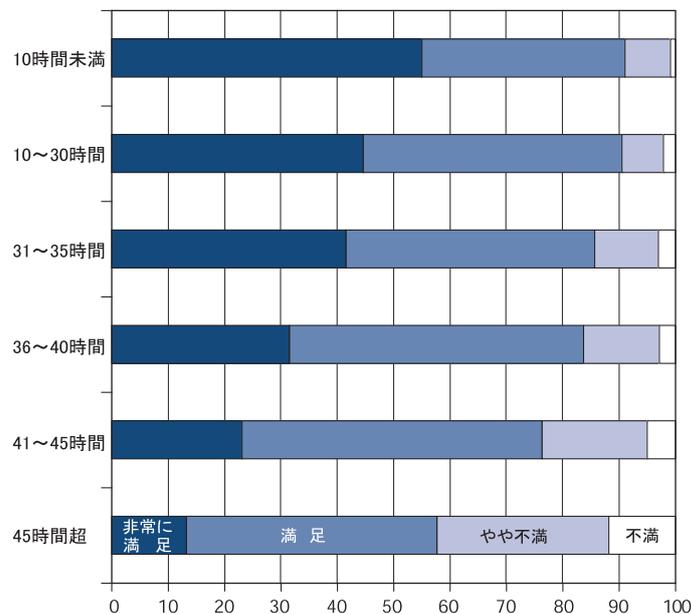
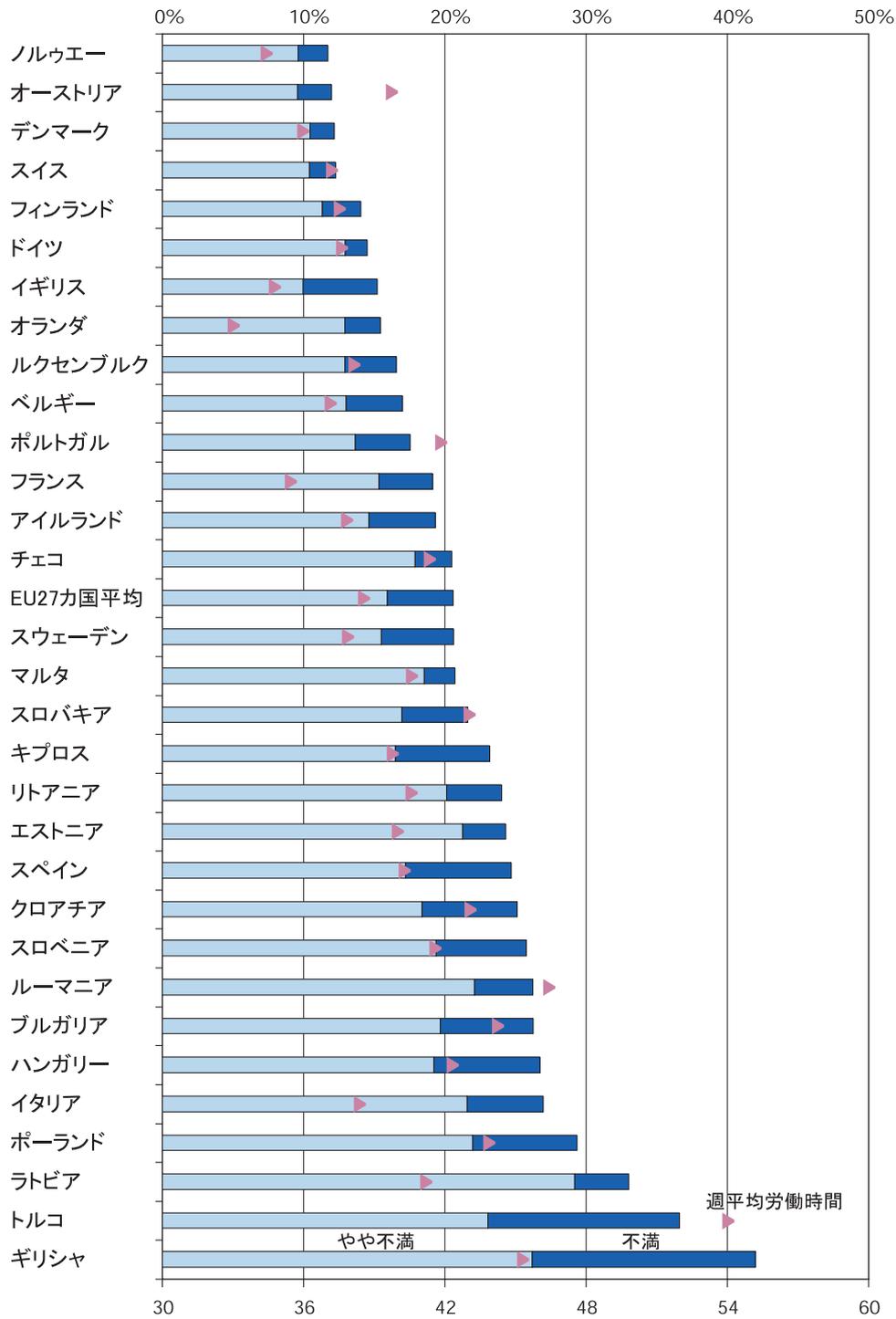


