

## 長時間労働とワークスタイル

労働政策研究・研修機構

副主任研究員 小倉一哉

労働政策研究・研修機構

アシスタント・フェロー 藤本隆史

### 【要旨】

本稿は、長時間労働について2005年に実施した調査データを再集計し、これまであまり深く考察されていなかった諸問題について分析した研究の成果である。本稿が扱った主な課題は、長時間労働の特徴と残業をする理由、長時間労働の心身への影響、労働時間管理の緩やかな労働者の問題の3点である。

分析の結果、主な事実発見として次のようなことがわかった。 については、長時間労働と収入との相関はあまり高くないこと、残業の理由は多様性があるように見えるが、実際は仕事や会社の都合で規定されることが多いこと。 については、労働時間の長さだけでなく労働時間の変化(増加)も責任の重さや仕事量に関するストレスに影響していること、相対的に労働時間が短くても家庭の事情を抱えた労働者のストレスは強いこと。 については、「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間が長いこと、及びこれらの労働者の仕事志向は強いが、「時間管理」がストレスに直接影響を及ぼしているとはいえないこと。

以上のことから、必要な対策として、まず何よりも長時間労働を削減・防止するための措置が求められる。そのためには、業務量を減らすための真に適切な業務量管理の実施や労働時間の総量規制が求められる。また、家庭の事情等に対応した多様な労働時間管理も重要である。これらのことを総括するならば、「労働時間の長さの選択肢」に多様性をもたらし、その選択権を労働者側にもっと委譲する必要があるということである。

---

(備考)本稿は執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

# 長時間労働とワークスタイル

## - 目次 -

はじめに .....	3
第1章 長時間労働の特徴 .....	10
第1節 長時間労働の特徴 .....	10
第2節 残業の理由 .....	14
第3節 長時間労働の心身への影響 .....	22
第2章 労働時間管理の緩やかな労働者の諸特徴 .....	31
第1節 定義について .....	31
第2節 「時間管理の緩やかな労働者」の諸側面 .....	32
第3節 「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間 .....	35
第4節 「時間管理の緩やかな労働者」の意識 .....	38
第5節 本章のまとめ .....	43
まとめと政策的含意 .....	44
補論：ホワイトカラー・エグゼンプションに関する試論 .....	46
参考文献 .....	48

## はじめに<sup>1</sup>

### 1. 労働時間をめぐる昨今の状況

長時間労働が大きな社会問題になっている。「毎月勤労統計調査」(事業所規模 30 人以上)によれば、「一般労働者」と「パートタイム労働者」を合わせた「常用労働者」全体の年間総実労働時間(1人当たり平均)は、1995年の1,909時間から、2005年には1,829時間と過去10年間に80時間短縮している。しかし、この間のパートタイム労働者増加の影響を除去するために、「一般労働者」だけで見ると、1995年の2,004時間から2005年の2,009時間と、ほとんど変化していない(この間多少の増減はあるが2,000時間前後で推移しているに過ぎない)。

他方で、厚生労働省が毎年発表している「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」によれば、「過労死等事案(脳血管疾患及び虚血性心疾患等)」の請求件数は、平成15年742件、平成16年816件、平成17年869件と、近年は増加傾向にある。こうしたいわゆる「過労死」の認定基準の一つは、過重な労働時間である。これは厳密には、「短期間の過重業務」と「長期間の過重業務」に分かれており、まず、発症直前から前日までの業務が過重であるかを見て、その次に1週間前まで遡及する(短期間の過重業務)、さらに平成13年から「長期間の過重業務」が追加され、発症前おおむね6ヶ月間の状況が考慮されることになった。これは、発症前1~6ヶ月間に月当たり45時間を超える時間外労働があったか、発症前1ヶ月間に100時間・発症前2~6ヶ月間で1月当たり80時間を超える時間外労働があったか、というものである。

「労働力調査」の特別集計結果によれば、2004年には、20歳代後半から40歳代前半の男性雇用者の20%以上が、「週に60時間以上働いている」と回答している<sup>2</sup>。週に60時間以上とは、法定労働時間を20時間以上も超えて働いているということであり、仮に単純に4倍すれば、1ヶ月間で80時間以上も法定労働時間を超えている可能性すら考えられる<sup>3</sup>。そして、このような長時間労働の人が、働き盛りの男性では5人に1人以上いるのである。

さらに最近は、いわゆる「過労自殺」の認定についても、長時間労働が取り上げられるようになってきた。過労自殺の認定は、平成11年の認定基準の緩和を受け、年々請求件数が増加しているが、それでもうつ病などの「精神障害」を直接の原因とすることから、長時間労働そのものが大きく取り上げられることはあまりなかった。しかし平成18年7

<sup>1</sup> 本稿執筆に際し貴重なコメントを頂いた、玄田有史助教授、南和男部長に感謝申し上げます。

<sup>2</sup> 厚生労働省『平成18年版労働経済白書』による。

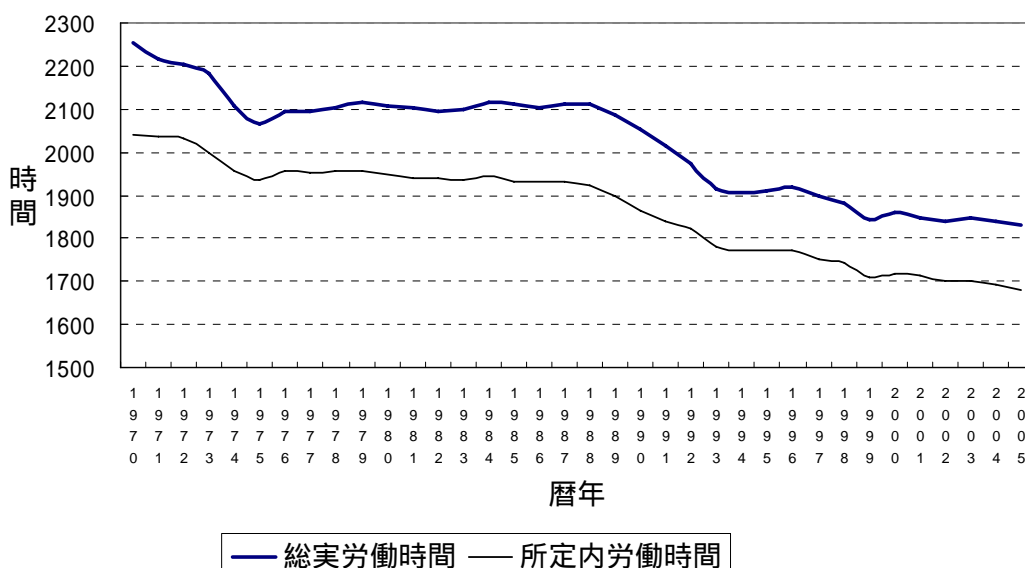
<sup>3</sup> 「労働力調査」は、月末1週間の状態についての調査なので、他の週よりも月末週が多忙である場合、単純に4倍することは、過大推計になっている可能性がある。なおこの点については、小倉・坂口(2004)に詳しい。

月には、栃木県の加工食品卸会社に勤務していた 23 歳の男性や、機械メーカーに勤務していた神奈川県の 34 歳の男性の自殺について、長時間労働があったことを重視し、東京地裁で和解が成立している<sup>4</sup>。

長時間労働は、労働者の心身の健康に悪影響を及ぼすのみならず、家庭生活との両立や女性労働者の社会進出を阻害する可能性も高い。また企業の生産活動にとっても、短期的にはともかく、中・長期的には、労働者の生産性を低下させる可能性が高い<sup>5</sup>。また近年は、ホワイトカラー労働者の増加と成果主義的処遇の普及の影響で、労働時間の規制を除外するいわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション制度」導入の議論も盛んである。

## 2 . 長時間労働に関する調査研究

第0-1図 総実労働時間と所定内労働時間の動向



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より筆者作成。  
 注1：調査産業計・事業所規模30人以上・一般労働者+パートタイム労働者の1人当たり平均時間として。  
 注2：総実労働時間、所定内労働時間の年数値は、月間平均値を12倍して算出されている。

日本の長時間労働は、所定外労働時間（残業等の労働時間）が恒常的に存在すること、及び残業割増手当が支給されない、いわゆる「サービス残業」の存在によって特徴づけられる。過去の調査研究もこれらの点に注目している。

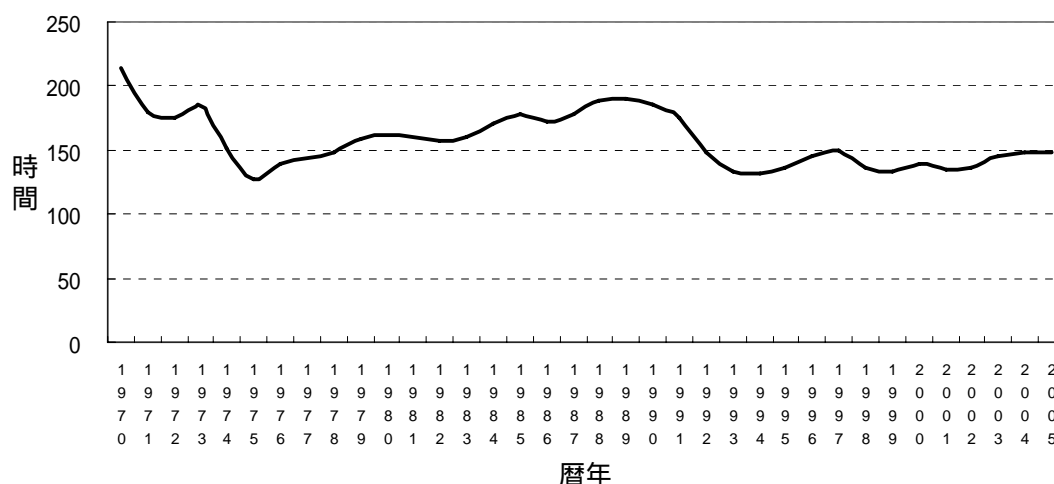
第0-1図は、1970年から2005年（暦年）までの「総実労働時間」と「所定内労働時

<sup>4</sup> 共同通信の報道による。

<sup>5</sup> 7頁を参照。

間」の動向を見たものである。長期的には総実労働時間、所定内労働時間ともに短縮傾向にあることがわかる。また、第 0 - 1 図の両者の差を算出し、その実数をプロットしたものが第 0 - 2 図であり、これは所定外労働時間の増減を示している。

第0 - 2図 所定外労働時間の動向



資料出所：第0 - 1図に同じ。

注：第0 - 1図における総実労働時間と所定内労働時間の差として算出した

一般的に、所定外労働時間は景気変動に応じて増減することが知られている。第 0 - 2 図で見ると、第 1 次オイルショック後の 1975 年頃、またバブル崩壊後の 1992 ~ 1994 年頃には、その直前に比べて所定外労働時間が減少している。その後、景気が回復すると、所定外労働時間も増加している。これは、雇用量調整のために企業が所定外労働時間を利用したことを示していると考えられる。

所定外労働時間に雇用調整機能を持たせるためには、一定の恒常的な所定外労働時間の存在と、相対的に安価な残業（割増）手当が必要であると考えられる<sup>6</sup>。所定労働時間が固定的であると仮定すると、景気悪化に伴う雇用量調整の際には、まず恒常的な所定外労働時間を減らすことで、整理解雇などによる従業員数の減少に与える影響を相対的に小さくすることができる。これは、これまでの日本的経営の大きな特徴であった「長期安定雇用」の 1 つの背景といえよう<sup>7</sup>。反対に、生産量の増加が見込まれるときは、現有勢力の従業員の所定外労働時間の増加が先行する。この場合、残業手当のほうが追加的に従業員を雇用するよりも安価であることが前提となる。追加的雇用に伴う募集・採用・教育訓練費や社会保険料の事業主負担などがあるため、この追加的雇用のコストはかなり高いと考えられる。追加雇用に伴うコストと匹敵する残業手当の率（「均衡割増賃金率」という）は、労働

<sup>6</sup> 腰原（1980）など。

<sup>7</sup> したがってそのような「長期安定雇用」を維持するための経営者の行動規範や、それに与える労働組合の影響なども背景要因になり得る。

省（1986）によれば、製造業 30 人以上企業平均で 62.9%<sup>8</sup>、さらに厚生労働省の「仕事と生活の調和推進会議（第 12 回・2004 年 6 月 16 日）」に提出された資料によれば、2002 年時点の均衡割増賃金率は、52.2%とされている。実態の正確な把握は簡単ではないが、中央労働委員会事務局の「平成 15 年賃金事情等総合調査」によれば、2003 年の「1 日の実働時間が 8 時間を超え深夜に及ばない場合の割増率」の平均は、28.5%（調査産業計・集計対象は 263 社）であった<sup>9</sup>。263 社のうち、最多は「30%」の 123 社、次いで「25%」が 90 社であり、均衡割増賃金率の「52.2%」には遠く及ばない企業が多い（しかも相対的に大企業である）。また、生産量減少の際に人員数の削減よりも所定外労働時間の減少のほうが先行する場合でも、後に生産量が増加することを見込んでいけば、追加的雇用のコストを予め抑制しておくことができる。つまり、残業手当の額（率）の低さは、日本企業が所定外労働時間を雇用調整のために活用する主要な根拠になっていると考えられる。しかし大橋（1989）は、所定労働時間が固定的であるとする仮定に疑問を呈している<sup>10</sup>。大橋は、所定労働時間であっても長期的には可変的であると仮定し、したがって固定費の存在や相対的に見た残業手当の低さが恒常的な所定外労働時間の存在理由にはならないと考える。大橋によれば、所定労働時間を基点として労働時間を延長しても短縮しても、時間当たり賃金コストは上昇するが、その上昇率は短縮させた場合のほうがより大きい。つまり、企業にとっては所定労働時間より短縮させた場合のほうがコスト増になるため、所定労働時間より延長（すなわち残業）させることにウェイトをおいて調整するようになり、したがって恒常的な残業が存在すると考察している。第 0 - 1 図によれば、たしかに大橋の指摘するように、数十年という長期で見ると所定（内）労働時間は減少しており、必ずしも固定的とはいえない。また法定労働時間を決めるのは政府だが、労働協約や就業規則、さらに個別の労働契約によって法定を下回る所定労働時間を決めるのは使用者もしくは労使双方でもあるから、可変的にもなる。しかし、長期・短期の時間軸をどう判断するか、また所定労働時間が決定される次元をどこに置くかはある程度多様であるため、厳密に言えば固定的か可変的かの判断は難しいと考えられる。

しかしながら、所定労働時間よりも短縮したほうがより企業にとってコスト増につながるために、恒常的な所定外労働時間があるという大橋の指摘は重要である。

いずれにせよ、日本企業において所定外労働時間がなくなるということは、現実的ではない。しかしながら、企業経営の視点からではなく、個々の労働者の視点から見たとき、労働時間の長さはどのように決められているのだろうか。

労働時間の長さの決定は、標準的な経済学の考え方によれば、「所得と余暇の選好」によ

<sup>8</sup> 労働省（1986）を参照。

<sup>9</sup> 中央労働委員会事務局（2004）による。なおこの調査は、「原則として資本金 5 億円以上、労働者数 1,000 以上で、労働争議の調整の対象となる可能性のある企業」を対象としているため、一定の偏り（サンプル・セレクション・バイアス）があることに注意。

<sup>10</sup> 大橋（1989）を参照。

る労働供給モデルとして扱われる。これは、個々の労働者が最大の効用を得られるように、賃金と労働時間のバランスを考慮（同時決定）するという労働供給側から見たモデルである。しかしこの仮定は果たして現実的だろうか。正社員の仕事を選ぶとき、基本給・諸手当・賞与の額など賃金の面を考慮しない人は少ないだろう。また実感としては賃金ほどではないように思うが、休日（例：完全週休2日が確保されるのか）や有給休暇が何日あるのかといった労働時間の側面も気にするだろう。したがって賃金と労働時間のバランスを考えて就職先を決める人は多いだろう。しかし、労働時間には労働者が自由に決定できない強制的な部分がある。企業の内部労働市場に入り、そこで長期的に勤続する正社員を念頭に置いて考えると、まず一定の長さの「所定労働時間」があり<sup>11</sup>、さらに多くの場合、恒常的な「所定外労働時間」がある。所定労働時間は多くの場合、法定労働時間以下の範囲で就業規則によって定められており、通常はほぼ全正社員に一律かつ同じ長さで決められている。また所定外労働時間についても、原則は上司からの「残業命令」によって成立するのだから、部下である労働者個人がいつでも自由に残業手当の出る残業をできるわけではない<sup>12</sup>。したがって、長期の雇用関係にある正社員が、内部労働市場に留まる間は、労働時間の長さ（及び賃金）をいつでも自由に決定できる状態にあるとは言い難い。もちろん、派遣労働者やパートタイマーなどの就業形態を選択することで、賃金と労働時間のバランスを正社員よりも自律的に決定することは可能である。しかし日本では、正社員と非正社員との均等・均衡処遇があまり進展していない。したがって、賃金と労働時間のバランスを考慮してこれらの就業形態を選択している場合でも、正社員とは異なる次元での決定にすぎない。要するに、日本の労働市場においては、「所得と余暇の選好」を成立させる条件が整っていないため、「正社員で長時間労働」なのか「パートで低賃金」なのかという二者択一になってしまうことが多い（もちろんその中間形態もあるが）。日本の労働者、特に正社員は、相対的に高い賃金を選択するために、長い労働時間を選択せざるを得ない状況にあるともいえる。正社員の長い労働時間の原因の1つは、恒常的な所定外労働時間に相当する（またはそれ以外のサービス残業も含めた）業務量の多さにあると推測される。

ある程度恒常的な所定外労働時間があっても、その労働時間を「長い」と感じるかどうかは、個々の労働者の置かれた状況や価値観などに依存する。しかしそれでも、現在の日本の労働時間は、かなり多くの労働者にとって長時間労働の問題として認識されていると考えられる。個人差はあるが、ほとんどの労働者にとって、作業効率（労働生産性）が最高となる労働時間は存在する。したがって、長時間労働の度が過ぎれば、かえって生産性は低下する。1990年当時の政府統計を使用して労働時間と作業効率の関係を推計した早見（1995）によれば、日本の労働時間は時間当たり生産性を最大にする労働時間よりも22%

---

<sup>11</sup> 少なくとも数年単位では固定的という前提で考える。

<sup>12</sup> もっとも実態としては、部下の申請を上司が追認するということも多いだろう。しかしそれでも無制限に残業手当の出る残業を認めている会社はほとんどないと考えられる。

ほど長いという結果が得られている<sup>13</sup>。また早見と同様の手法によって2002年の政府統計を使用した小倉・坂口(2004)でも、産業計で10%ほど、現実の労働時間が長いという結果が得られた<sup>14</sup>。つまり、現在の日本の労働時間は、労働生産性を最大にする長さ以上の長さになっている。したがって、長時間労働として個々の労働者に様々な悪影響を及ぼしていると考えられる。

長時間労働と健康などの関係を考察した代表的な研究に、山崎(1992)がある。山崎は、現代のホワイトカラーの疲労・ストレスとライフスタイルという観点から、以下のような点について考察している<sup>15</sup>。第1に、長時間労働を説明変数として、それが労働者の疲労やストレスにどう影響するかを考察するのではなく、ある事柄が労働者の疲労やストレスに影響し、その結果として長時間労働になっていると考える。つまり、長時間労働を疲労・ストレスの直接の原因とは見ない。山崎によれば、日本のホワイトカラーは、「職務上の要請・圧力」が増大することによって、「一方では、不応症候としての疲労・ストレスを増大させ、他方では『過剰反応』『働き過ぎ』とその兆候を拡大している」と説く。また、「職務要請・圧力を規定要因と考えることによって、例えば、労働時間規制が他でもなく労働者自身によって破られてしまう理由がみえてくる」とも説いている。この点については、長時間労働の原因が仕事のやりがい感や面白さ、勤勉性やモラルの高さ、同僚との付き合い重視や集団主義的傾向によるとする見解に対するアンチテーゼでもある。第2に山崎は、これらの仕事のやりがいや勤勉性や同僚との付き合いが原因であるとしても、それはせいぜい月間残業時間が10時間、20時間という程度のレベルであり、「50時間、100時間といった残業によるいわば超長時間労働の発生を説明できるとは思われない」と付言する。第3に、調査データの分析に基づいて、実際に疲労・ストレスの蓄積や慢性化が急激に生じやすくなる労働時間として、「月間残業時間50時間前後」「帰宅時刻では午後9時ないし10時以降」と結論づけている。この研究成果は、これまでほとんど研究蓄積のなかったホワイトカラーの労働時間と疲労やストレスに対して、新たな見解を追加したものである。もちろん、月間残業時間が50時間前後であることが、疲労やストレスの蓄積や慢性化に対して説明変数となっているということではなく、「職務上の要請・圧力」によって疲労やストレスに問題が生じている人たちの残業時間が概ねこのくらいであったということである。