表3-15 EU27カ国におけるワーク・ライフ・バランスの満足度、労働時間数別（単位：%）



図表 3-16 ワーク・ライフ・バランスの満足度、国・週労働時間別（単位：％・時間）  
ジェンダー間の差



調査の結果、働く女性は、無給の家事および育児・介護活動にも過剰に縛られていることを示唆する確証が見つかった。ワーク・ライフ・バランスに関する論議は、働く女性に対する大きな圧力となっている。しかしながら、ワーク・ライフ・バランスについては、男性の方が女性より不満が高いという結果は興味深い。この予想外の結果は、週労働時間および男女の労働時間の在り方の相違に起因するのだろう。一般的に、パートタイム労働者は、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度は、フルタイム労働者より2倍高い。女性にはパートタイム労働者が多く、男性には少ないということが、働く男女間のワーク・ライフ・バランスに対する満足度の違いの原因となっているのだろう。しかしながら、フルタイム労働者だけに限ってみても、男性の方が女性より少し不満が大きい（男性25%：女性20%）。

## (2) 働く両親

16歳未満の子を持ちながら働いている両親に焦点を当てると、男女間の差は、さらに大きくなる。図表3-17が示すように、働く父親たちの自分たちのワーク・ライフ・バランスに対する不満は、働く母親たちよりも大きい（父親27%：母親18%）。

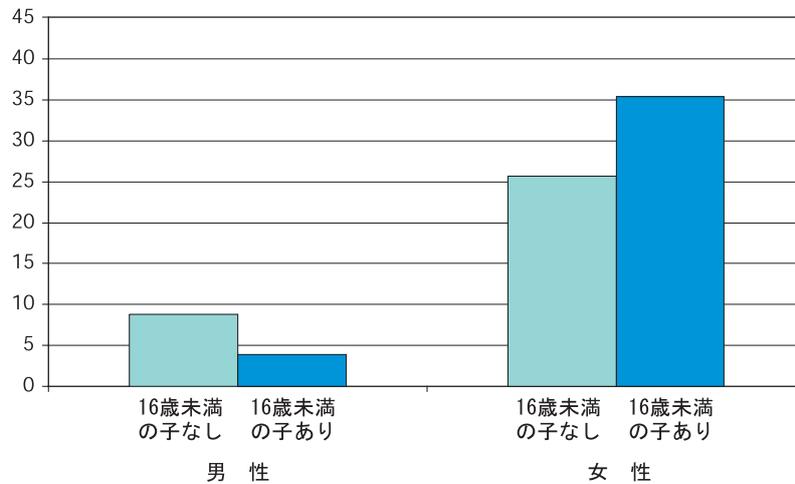
図表3-17 ワーク・ライフ・バランスの満足度、男女別・被扶養者の有無別（単位：%）

ワークライフバランス に対する満足度	男 性		女 性	
	16歳未満 の子なし	16歳未満 の子あり	16歳未満 の子なし	16歳未満 の子あり
非常に満足	31.3	24.4	36.6	32.9
満 足	48.4	48.7	47.7	48.8
やや不満	15.4	20.0	13.1	14.7
不 満	5.0	6.9	2.6	3.6