山崎の指摘を踏まえ、ストレスと長時間労働の関係、及びサービス残業の事実確認を主目的として実施された調査に、労働政策研究・研修機構(2005)がある。この調査によれば、サービス残業等も含めた1ヶ月当たりの「超過労働時間」の長さ、疲労感<sup>16</sup>及び抑

---

<sup>13</sup> 早見(1995)を参照。

<sup>14</sup> 小倉・坂口(2004)を参照。

<sup>15</sup> 山崎(1992)を参照。

<sup>16</sup> 「1日の仕事で疲れ退社後は何もやる気になれない」に「いつもそうだ」「しばしばある」と回答した



うつ傾向得点<sup>17</sup>が正比例しており(特に疲労感は50時間を超えると該当者が過半数を超える)山崎の指摘を別の調査データで補足した形になっている。また労働政策研究・研修機構(2005)は、「不払い労働時間」として、いわゆるサービス残業の調査も行っているが、サービス残業の対象となる正社員平均の月間サービス残業時間は16.6時間であった(サービス残業が“0”の人も含む)。かつて小野(1990)が総務省の「労働力調査」と労働省(当時)の「毎月勤労統計調査」から推計した数値は、月間13時間(非農林業・男女計)であった。労働政策研究・研修機構及び小野が推計したサービス残業の月間時間を何の修正もせずに12倍すれば、それぞれ199時間と156時間となる。労働政策研究・研修機構も小野も「国民の祝日」のない6月を対象としているため、年間ではおそらくこれよりも低いと思われるが、第0-2図の所定外労働時間と同じくらいの量がある可能性も考えられる。

なぜ労働者がサービス残業をするのかという研究は、あまり多くない。しかし高橋(2005)は、連合総研が実施した調査に基づき、「自発的サービス残業」の存在理由として、ボーナス等を通じて対価が支払われているという仮説を検証している<sup>18</sup>。たしかに、ホワイトカラーのサービス残業に限定すれば、成果主義の普及によって、労働時間よりも成果・業績が重視され、それによって評価や処遇が決定されるため、「自発的」に長時間労働(サービス残業)をする場合もあるだろう。また高橋が利用した連合総研の調査では、サービス残業をする理由として、「納得する成果を出すためにしているので申請していない」が最多の回答となっていることから、仮説検証に整合的な調査データになっていると考えられる。

しかしながら、これら過去の調査研究では十分に扱われなかった問題もある。“仕方なく”残業をする場合と、“自発的に”残業をする場合に相違はあるのか。「結果としての長時間労働」ではなく、長時間労働そのものが心身にどのような影響を与えているのか<sup>19</sup>。

通常は無視されがちだが、法律的に労働時間管理が大幅に緩和されている管理・監督者などの労働者に長時間労働の問題はないのか。

これらの疑問を少しでも明らかにするために、過去の調査データを再度、集計・分析し、その結果をまとめた。なお本稿は、2章構成となっている。このうち第1章は、上記とを、第2章は同 について分析した結果を紹介している<sup>20</sup>。

---

人の割合として。詳しくは、労働政策研究・研修機構(2005)を参照。

<sup>17</sup> Zungが開発した自己記入式抑うつ症尺度(20~80点)として。詳しくは、労働政策研究・研修機構(2005)を参照。

<sup>18</sup> 高橋(2005)を参照。

<sup>19</sup> 山崎(1992)では指摘されていない、労働時間とストレスとの直接的な因果関係として。

<sup>20</sup> 執筆分担は、藤本(第1章第3節)、小倉(その他)。

## 第1章 長時間労働の特徴と残業する理由

### 第1節 長時間労働の特徴

第1-1表は、日本全国の雇用者（正規従業員）<sup>21</sup>を対象に調査した結果（JILPT2005年調査）から、1ヶ月間の「総労働時間」を様々な属性別にクロス集計したものである。

「総労働時間」とは、「残業手当の有無にかかわらず、（2005年6月）1ヶ月間に業務に関係する実際に働いた労働時間で、残業や休日出勤、自宅での作業時間などを含めた時間。ただし副業やアルバイトの時間を除く。」と定義している。回答者の個人的な判断に依拠しているため、上記のような定義に基づいて回答されたと判断せざるを得ないが、「本当に忙しい人は調査票に回答する時間もない」という可能性を否定できないことは事実である。また、有効回収1,528件のうち、総労働時間の集計対象は、1,379件とした。これは、そもそもの無回答が52件、及び「1ヶ月の総労働時間」ということから、長短いずれかの「異常値」を除外したためである。総労働時間が「短すぎる」と判断し除外したのは、120時間未満の場合である。これは、調査対象が（パートではなく）「正社員」であり、多少なりとも柔軟な勤務時間制度を適用されている場合を考慮しても、1ヶ月で120時間未満というのは短いと判断したためである。場合によっては、家庭等の事情から一時的に労働時間が短い場合や、在宅勤務などである程度恒常的に120時間未満となることも可能だが、反面、誤記入である可能性も否定できない。そのため67件を除外した。また「長すぎる」と判断し除外した労働時間は301時間以上の場合である。30件が該当した。除外した中には、実際に非常に過酷な長時間労働を強いられているケースが含まれる可能性はある。しかし、あまり長い場合には、平均値や分析結果に大きな影響を与えることが考えられるので、除外することにした。したがって厳密に言えば、「1ヶ月で120～300時間の範囲」での考察となるため、「相対的に短時間か・長時間か」という問題を扱っていることを念頭に置く必要がある<sup>22</sup>。

第1-1表から各属性の分布や平均時間を見ると、男性、30～40歳代、管理職、「輸送・運転」「現場管理・監督」「営業・販売」などの職種、「運輸業」や「卸売・小売業」などの業種で比較的総労働時間が長いことがわかる。勤務時間制度では、「時間管理なし」と「裁量労働制・みなし労働」が長い。また、年収と総労働時間は比例しているように見える。

<sup>21</sup> 調査対象は日本全国・20歳以上59歳以下の正規従業員・2,000人で、2005年7～8月に郵送によって配布・回収した（有効回収1,528件）。調査対象はすべていわゆる「正規従業員（公務員を含む）」としているため、非正規従業員はいない。詳しくは、労働政策研究・研修機構（2006）を参照。

<sup>22</sup> 企業・事業所の出勤簿等から労働時間を把握することもあるが、サービス残業は把握されない可能性が高い。しかし労働者本人であっても、サービス残業や自宅での作業時間をも含めて正確に把握し回答することは、観測（調査）期間が長くなるほど難しい。「労働時間の正確な把握」は、労働調査の大きな課題である。なお、これら除外したケースについて諸属性の分布状況を検討したが、性別、学歴、収入、職種等において特定の偏りは見られなかったことを付記する。

管理職や裁量労働制の適用労働者等の総労働時間が長いことも、年収が高い人ほど総労働時間が長いことを側面から示しているとも思われる。しかし、年収と総労働時間を実数で換算した場合の相関係数は0.112であった。つまり正の相関関係にあるとはいえ、それほど高い値ではない。

第1 - 1表 諸属性別に見た1ヶ月間(2005年6月)の総労働時間別分布(%)

		合計 (N)	120～160 時間以下	161～200 時間未満	201～240 時間未満	240～300 時間	平均(時間)
	全体	100.0 (1,379)	13.2	40.0	29.2	17.6	199.7
性	男性	100.0 (972)	9.4	34.9	33.3	22.4	206.1
	女性	100.0 (407)	22.4	52.3	19.2	6.1	184.4
年齢 階層	20代	100.0 (157)	14.0	43.3	30.6	12.1	193.4
	30代	100.0 (501)	11.8	37.3	29.7	21.2	203.8
	40代	100.0 (521)	13.1	40.5	29.2	17.3	199.7
	50代	100.0 (200)	16.5	43.0	26.5	14.0	194.3
職 種	総務・人事・経理等	100.0 (138)	15.2	49.3	29.7	5.8	190.6
	一般事務・受付・秘書	100.0 (163)	20.2	56.4	17.8	5.5	184.0
	営業・販売	100.0 (246)	8.1	30.9	32.1	28.9	211.2
	接客サービス	100.0 (58)	17.2	37.9	27.6	17.2	194.8
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	100.0 (28)	28.6	25.0	21.4	25.0	198.7
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	100.0 (174)	5.7	37.9	40.8	15.5	203.7
	医療・教育関係の専門職	100.0 (181)	17.1	45.3	23.8	13.8	194.1
	現場管理・監督	100.0 (83)	6.0	32.5	32.5	28.9	213.7
	製造・生産・建設の作業	100.0 (160)	17.5	38.8	30.0	13.8	194.9
	輸送・運転	100.0 (57)	8.8	15.8	29.8	45.6	225.7
	警備・清掃 その他	100.0 (12) (74)	0.0 13.5	50.0 44.6	8.3 29.7	41.7 12.2	213.3 193.9
役 職	一般社員	100.0 (783)	15.7	43.7	27.2	13.4	194.8
	係長・主任	100.0 (367)	10.4	38.1	29.7	21.8	203.4
	課長クラス	100.0 (167)	9.0	30.5	34.1	26.3	211.0
	部長・本部長クラス	100.0 (62)	9.7	30.6	37.1	22.6	208.9
業 種	建設業	100.0 (114)	10.5	31.6	35.1	22.8	206.7
	製造業	100.0 (309)	12.0	38.8	32.0	17.2	200.9
	電気・ガス・水道・熱供給業	100.0 (27)	18.5	29.6	37.0	14.8	195.9
	情報通信業	100.0 (76)	7.9	44.7	40.8	6.6	194.2
	運輸業	100.0 (62)	12.9	27.4	27.4	32.3	213.3
	卸売・小売業	100.0 (140)	8.6	30.7	35.7	25.0	209.7
	金融・保険業、不動産業	100.0 (82)	15.9	37.8	23.2	23.2	200.0
	医療・福祉	100.0 (133)	24.8	49.6	20.3	5.3	182.7
	サービス業	100.0 (252)	11.9	42.5	24.2	21.4	202.2
	公務	100.0 (140)	15.7	52.1	24.3	7.9	189.1
従 業 員 規 模	30人未満	100.0 (288)	16.0	35.8	30.6	17.7	199.7
	30～100人未満	100.0 (233)	9.9	39.1	30.5	20.6	204.4
	100～300人未満	100.0 (208)	13.5	42.8	27.4	16.3	197.6
	300～1,000人未満	100.0 (211)	12.3	40.3	29.9	17.5	200.2
	1,000～3,000人未満	100.0 (142)	11.3	45.8	26.8	16.2	197.0
	3,000人以上	100.0 (290)	14.1	40.0	29.0	16.9	198.3
年 収 階 層	100～300万円未満	100.0 (255)	20.0	43.1	23.9	12.9	192.1
	300～500万円未満	100.0 (462)	12.3	41.1	27.9	18.6	200.5
	500～700万円未満	100.0 (363)	10.7	39.7	30.9	18.7	201.8
	700～1,000万円未満	100.0 (233)	9.9	37.8	34.8	17.6	202.7
	1,000～2,000万円未満	100.0 (42)	11.9	23.8	31.0	33.3	211.4
	2,000万円以上	100.0 (957)	12.7	40.5	29.8	16.9	199.9
勤 務 時 間 制 度	通常の勤務時間制度	100.0 (957)	12.7	40.5	29.8	16.9	199.9
	フレックスタイム	100.0 (132)	10.6	37.1	34.8	17.4	201.0
	変形労働時間制	100.0 (53)	17.0	34.0	32.1	17.0	200.5
	交替制	100.0 (132)	17.4	49.2	21.2	12.1	189.2
	育児等のための短時間勤務	100.0 (12)	33.3	50.0	8.3	8.3	177.8
	裁量労働制・みなし労働 時間管理なし	100.0 (38) (40)	13.2 7.5	31.6 22.5	23.7 32.5	31.6 37.5	208.7 218.2

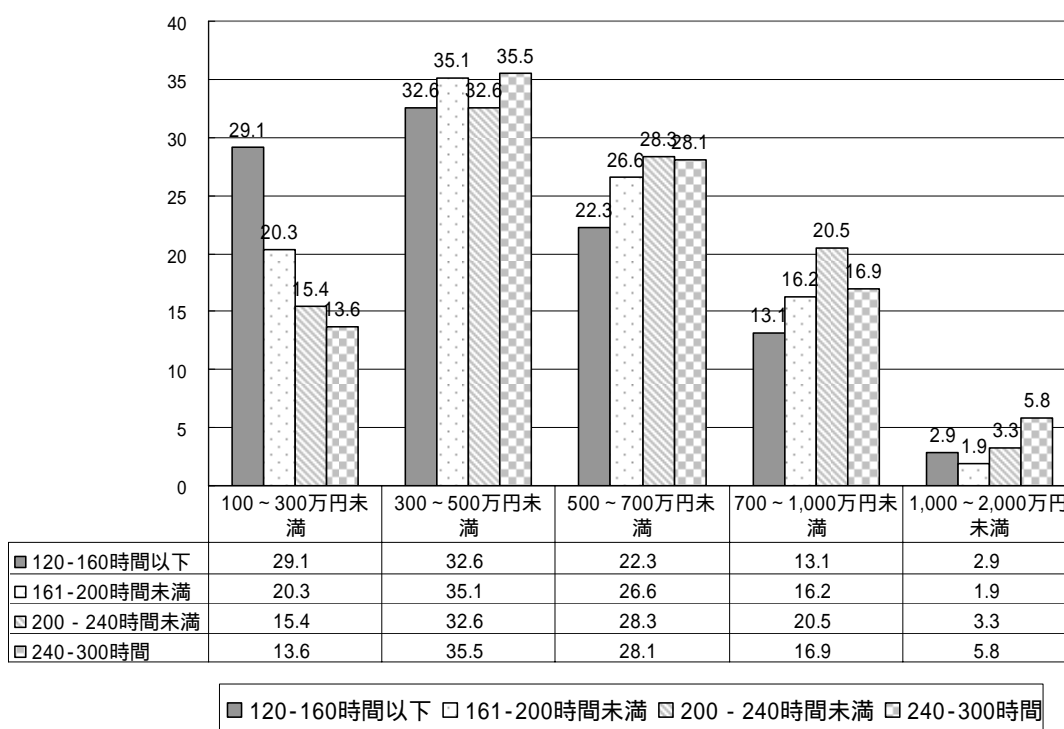
注1: JILPT2005年調査による。

注2: 「総労働時間」とは、残業手当の有無にかかわらず、業務に係る実際に働いた労働時間。なお120時間未満と300時間超については、平均値に与える影響等を考慮して除外した。

注3: 各属性について「その他」及び無回答を除外した。

年収と総労働時間との関係をより正確に見るために第1-1図を作成した。この図は第1-1表の関連項目の表頭と表側を入れ替えたものである。たしかに「100～300万円未満」の人を見ると、総労働時間が長いグループよりも短いグループの比率が高い。しかし、「300～500万円未満」では大きな違いはない。総労働時間が「240～300時間」の最長グループは、たしかに「1,000～2,000万円」の割合が他の総労働時間のグループよりも高い。しかしわずか5.8%であって、同最長グループの35.5%は「300～500万円未満」、28.1%は「500～700万円未満」に属している。つまり、相対的に見れば年収と総労働時間は相関しているが、多くの労働者にとっては、「働けば働くほど儲かる」ともいえないのである<sup>23</sup>。

第1-1図 年収階層別に見た総労働時間の長さ別分布 (%)



次に、残業等の時間について見る。第1-2表に見るように、男女計で14%（男性11%、女性21%）は、「超過労働時間<sup>24</sup>」（サービス残業も含む）がゼロ、つまり残業や休日出勤等の労働時間がまったくないのである。この結果から判断すると、大半の人は残業等があるということになるが、月間の超過労働時間が50時間を超えるのは、男女計で22%（男性28%、女性9%）である。つまり、残業等をしている人の中でも、その時間にはかなり

<sup>23</sup> 玄田（2005）は、2003年に電機連合が実施した調査に基づき、同様の結果を示している。

<sup>24</sup> 定義は「総労働時間」のうち「就業規則等で定められた所定労働時間を超えて働いた労働時間で、残業手当の有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などをすべて含む。ただし、副業やアルバイトの時間を除く。」となっている。なお、「総労働時間」から除外したケース、及びそもそも「超過労働時間」に無回答のケースを除外している。

相違があるのである。

第1 - 2表 性別に見た1ヶ月間(2005年6月)の超過労働時間別分布(%)

	合計 (N)	0時間	1-9時間	10-19時間	20-29時間	30-39時間	40-49時間	50時間以上	1時間以上の平均(時間)
男女計	100.0 (1,331)	14.2	14.2	13.0	15.4	10.1	10.7	22.4	35.4
男性	100.0 (944)	11.2	8.9	11.9	16.3	12.0	11.9	27.9	40.1
女性	100.0 (387)	21.4	27.1	15.8	13.2	5.7	7.8	9.0	22.3

注1: JILPT2005年調査による。

注2: 「超過労働時間」とは、就業規則等による「所定労働時間」を超えて働いた労働時間の合計のこと。いわゆる「サービス残業」も含むが、副業の時間は除く。

注3: 各属性について無回答を除外した。

JILPT2005年調査の結果は調査協力モニターの回答によるので、標本の代表性に問題がある可能性を否定できない<sup>25</sup>。そこで第1 - 2表になるべく性質の近い政府統計(労働力調査)から、第1 - 3表を作成した。

第1 - 3表 非農林業・雇用者・一般常雇・週35時間以上の就業時間別分布(2005年平均・%)

	合計(N)	35 - 39時間	40 - 48時間	49時間以上
男女計	100.0 (3,422)	9.4	55.0	35.6
男性	100.0 (2,338)	6.3	50.9	42.7
女性	100.0 (1,084)	16.1	63.7	20.3

資料出所: 総務省「労働力調査(平成17年平均・詳細結果)」より算出。

注1: 「一般常雇」とは、1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者。

注2: 月末1週間の就業時間(実際に仕事に従事した時間)を示す。

注3: 合計のNは千人単位。

第1 - 3表は、「一般常雇」である「雇用者」で、かつ週の就業時間が35時間以上の人の分布であるから、JILPT2005年調査の対象者(正規従業員)に性質が近いと判断される。厳密には断定できないが、表中の「35 - 39時間」は、法定労働時間である40時間を下回っており、「残業がない」雇用者の比率に近いと考えられる<sup>26</sup>。つまり男女計で9%には、残業がないと推測される。これに比べて、JILPT2005年調査の14%という比率は、若干高めではあるが、著しく異なる値ではない<sup>27</sup>。

<sup>25</sup> 調査対象モニターの選定にあたっては、国勢調査における「雇用者(主に仕事)」の性別・年齢階層別の分布状況に従って抽出した。詳しくは、労働政策研究・研修機構(2006)を参照。

<sup>26</sup> 例えば、企業の就業規則上の所定労働時間が38時間であれば、38時間超40時間未満は「法定外」の所定外労働時間になることもある。

<sup>27</sup> 「労働力調査」では「40 - 48時間」となっているため、「40時間ちょうど」の場合、残業時間がゼロである可能性が高い。したがって、実際には9%より高い比率であると推測される。

## 第2節 残業の理由

### 1. 残業理由の主な傾向

残業をする人にその理由をたずねると<sup>28</sup>、様々な理由があげられる(第1-4表の「全体」を参照)。もっとも多いのは、「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから」(以下「業務量が多い」)とするもので、6割(60%)の人が指摘している。次いで多いのは、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」(以下「自分の仕事」)との理由で、4割(42%)の人が回答している。これだけだと、両方足してちょうど10割になるから、「忙しい人」が6割で「好きで働いている人」が4割のように見えてしまう。しかしそう単純でもない。