週労働時間数については、男女のパートタイム労働者間で、大きな差があり、働く両親の中でもジェンダーのギャップが大きいことが分かる。

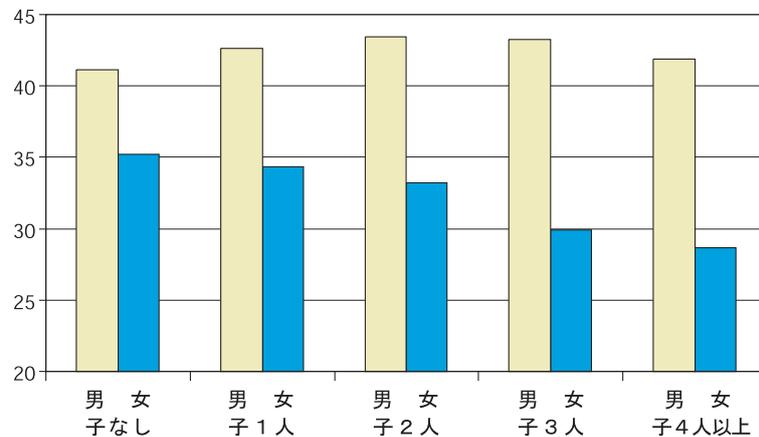
男性のパートタイム労働者は、一般的に少ないが、図表3-18が示すように、パートタイム労働者の中では、子どもがいない男性の方が、子どものいる男性より2倍も多い（9%：4%）。これとは対照的に、子を持つ女性はパートタイム労働をしている場合が多い。これは、父親がフルタイムで働き、母親がパートタイムで働くという「1.5人」労働世帯が増加しているというトレンドを反映している。

図表 3-18 EU 27 カ国のパートタイム労働者の比率、性別・家族構成別 (単位: %)



また、働く父親は、親としての責任が高まるとともに、週労働時間が延びる傾向がある。16歳未満の子が二人いる父親は、子どものいない父親に比べて、毎週2時間長く働いている(図表3-19参照)。ただし、さらに家族責任の重い(子どもが3人以上いる)父親たちは、子ども二人の父親たちに比べて、週労働時間はわずかに短くなっている。

図表 3-19 EU 27 カ国における家族構成と週労働時間 (単位: 時間)



働く母親は対照的で、子どものいない女性より働いている時間が短い。これは働く母親はパートタイム労働を中心としていることに起因している。フルタイムで働いている女性の中では、子どもの数が増えるほど、週平均労働時間は長くなっている。

子どものいる男女の週労働時間のパターンが様々であることは、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度のギャップを反映している。働いている両親は、男女ともにワーク・ライフ・バランスに対する満足度が低い傾向があるが、パートタイム労働をしている母親の満足

度は、それほど低くない。より長く働いている父親たちは、社会が父親に求めている家庭での役割がプレッシャーとなって（あるいはまた、そのような要求に応えられないフラストレーションから）、彼らのワーク・ライフ・バランスに対する不満が大きいのだろう。

### （3）家事

労働力への女性の参加は拡大しているにもかかわらず、家庭における男女間の伝統的な役割分担は変わっていない。本調査により、育児、家事、料理などの家庭責任を果たしているのは、圧倒的に女性だということが確認された。「労働時間」に記述したように、これらの無給労働と有給労働の双方に費やした時間を積算すれば、世間一般の通念は逆転するのである。平均的には、有給労働においては男性の方が女性より長く働いているが、有給労働と無給労働を併せれば、女性が最も長く働いているのである。とりわけ25歳～54歳の女性は、有給労働と無給労働の双方に同じぐらいの時間を捧げているというのが、女性のワーク・ライフ・バランスなのである。一方、男にとっての「労働」は、有給労働だけに限定する傾向が強い。