残業の理由はほかにもある。第3位は「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」(以下「仕事の性格」)とするもので、36%。次いで「最近の人員削減により、人手不足だから」(以下「人手不足」)27%、「取引先との関係で、納期を間に合わせないといけないから」(以下「納期」)23%、「事業活動の繁閑の差が大きいから」(以下「繁閑」)17%と続く。これらの理由は、どちらかといえば会社や仕事の状況から残業せざるを得ないという理由である。

一般的には、残業をする理由として、「残業手当が欲しいから」とか「会社にいるのが好きだから」などがあると指摘される。しかし、「残業手当や休日手当を増やしたいから」(以下「残業手当」)は4%、「定時で帰るより働いているほうが楽しいから」(以下「楽しいから」)は1%しかない。「上司や仲間が残業しているので、先に帰りづらいから」(以下「帰りづらい」)ということもあるだろう。しかしこれも10%である。このように、どちらかといえば「自分の都合」で残業する人は、会社や仕事の都合で残業する人よりもかなり少ないのである。

また、第2位にあげられた「自分の仕事」と回答した4割の半分は、実は第1位の「業務量が多い」にも回答している。つまりこの人たちは、「業務量が多いけれども自分の仕事なのだからきちんと仕上げたい」と思っている。したがって、「業務量が多いわけではないがきちんと仕上げたくて残業をする人」は、実は2割しかいないことになる。

このように、当然といえば当然なのだが、残業の理由は一見、多様性があるように見え、また実際、少数派の意見を見ればそうなのだが、多数派の意見としては、やはり業務量の多さや仕事の都合に規定されているといえる。

次に、残業の理由を様々なクロス集計表から検討する。第1-4表、第1-5表、第1-6表に様々な属性による集計結果を示した。細部にわたる紹介は煩雑になるので、主な傾向として以下にまとめた。

---

<sup>28</sup> 「所定労働時間を超えて働く理由」として。はじめに「所定労働時間を超えて働くことがあるか」との質問で「よくある」または「ときどきある」と回答した人のみを対象としている。なお3つまでの多重回答である。

全体で最も回答割合が高い「業務量が多い」は、職種によってかなりばらつきがある。「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」の77%がこの項目に反応するが、「接客サービス」では40%と最も低い。「接客サービス」が所定労働時間内でだいたい仕事を終えるのに対し、技術系専門職の仕事は、所定労働時間という決められた枠内で終わらないということだろう。また役職では、「係長・主任」と「課長クラス」のほうが、「一般社員」や「部長・本部長クラス」よりも回答割合が高い。中間管理職ほど「業務量が多い」と回答しているということである。年収階層でも1,000万円未満までは年収が高いほど回答割合も高い傾向にあり、役職との相関が強いと思われる。さらに当然のことだが、この理由は、総労働時間が長いほど回答割合も高い。つまり、労働時間が長くなるほど、「業務量が多い」を選択する人も多くなる。職種で特徴の表れた技術系専門職を念頭に置けば、彼らはあまり所定労働時間という枠内で仕事をしていないのだが、業務量の多さゆえ、所定労働時間を超える労働時間も多くなる。第3章とも関連するが、技術系専門職は裁量労働制が適用されることが多い。つまり、通常の残業に対して残業手当が出ない。事実、勤務時間制度で比較すると「裁量労働制・みなし労働」の場合、他のどの勤務時間制度よりも「業務量が多い」とする回答割合が高い。経営側の論理では、「労働時間ではなく成果で報酬を支払うのだから、労働時間は関係ない」といえるだろう。しかし現実には、求められた成果を生み出すために、業務量も労働時間も多くなっている可能性がある。

全体で2番目に回答割合が高い「自分の仕事」は、いくつかの点で特徴がある。まず、学歴が高いほど回答割合が高い。さらに年齢が高いほど回答割合が高い。また職種では「総務・人事・経理等」「営業・販売」「医療・教育関係の専門職」で高く、役職では上位になるほど高く、年収では高所得者ほど高い。このように、年齢や学歴が高く、またこれらの職種や上位の役職者では、仕事に対する責任感がかなり強いといえる。しかしながら、「業務量が多い」に比べると、総労働時間との相関は明確ではなく、また勤務時間制度では最も回答割合が高いのは「時間管理なし」のグループである。

全体で3番目の「仕事の性格」も、年齢、役職、年収では「自分の仕事」と同じ傾向にある。つまり、上位の役職者などでは、自分のみで遂行できる仕事をする時間が、所定労働時間外になっていることが多いのだろう。

全体で4番目の「人手不足」は、従業員規模との相関が比較的強い。従業員規模が30人から1,000人を超えるあたりまでは、規模に比例してこの理由の回答割合が高まる。つまり、企業規模が大きいほど、人手不足が残業の理由になる傾向がある。

少数派の理由だが、「残業手当」は、どんな特徴があるのだろうか。「家計の負担になっている住宅ローンなどの負債の有無」で分けても、ほとんど差がなかった。どうやら住宅ローンなどの負債が残業をする直接的な理由とはならないようである。明確に反応したのは、「製造・生産・建設の作業」や「輸送・運転」といったブルーカラー労働者である。これらの職種は、相対的に見れば、残業手当欲しさに残業をすることが多いようだ。

「帰りづらい」という少数派の理由は、年齢、役職、年収が低いほど回答割合が高い。この理由は、残業をしている自分より偉い人が多いほど、残業せざるを得ないことを示唆している。少数派の意見であるが、上司に当たる人間は気にしなければいけないことであろう。

全体で 1.1%しか回答がなかった「楽しいから」は、20 歳代が他の年齢階層に比べて若干高い。若い人の中には、仕事が楽しくてしょうがないという人がいることはむしろ好ましいことなのだろうか。またこの「楽しいから」は、「製造業」や「卸・小売業」に比べて、「公務」や「電気・ガス・水道・熱供給業」など公共部門に多いのも特徴である。

そのほか、残業の理由とストレスとの関連も興味深いものがある。「業務量が多い」と「人手不足」の回答割合は、「責任が重すぎる」「相談する相手がない」「働く時間が長い」「仕事が適性にあわない」「仕事の成果が過度に重視される」「仕事量が多い」などでより強く「感じる」人ほど高かった。また反対に、「自分の仕事」と回答した人の割合は、「働く時間が長い」「仕事が適性にあわない」「仕事量が多い」などのストレスを「感じない」と回答した人ほど高かった。このことは、会社や仕事の都合で残業せざるを得ない人のストレスの高さ、そしてある程度納得して残業している人のある種の精神的健康さがあることを示唆している。



第1-4表 所定労働時間を超えて働く理由(多重回答・%)

		合計	(N)	最近の人員削減により、人手不足だから	そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから	事業活動の繁閑の差が大きいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	仕事の進め方にムダが多く、ダラダラ残業があるから	取引先との関係で、納期を間に合わせないといけないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	業績手当などを増やしたいから	上司や仲間が残業しているのに、先に帰りづらいから	残業が評価される傾向があり、査定に影響するから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	定時で帰るより働いているほうが楽しいから	その他
全体		100.0	(1,197)	27.1	59.6	17.0	35.7	4.1	22.7	4.3	0.4	10.3	2.1	41.5	1.1	4.0
性	男性	100.0	(892)	26.5	61.9	17.2	38.0	4.0	24.9	4.7	0.3	9.4	2.5	40.2	1.1	3.5
	女性	100.0	(305)	28.9	53.1	16.4	28.9	4.3	16.4	3.0	0.7	12.8	1.0	45.2	1.0	5.6
年齢階層	20歳代	100.0	(128)	25.0	60.2	14.1	28.9	8.6	18.0	3.1	0.0	21.1	0.0	38.3	3.1	3.1
	30歳代	100.0	(465)	26.2	60.6	16.6	34.2	3.9	24.1	4.9	0.4	11.2	1.9	40.4	0.6	5.2
	40歳代	100.0	(449)	28.1	60.4	18.0	37.4	3.6	23.2	4.0	0.2	8.5	2.9	43.0	0.9	3.8
	50歳代	100.0	(155)	28.4	54.2	17.4	40.6	2.6	21.3	3.9	1.3	3.9	1.9	43.2	1.3	1.9
学歴	中学校卒	100.0	(23)	34.8	69.6	8.7	30.4	4.3	39.1	13.0	0.0	8.7	4.3	8.7	0.0	4.3
	高等学校卒	100.0	(366)	30.9	53.0	15.3	39.3	3.8	27.0	6.6	0.5	6.8	1.6	36.3	0.3	4.6
	専修・各種学校卒	100.0	(166)	23.5	57.2	15.7	28.3	2.4	22.9	4.8	0.6	11.4	1.2	41.0	0.0	6.6
	短大・高専卒	100.0	(102)	29.4	62.7	14.7	29.4	3.9	16.7	0.0	0.0	8.8	3.9	44.1	2.0	4.9
	四年制大学卒	100.0	(482)	26.8	63.7	19.1	37.6	4.8	20.5	3.3	0.4	13.5	2.5	46.1	1.7	2.5
大学院(修士課程修了)以上	100.0	(52)	7.7	67.3	23.1	34.6	3.8	17.3	0.0	0.0	5.8	0.0	44.2	3.8	1.9	
職種	総務・人事・経理等	100.0	(105)	27.6	57.1	19.0	38.1	4.8	12.4	1.0	1.0	6.7	0.0	53.3	2.9	1.9
	一般事務・受付・秘書	100.0	(122)	37.7	49.2	23.8	32.8	3.3	11.5	4.9	0.8	13.9	1.6	42.6	1.6	4.1
	営業・販売	100.0	(231)	21.2	58.9	14.7	41.6	5.2	29.4	1.7	0.9	13.0	3.0	45.9	0.9	3.0
	接客サービス	100.0	(48)	50.0	39.6	14.6	39.6	4.2	4.2	6.3	0.0	8.3	0.0	35.4	2.1	4.2
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	100.0	(22)	13.6	63.6	18.2	40.9	4.5	31.8	4.5	0.0	0.0	0.0	40.9	0.0	0.0
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	100.0	(160)	22.5	76.9	20.0	20.0	3.8	36.3	6.3	0.0	9.4	5.0	42.5	2.5	3.1
	医療・教育関係の専門職	100.0	(161)	23.0	69.6	9.9	42.2	3.1	2.5	0.6	0.0	14.9	0.0	49.1	0.6	4.3
	現場管理・監督	100.0	(81)	27.2	64.2	17.3	45.7	1.2	28.4	3.7	0.0	7.4	1.2	40.7	0.0	0.0
	製造・生産・建設の作業	100.0	(128)	29.7	56.3	17.2	27.3	5.5	46.9	10.2	0.0	9.4	3.1	26.6	0.0	3.9
	輸送・運転	100.0	(57)	31.6	52.6	15.8	40.4	3.5	17.5	12.3	0.0	5.3	3.5	22.8	0.0	10.5
警備・清掃	100.0	(10)	30.0	30.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	30.0
役職	一般社員	100.0	(626)	26.5	56.2	15.8	33.5	4.6	21.9	5.8	0.5	12.5	2.1	38.3	1.1	5.3
	係長・主任	100.0	(352)	28.4	63.1	20.2	35.2	4.3	20.7	4.3	0.6	9.9	1.7	42.0	0.6	3.7
	課長クラス	100.0	(157)	31.2	68.8	14.6	41.4	2.5	26.1	0.0	0.0	3.8	2.5	46.5	1.9	0.0
	部長・本部長クラス	100.0	(62)	14.5	51.6	16.1	45.2	1.6	33.9	0.0	0.0	6.5	3.2	58.1	1.6	3.2
年収	100～300万円未満	100.0	(196)	26.0	50.5	15.8	34.7	8.7	20.9	5.6	0.0	16.3	1.0	31.1	1.0	5.1
	300～500万円未満	100.0	(396)	28.3	56.3	18.4	34.6	3.5	26.0	5.3	1.0	10.1	2.0	42.9	1.0	4.3
	500～700万円未満	100.0	(327)	28.7	63.6	16.5	34.9	2.4	24.5	4.0	0.0	8.9	1.8	41.0	1.2	4.6
	700～1,000万円未満	100.0	(215)	26.0	67.0	16.3	39.1	3.7	16.3	2.8	0.5	7.0	3.3	47.0	1.4	1.9
	1,000～2,000万円未満	100.0	(45)	15.6	62.2	17.8	42.2	2.2	17.8	0.0	0.0	4.4	4.4	57.8	0.0	0.0

注1:JILPT2005年調査による。

注2:「所定労働時間を超えて働くのはなぜですか?」との設問に対し、3つまでの多重回答である。

注3:各属性について、「その他」及び無回答を除外した。

第1 - 5表 所定労働時間を超えて働く理由・続き(多重回答・%)

	合計 (N)	最近の人員削減により、人手不足だから	そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから	事業活動の繁閑の差が大きいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	仕事の進め方にムダが多く、ダラダラ残業があるから	取引先との関係で、納期を間に合わせないといけないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	業績手当などを増やしたいから	上司や仲間が残業しているの、先に帰りたいから	残業が評価される傾向があり、査定に影響するから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	定時で帰るより働いているほうが楽しいから	その他	
全体	100.0 (1,197)	27.1	59.6	17.0	35.7	4.1	22.7	4.3	0.4	10.3	2.1	41.5	1.1	4.0	
業種	建設業	100.0 (102)	26.5	59.8	17.6	31.4	4.9	39.2	3.9	1.0	4.9	0.0	48.0	0.0	2.0
	製造業	100.0 (260)	25.4	64.6	14.6	28.5	3.5	37.3	8.1	0.0	8.5	3.8	36.9	0.8	5.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	100.0 (23)	13.0	56.5	26.1	52.2	4.3	17.4	4.3	0.0	13.0	8.7	43.5	4.3	4.3
	情報通信業	100.0 (67)	16.4	67.2	20.9	26.9	6.0	44.8	6.0	0.0	9.0	7.5	43.3	3.0	1.5
	運輸業	100.0 (62)	33.9	64.5	16.1	38.7	1.6	17.7	8.1	0.0	4.8	1.6	22.6	1.6	11.3
	卸売・小売業	100.0 (127)	30.7	55.9	15.7	30.7	6.3	24.4	2.4	0.8	11.0	1.6	53.5	1.6	0.8
	金融・保険業、不動産業	100.0 (66)	34.8	66.7	16.7	42.4	4.5	13.6	3.0	1.5	18.2	3.0	34.8	0.0	4.5
	医療、福祉	100.0 (116)	29.3	60.3	13.8	35.3	2.6	2.6	1.7	0.0	12.9	0.0	43.1	0.0	6.9
	サービス業	100.0 (224)	25.4	54.9	22.8	47.8	4.0	14.3	2.2	0.4	13.4	0.0	41.1	0.4	2.7
公務	100.0 (113)	27.4	53.1	14.2	33.6	3.5	2.7	1.8	0.9	8.8	0.9	46.0	3.5	2.7	
従業員規模	29人以下	100.0 (229)	23.1	50.7	19.7	39.7	5.7	29.3	1.3	0.9	13.1	0.9	39.7	0.9	2.6
	30～99人	100.0 (212)	22.2	55.7	14.2	36.3	2.4	24.1	1.9	0.5	11.3	2.4	42.9	1.4	5.2
	100～299人	100.0 (183)	26.8	65.0	14.8	36.6	3.8	28.4	5.5	0.0	9.3	1.6	41.5	0.0	3.3
	300～999人	100.0 (194)	28.4	60.8	17.0	33.5	4.1	22.7	5.7	0.5	10.3	1.5	38.7	1.0	5.7
	1,000～2,999人	100.0 (128)	32.0	60.9	22.7	38.3	3.1	14.1	7.0	0.0	6.3	1.6	39.8	1.6	3.1
3,000人以上	100.0 (245)	31.8	66.1	15.9	31.0	4.1	16.3	5.7	0.4	9.4	3.7	44.9	1.6	3.7	
総労働時間	120-160時間以下	100.0 (100)	20.0	42.0	19.0	44.0	2.0	16.0	2.0	0.0	6.0	2.0	36.0	0.0	4.0
	161-200時間未満	100.0 (400)	29.0	51.5	20.8	33.5	2.5	21.3	5.3	0.5	10.5	1.3	40.3	1.5	4.3
	200-240時間未満	100.0 (363)	25.6	62.8	15.2	32.8	5.8	27.0	5.5	0.6	13.2	2.8	42.7	0.8	3.0
	240-300時間	100.0 (227)	29.5	76.2	12.3	41.0	6.2	26.0	3.1	0.4	9.3	1.8	41.4	1.3	3.5
職場の 変人の 化人数	増えている	100.0 (227)	14.1	69.2	15.4	33.5	4.4	29.1	4.8	0.4	8.8	2.6	47.6	1.3	4.4
	変わらない	100.0 (505)	17.6	59.0	15.8	36.6	3.6	24.4	3.2	0.6	10.9	0.8	43.6	1.0	3.8
	減っている	100.0 (421)	46.1	57.0	19.0	35.9	3.8	18.1	5.2	0.2	9.7	3.1	35.6	1.2	3.8
	わからない(1年前には自分がいなかった)	100.0 (38)	23.7	42.1	21.1	34.2	7.9	15.8	5.3	0.0	15.8	2.6	44.7	0.0	5.3
勤務時間制度	通常の勤務時間制度	100.0 (815)	25.5	58.8	17.7	36.9	4.3	24.9	3.6	0.5	10.9	2.1	41.2	1.3	26.0
	フレックスタイム	100.0 (118)	24.6	67.8	21.2	29.7	4.2	27.1	9.3	0.0	5.9	4.2	44.9	0.8	6.0
	変形労働時間制	100.0 (46)	28.3	65.2	28.3	28.3	4.3	8.7	0.0	0.0	13.0	4.3	34.8	0.0	4.0
	交替制	100.0 (116)	41.4	56.0	10.3	31.0	3.4	7.8	7.8	0.0	8.6	0.0	35.3	0.0	8.0
	育児等のための短時間勤務	100.0 (11)	36.4	45.5	0.0	45.5	0.0	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	54.5	0.0	0.0
	裁量労働制・みなし労働時間管理なし	100.0 (34)	17.6	73.5	8.8	44.1	2.9	23.5	2.9	2.9	5.9	0.0	38.2	0.0	2.9
	時間管理なし	100.0 (43)	23.3	58.1	14.0	41.9	2.3	25.6	0.0	0.0	11.6	0.0	58.1	2.3	4.7
負債	ある	100.0 (590)	26.8	60.3	17.1	34.4	1.9	23.7	4.4	0.8	10.0	2.4	40.3	0.5	4.2
	ない	100.0 (602)	27.6	58.8	16.9	37.2	6.0	21.8	4.2	0.0	10.5	1.8	42.5	1.7	3.7

注1、注2、注3とも第1 - 4表に同じ。

注4:「負債」は、「現在、家計の負担になっている負債(住宅ローンなど)」の有無。

第1 - 6表 所定労働時間を超えて働く理由・続き (多重回答・%)