図表3-20 週当たりの無給労働時間（単位：時間）

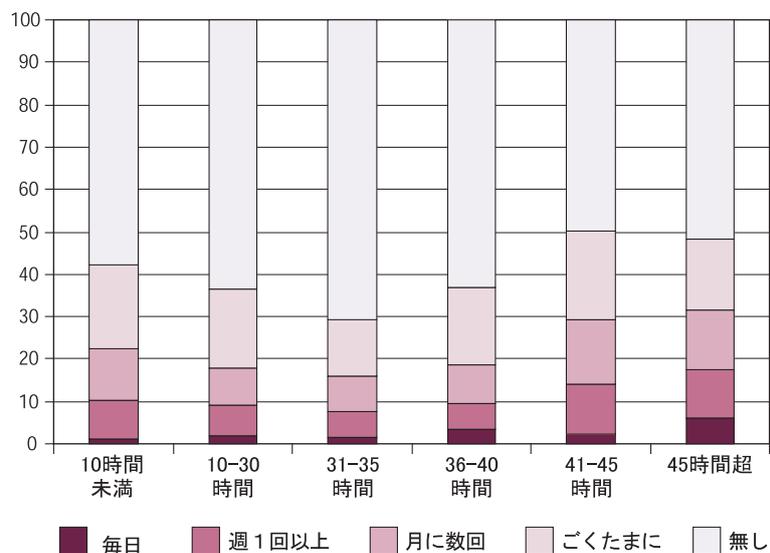
年 齢	男 性	女 性
24歳以下	3.2	10.4
25～39歳	9.2	31.8
40～54歳	8.6	26.9
55歳以上	5.2	17.9

### （4）仕事と仕事以外の時間

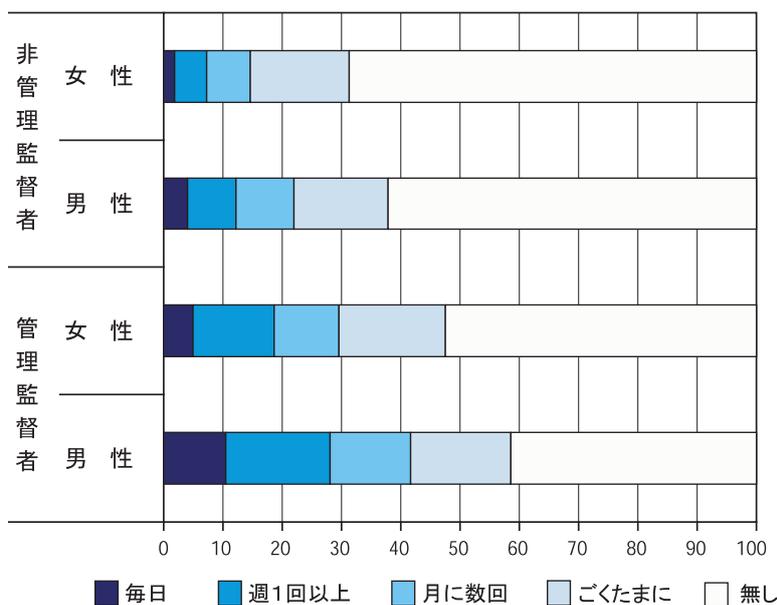
当プロジェクトは（2005年の調査から）仕事以外の生活に影響を及ぼす仕事に関する調査を始めている。回答者には、「自分の主要な有給労働において、通常の勤務時間以外の勤務契約が可能かどうか？」を質問した。過去5年間の（固定電話、携帯電話、ブロードバンドによるインターネットやEメールなどの）高速度通信技術の発展により、欧州の人々の大半は、そのような雇用契約を結ぶことが可能となった。また、特定の労働者、例えば監督者や自営業者などは、仕事と仕事以外の境界が不鮮明となっている。しかし一方で、これらの通信技術が、さらに働くことを可能としてしまい、密かに労働時間を延長している。これは「柔軟性」の影の部分である。また、通常の勤務時間外の労働に対して反対せず、勤務時間外に長時間働く労働者が増えていることがわかった（図表3-21）。

（部下を管理監督する）管理職層は、他の労働者よりも、通常の勤務時間以外の労働をする者が多く、一般的に男性に多い（図表3-22）。

図表 3-2-1 通常の就業時間以外の労働の頻度、週平均労働時間別 (単位：%)