		合計 (N)	最近の人員削減により、人手不足だから	そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから	事業活動の繁閑の差が大きいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	仕事の進め方にムダが多く、ダラダラ残業があるから	取引先との関係で、納期を間に合わせないといけないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	業績手当などを増やしたいから	上司や仲間が残業しているのに、先に帰りづらいから	残業が評価される傾向があり、査定に影響するから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	定時で帰るより働いているほうが楽しいから	その他
全体		100.0 (1,197)	27.1	59.6	17.0	35.7	4.1	22.7	4.3	0.4	10.3	2.1	41.5	1.1	4.0
責任が重 すぎる	強く感じる	100.0 (157)	38.9	68.2	15.9	35.7	4.5	21.0	1.9	1.3	10.8	1.3	29.3	0.6	5.7
	やや感じる	100.0 (543)	29.5	64.5	17.1	35.0	2.9	22.8	2.8	0.0	9.2	2.4	44.6	0.7	2.9
	あまり感じない	100.0 (422)	20.9	52.4	17.1	35.8	5.2	24.4	6.4	0.7	11.6	1.9	43.8	1.4	3.6
	まったく感じない	100.0 (67)	17.9	47.8	19.4	38.8	6.0	16.4	9.0	0.0	10.4	3.0	32.8	3.0	10.4
手相が 談いす ない相	強く感じる	100.0 (134)	35.8	66.4	17.2	35.1	4.5	19.4	2.2	0.7	12.7	2.2	35.8	0.0	1.5
	やや感じる	100.0 (400)	29.5	61.5	16.8	35.5	5.3	22.0	5.0	0.3	12.3	2.0	39.5	1.0	3.5
	あまり感じない	100.0 (499)	24.0	57.5	17.4	36.7	3.4	24.0	3.6	0.2	8.6	2.6	45.5	1.6	4.0
	まったく感じない	100.0 (155)	21.9	56.8	16.8	32.3	3.2	23.2	6.5	1.3	9.0	0.6	40.0	0.6	7.1
働 く 長 い 時 間 が	強く感じる	100.0 (287)	34.8	79.8	13.2	36.2	7.0	26.5	1.4	0.7	11.1	2.4	32.8	0.7	3.5
	やや感じる	100.0 (398)	29.1	65.8	12.8	33.2	3.0	22.1	3.0	0.5	10.8	3.0	42.7	0.5	5.5
	あまり感じない	100.0 (407)	20.9	45.7	24.1	37.1	3.4	21.6	6.4	0.2	9.8	1.5	45.5	2.0	2.2
	まったく感じない	100.0 (95)	20.0	33.7	16.8	37.9	3.2	18.9	9.5	0.0	8.4	0.0	47.4	1.1	6.3
に仕 事 が あ わ が な 適 い 性	強く感じる	100.0 (44)	29.5	70.5	13.6	15.9	9.1	13.6	2.3	0.0	25.0	2.3	22.7	2.3	2.3
	やや感じる	100.0 (222)	33.8	63.1	14.0	37.4	6.8	17.6	4.1	1.4	12.6	2.7	32.9	0.5	2.7
	あまり感じない	100.0 (641)	27.1	60.7	16.2	36.3	4.1	23.1	4.4	0.2	8.9	2.3	43.7	1.6	3.9
	まったく感じない	100.0 (280)	20.7	53.2	22.1	35.7	1.4	27.5	4.6	0.4	9.6	1.1	46.8	0.4	5.4
が仕 過 事 の 成 果 に 重 果 を 受 け る	強く感じる	100.0 (138)	41.3	71.0	13.8	34.8	6.5	24.6	2.9	0.7	13.8	1.4	27.5	0.0	3.6
	やや感じる	100.0 (341)	27.6	61.3	15.8	35.5	3.8	23.8	5.6	0.9	9.1	2.9	47.8	1.2	4.1
	あまり感じない	100.0 (588)	25.9	56.6	17.9	36.1	3.6	21.9	4.1	0.2	9.7	1.9	41.5	1.2	3.4
	まったく感じない	100.0 (113)	13.3	56.6	20.4	33.6	5.3	20.4	3.5	0.0	14.2	1.8	41.6	1.8	7.1
仕 事 の 量 が 多 い	強く感じる	100.0 (301)	39.2	84.7	12.0	30.6	4.3	25.6	1.0	1.0	9.6	3.0	34.9	1.0	3.0
	やや感じる	100.0 (497)	28.8	65.6	16.1	34.8	4.4	22.5	3.8	0.4	9.7	1.2	42.9	0.4	3.8
	あまり感じない	100.0 (343)	16.6	32.9	22.2	40.2	3.8	22.2	7.3	0.0	12.0	2.6	44.6	2.3	4.4
	まったく感じない	100.0 (45)	6.7	31.1	24.4	42.2	2.2	11.1	8.9	0.0	11.1	2.2	51.1	0.0	8.9

注1、注2、注3とも第1 - 4表に同じ。

## 2. 残業理由が総労働時間に与える影響

残業の理由についてクロス集計の結果を見た。その際、第1位の「業務量が多い」は、総労働時間の長さと比較的高い相関関係にあった。しかし第2位の「自分の仕事」ではほとんど相関は見られなかった。

残業理由によって労働時間への影響が異なるかどうかを検証するためには、単にクロス集計の結果だけではなく、他の様々な属性の影響を除外しなければならない。そこで次に、残業理由第1位の「業務量が多い」と第2位の「自分の仕事」を説明変数に投入して、これらが総労働時間に影響するかどうかを見る。

被説明変数は、総労働時間（対数）とし、その上で、「業務量が多い」と「自分の仕事」のダミー変数、及び両者の交差項、その他のコントロール変数を投入した重回帰分析（OLS）を行った。

推計結果を第1-7表に掲載した。「業務量が多い」は総労働時間を増やすが、「自分の仕事」は正負どちらにも影響していない。「自分の仕事」を「自ら進んで残業しようとしている人」と解釈することはできる。少なくとも「自分の仕事をきちんと仕上げたい」と残業することに対して積極的・自発的に考えている人は、他の条件を一定とすると、実は総労働時間が長いわけでも短いわけでもない。問題はやはり、「業務量が多い」と答えている人は実際に総労働時間が長いということにある。

そのほか、総労働時間を長くする要因として、「男性」「短大・専修・高専卒」「営業・販売」「医療・教育関係の専門職」「現場管理・監督」「輸送・運転」「警備・清掃」「係長・主任」「課長クラス」が、総労働時間を短くする要因として、「年齢」「情報通信業」「医療、福祉」「公務」「労働組合あり」が検出された。

第1 - 7表 残業理由が総労働時間に与える影響 (OLS)

被説明変数 = 総労働時間 (対数)

サンプルサイズ = 1059

F値 = 7.41 (P < .000)

自由度調整済み決定係数 = 0.191

説明変数		係数值	T値
「業務量が多い」ダミー		0.065 **	5.10
「自分の仕事」ダミー		0.000	0.02
交差項(「業務量が多い」×「自分の仕事」)		0.023	1.17
男性ダミー		0.046 **	3.41
年齢		-0.002 **	-3.32
年収(対数)		0.017	1.16
学歴	中学校卒	-0.029	-0.83
	短大・専修・高専卒	0.030 *	2.10
	四年制大卒・大学院	0.018	1.42
職種	総務・人事・経理等	0.006	0.28
	営業・販売	0.065 **	3.18
	接客サービス	0.021	0.71
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.035	0.95
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.014	0.61
	医療・教育関係の専門職	0.064 **	2.66
	現場管理・監督	0.059 *	2.32
	製造・生産・建設の作業	0.012	0.47
	輸送・運転	0.159 **	5.17
	警備・清掃	0.140 **	2.62
	職種その他	0.054 *	2.09
役職	係長・主任	0.029 *	2.32
	課長クラス	0.047 *	2.70
	部長クラス	0.033	1.34
勤務先の業種	建設業	0.007	0.37
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.002	-0.06
	情報通信業	-0.059 **	-2.62
	運輸業	-0.021	-0.72
	卸売・小売業	0.019	0.95
	金融・保険業、不動産業	-0.003	-0.13
	医療、福祉	-0.120 **	-4.64
	サービス業	-0.007	-0.42
	公務	-0.047 *	-2.22
業種その他	0.015	0.52	
勤務先の従業員規模	30～99人	0.020	1.27
	100～299人	-0.023	-1.37
	300～999人	-0.011	-0.62
	1,000～2,999人	-0.028	-1.39
	3,000人以上	-0.013	-0.73
労働組合ありダミー		-0.029 *	-2.45
定数項		5.185 **	63.72

注1: JILPT2005年調査による。

注2: \* = P < .05, \*\* = P < .01

注3: 説明変数の「業務量が多い」ダミーと「自分の仕事」ダミーは、選択した( をつけた)場合を該当(=1)、選択しなかった場合を非該当(=0)とした。

注4: ペンチマークは次の通り。学歴「高校卒」、職種「一般事務・受付・秘書」、役職「一般社員」、勤務先の業種「製造業」、勤務先の従業員規模「29人以下」。

### 第3節 長時間労働の心身への影響

#### 1. 主な傾向

第1 - 8表 総労働時間の長さ別に見た生活習慣 (%)

		合計 (N)	そう思う	まあそう思う	あまりそう 思わない	まったくそう 思わない	有意性検定 (Pearsonの $\chi^2$ )
食べ過ぎ や、栄養に 偏りのない 食事をして いる	全体	100.0 (1,371)	14.5	40.9	35.2	9.4	係数値=15.80 自由度=9 有意確率=0.071
	120-160時間以下	100.0 (181)	16.6	37.6	35.4	10.5	
	161-200時間未満	100.0 (551)	14.7	42.6	35.9	6.7	
	200-240時間未満	100.0 (400)	13.5	42.5	34.8	9.3	
	240-300時間	100.0 (239)	14.2	36.8	33.9	15.1	
睡眠時間を 充分取って いる	全体	100.0 (1,371)	10.9	35.9	40.6	12.6	係数値=56.29 自由度=9 有意確率=0.000
	120-160時間以下	100.0 (179)	19.6	39.7	31.3	9.5	
	161-200時間未満	100.0 (551)	11.8	40.3	37.6	10.3	
	200-240時間未満	100.0 (400)	7.8	35.0	44.8	12.5	
	240-300時間	100.0 (241)	7.5	24.5	47.7	20.3	
定期的に運 動やスポー ツをしている	全体	100.0 (1,371)	11.1	17.9	32.7	38.4	係数値=18.75 自由度=9 有意確率=0.027
	120-160時間以下	100.0 (180)	12.2	20.6	35.6	31.7	
	161-200時間未満	100.0 (551)	14.3	17.6	31.9	36.1	
	200-240時間未満	100.0 (400)	8.8	16.8	33.0	41.5	
	240-300時間	100.0 (240)	6.7	18.3	31.7	43.3	

注1: JILPT2005年調査による。

注2: 無回答を除外した。

第1 - 8表は、食事、睡眠、運動という3つの生活習慣の充足度を月間の総労働時間の長さ（120～160時間未満、160～200時間未満、200～240時間未満、240～300時間の4グループ）別に見たものである。

「食べ過ぎや、栄養に偏りのない食事をしている」については、この4グループ間の相違は明確ではない。労働時間の長さは、食事の時間やいつ食べるかというタイミングには影響する可能性が考えられるが、この項目では相違は見られない。

「睡眠時間を充分取っている」では、労働時間の長さに比例して、「そう思う」+「まあそう思う」との回答割合が低下している。この両者の合計で比較すると、59.3%、52.1%、42.8%、32.0%となる。労働時間が長いほど、睡眠時間が削られているということであろう。長期的に睡眠不足になれば、仕事にも悪影響が出ることが懸念される。