図表 3-2-2 通常の就業時間以外の労働の頻度、職責別・性別 (単位：%)



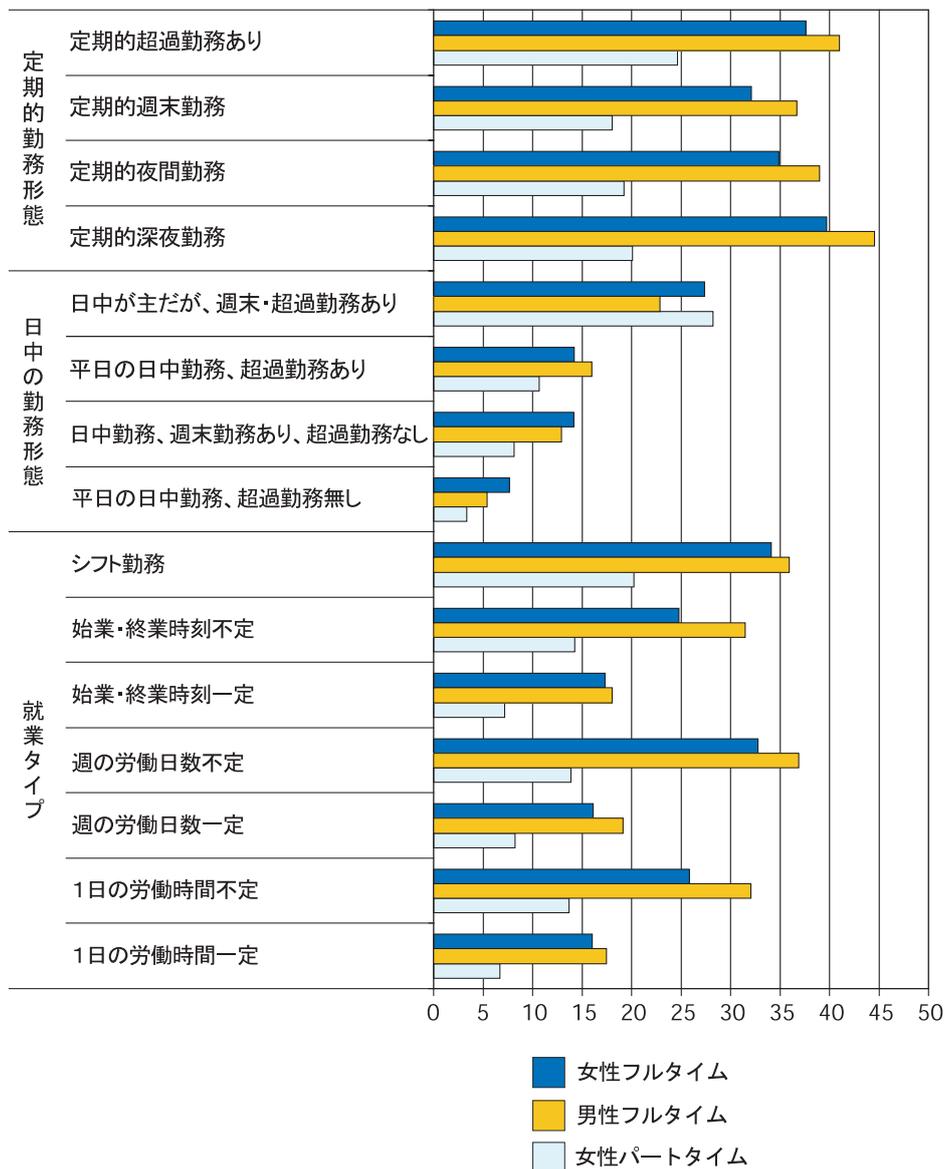
### (5) 働き方のタイプ

ワーク・ライフ・バランスの認識に影響を与えるもう一つの要因は、就業時間の定期性、および(週40時間、平日のみ勤務という)「標準的な就業時間」という観点からの就業時間の在り方である。定期的に、(夜間勤務、週末勤務、あるいは22時以降の深夜勤務などの)非標準的勤務をしている者の満足度は低い。

お店の営業時間、公共機関の開庁時間、学校の授業時間などは、標準的な日中の就業時間が基本となっている。したがって、ワーク・ライフ・バランスの観点から最適な就業時間は、

平日の日中の標準的な時間帯である。この時間帯以外に定期的に働かなくてはならない労働者は、ワーク・ライフ・バランスの満足度が低い。とりわけ、定期的に夜間勤務をしている者の満足度は低い（図表3-23参照）。

図表3-23 ワーク・ライフ・バランスに不満を感じている者、就業形態別（単位：％）



継続的かつ定期的な就業時間の場合は、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度が高く、勤務の時間帯が変わる場合は満足度が低い。つまり、週当たりの労働日数や、1日の労働時間が変わるよりは、週当たりの労働日数と毎日の労働時間が一定な方を好むということだ。一定の始業・終業時刻を誰もが好んでいる。

流動性や「課された」柔軟性は、働き方の定期性や予見性を損なうので、ワーク・ライフ・

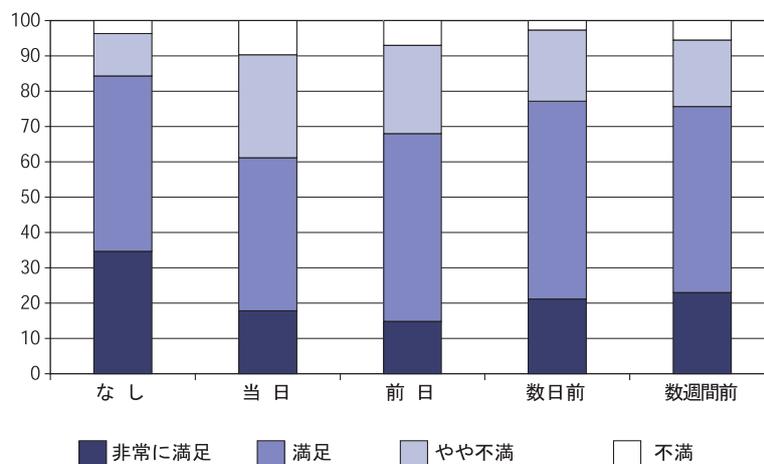
バランスの観点からは労働者に嫌われている。企業側は、営業時間を延長したいと望んでいるなど、多様な働き方を求める圧力があるにもかかわらず、(平日労働で日中の週40時間労働、標準的な勤務時間以外の労働は極力少なくか、無しという)「旧態依然とした」就業時間が、依然としてワーク・ライフ・バランスの観点からは望ましいとみなされていることは、興味深い。仕事と仕事以外の責任を両立させせるためには、柔軟性より定期性の方が重要だと考えられているのである。

就業時間が流動的な労働者は、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度が低い(図表3-24参照)。さらに、就業時間変更の予告期間が短ければ短いほど、満足度は低下する。そのような働き方は、仕事以外の時間の使い方を制限するからであろう。

集団的な始業・終業時刻に基づく就業時間管理は、通常は古くて伝統的な製造業で使用されている。柔軟な就業時間制度のメリットに関する議論があるが、固定化かつ標準的な就業時間で働く労働者は、自分たちのワーク・ライフ・バランスに対して、かなり大きな満足度を示していることは興味深い。

(例えばフレックス勤務など)労働者の選択肢を増やすような柔軟性については、ワーク・ライフ・バランスの観点から支持する者が多い。しかしながら、「就業時間は自分自身で全て決められる」と回答した者たちが、労働時間と家族的・社会的生活との両立が最もできていないと回答していることは、逆説的である。これらの者たちは、就業時間の自由裁量という点では、最も「力を持つ」グループであるが、長時間労働などの他の要素で相殺されてしまっているのである。自らの就業時間を自由に決められるはずの自営業者は、被雇用者よりも、長時間労働をしている。これは、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度に影響を持つのは、就業時間の裁量権ではなく、総労働時間だという主張を裏付けている。

図表3-24 就業時間変更の通知時期によるワーク・ライフ・バランスの満足度(単位:%)



---

JILPT 資料シリーズ No. 41

欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査

発行年月日 2008年5月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 国際研究部 TEL:03-5903-6321

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2008 JILPT

\*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)