「定期的に運動やスポーツをしている」について「そう思う」と「まあそう思う」の合計を比較すると、32.8%、31.9%、25.6%、25.0%となる。食事に比べると、やの労働時間が長いグループの割合が低い。しかし、睡眠に比べればあまり大きな差ではない。

以上のように、食事、睡眠、運動の3側面で比較すると、長時間労働は、睡眠時間を削る可能性がかなり高く、また運動についても一定の悪影響があることが示唆される。

次に、心の状態と長時間労働との関係を見るために、仕事上のストレスについて検討する。責任が重すぎる、相談する相手がいない、働く時間が長い、仕事が適性にあわない、情報化・技術革新への対応、会社の将来が不安、自分の雇用の安定性が不

安、仕事の成果が過度に重視される、仕事量が多い、職場環境が悪い、職場の人間関係が悪いという11項目の仕事に関するストレスについて、それぞれを被説明変数とした分析を行った。なお、性別や年齢などの基本属性をコントロール変数（第1-9表の注を参照）として、主な説明変数は総労働時間（対数）と「労働時間増加ダミー」及び両者の交差項とした。

第1-9表 ストレスに対する総労働時間と労働時間増加の影響（順序プロビット）

被説明変数(ストレスの種類)	説明変数	係数值	Z値	サンプルサイズ	疑似決定係数
責任が重すぎる	総労働時間(対数)	0.546 *	2.48	1318	0.033
	労働時間増加ダミー	4.602 *	2.00		
	交差項	-0.812	-1.88		
相談する相手がいない	総労働時間(対数)	0.182	0.83	1315	0.022
	労働時間増加ダミー	1.640	0.72		
	交差項	-0.277	-0.65		
働く時間が長い	総労働時間(対数)	3.411 **	14.39	1315	0.119
	労働時間増加ダミー	6.783 **	2.88		
	交差項	-1.209 **	-2.74		
仕事が適性に合わない	総労働時間(対数)	-0.062	-0.28	1314	0.017
	労働時間増加ダミー	1.595	0.68		
	交差項	-0.275	-0.63		
情報化・技術革新への対応が困難	総労働時間(対数)	0.357	1.62	1314	0.018
	労働時間増加ダミー	5.538 *	2.42		
	交差項	-1.028 *	-2.39		
会社の将来性に対する不安	総労働時間(対数)	0.192	0.87	1313	0.038
	労働時間増加ダミー	2.839	1.25		
	交差項	-0.516	-1.21		
自分の雇用の安定性に対する不安	総労働時間(対数)	-0.058	-0.26	1317	0.045
	労働時間増加ダミー	3.630	1.59		
	交差項	-0.660	-1.54		
仕事の成果が過度に重視される	総労働時間(対数)	0.123	0.56	1308	0.031
	労働時間増加ダミー	1.072	0.47		
	交差項	-0.181	-0.42		
仕事量が多い	総労働時間(対数)	2.326 **	10.21	1314	0.075
	労働時間増加ダミー	6.764 **	2.91		
	交差項	-1.208 **	-2.77		
職場環境が悪い	総労働時間(対数)	0.195	0.89	1314	0.025
	労働時間増加ダミー	3.421	1.50		
	交差項	-0.605	-1.42		
職場の人間関係が悪い	総労働時間(対数)	-0.131	-0.60	1315	0.015
	労働時間増加ダミー	1.819	0.80		
	交差項	-0.305	-0.71		

注1: JILPT2005年調査による。

注2: \* = p < .05, \*\* = p < .01

注3: 被説明変数は、それぞれのストレスを「強く感じる」=3、「やや感じる」=2、「あまり感じない」=1、「まったく感じない」=0とした。

注4: 説明変数の労働時間増加ダミーとは、1年前と比べた労働時間が「増えた」「減った」「変わらない」との選択肢のうち、「増えた」を該当(=1)、「減った」と「変わらない」を非該当(=0)としたダミー変数である。

注5: 交差項は、総労働時間(対数) × 労働時間増加ダミー。

注6: 表記の簡略化のために表には記載していないが、各被説明変数の推計式に共通のコントロール変数として次のものを投入した。性別、年齢、年収(対数)、学歴、勤務先の業種、勤務先の従業員規模、職種、役職、労働組合の有無。

第1-9表が、その分析結果である。疑似決定係数の値が低いため、コントロール変数も含めたこれら説明変数の仕事上のストレスに対する影響度はあまり強くないことを踏ま

える必要があるが<sup>29</sup>、それでも総労働時間、「労働時間増加ダミー」及び交差項の影響はある程度検出された。

総労働時間、「労働時間増加ダミー」とも、（責任が重すぎる）、（働く時間が長い）（仕事が多い）に対して、明確に影響を与えている。つまり、総労働時間が長いほど、また労働時間が1年前より増加していると、「責任が重すぎる」「働く時間が長い」「仕事が多い」というストレスを感じる度合いが高くなるということである。さらに交差項は、  
、  
に影響している。これは、労働時間が「増加した」人たちの中で、総労働時間が長いほど負の値を取っているということであるから、換言すれば「増加した」人たちの中では、総労働時間が短いほど、これらのストレスを感じているということである。総労働時間と「労働時間増加ダミー」の相違は、（情報化・技術革新への対応が困難）にある。これは、  
のストレスに対して、総労働時間は影響しないが、労働時間が増加している場合は、感じる度合いが強くなるということである。また同時に交差項が負の値を取っており、「増加した」人たちの中では総労働時間が短いほど感じているということになる。「増加した」人、及び「増加した」と回答した人の中でも総労働時間が短い場合は、情報化・技術革新への対応を取るための時間などが十分ではないという不安を抱えている可能性がある。その他、総労働時間や「労働時間増加ダミー」は、会社の将来（  
）や自分の雇用の安定性（  
）や仕事の成果が重視される（  
）というようなストレスには明確に影響していないというのも、興味深い事実発見である。例えば、近年の成果主義の普及と長時間労働はなんらかの因果関係にある可能性は考えられるが、今回の分析に限っては、明らかにならなかった。

## 2．労働時間とストレスの合成変数を使った分析

労働時間とストレスの関係がかなり複雑であることはある程度明らかになったが、実際には、相対的に労働時間が長くてもストレスの弱い人や、反対に労働時間が短いのにストレスの強い人もいる。そこで次に、月間の総労働時間の長さで2つを組み合わせたグループを作成して、それぞれにどのような属性が影響を与えているかを検討する。

総労働時間の長さを200時間で二分し、また「働く時間が長い」というストレスを感じている人と感じていない人に二分し、この2種類を合成して、  
200時間以上・ストレスあり、  
200時間以上・ストレスなし、  
200時間未満・ストレスあり、  
200時間未満・ストレスなしの4グループに分けた。ストレスについては「強く感じる」「やや感じる」「あ

<sup>29</sup> 小林（2001）は、職業性ストレスの心理・社会的要因として、「仕事の量的な作業負荷（長時間労働等を含む）やその変化、仕事のコントロール、役割葛藤、役割不明確、仕事の将来不明確、対人責任、技術の低活用、交替制勤務など様々な要因が存在する。」（7頁）と指摘している。しかしJILPT2005年調査では、これらの要因の多くに該当する変数が得られないため、さらに検証することは困難である。



まり感じない」「まったく感じない」の 4 択なので、二分することは簡単であるが、総労働時間については若干説明が必要であろう。第 1 節で説明したように、本稿が扱っている「総労働時間」は、1 ヶ月間で 120～300 時間の範囲の回答者である。したがって、この範囲の中央値は 210.5 時間となる。また平均は 199.7 時間であった。他方、これまでのクロス集計で使用した「120～160 時間以下」「161～200 時間未満」「200～240 時間未満」「240～300 時間」という 4 区分のカテゴリーそれぞれの分布状況は、13.2%、40.0%、29.2%、17.6%となっており、200 時間で分けると 53.2：46.8 となる。このように、中央値で分けた場合と比べて分布状況に大きな差がないこと、及び平均時間とほぼ同じであることから、相対的に「短い」という意味で「200 時間未満」を、相対的に「長い」という意味で「200 時間以上」と 2 分することにした<sup>30</sup>。

合成変数に関して欠損値を除く 1,365 人の内訳を見ると、29.8% (455 人)、11.8% (181 人)、15.1% (230 人)、32.7% (499 人) となった。総労働時間と「働く時間が長い」というストレスの相関係数は 0.397 で比較的高い正の相関関係にあるのだが、とを合わせた約 27%の人が、負の相関関係にあるということになる。

では、これら 4 タイプのそれぞれに該当するのはどのような属性を持った人たちなのだろうか。被説明変数を から のそれぞれに該当するか否かのダミー変数とし、基本的な属性の影響を検証してみた。結果は について第 1 - 10 表、 について第 1 - 11 表、 について第 1 - 12 表、 について第 1 - 13 表にそれぞれまとめた。以下、統計的に有意な係数値となった主な属性を紹介する。

については、「労働時間増加ダミー」「男性」「年収が高い」「要介護者なし」「総務・人事・経理等」「営業・販売」「研究開発・設計・SE などの技術系専門職」「医療・教育関係の専門職」「現場管理・監督」「輸送・運転」「警備・清掃」「係長・主任」「課長クラス」といった諸属性が、「200 時間以上・ストレスあり」に所属する確率が高いことが示されている (第 1 - 10 表)。

については、「男性」「20～40 歳代」といった属性が、「200 時間以上・ストレスなし」に所属する確率が高いことが示されている (第 1 - 11 表)。

については、「女性」「中学生以下の子供がいる」「製造・生産・建設の作業」「建設業」「医療・福祉」「サービス業」「300 以上企業」といった属性が、「200 時間未満・ストレスあり」に所属する確率が高いことが示されている (第 1 - 12 表)。

については、「労働時間増加ダミー」「年収が低い」「中学生以下の子供がいない」「公務」といった属性が、「200 時間未満・ストレスなし」に所属する確率が高く、同時に「営業・販売」「接客サービス」「研究開発・設計・SE などの技術系専門職」「医療・教育関係

---

<sup>30</sup> ただし後の分析で明らかになるように、絶対量として同じ労働時間であっても、働く個々人の状況等によって「長い」もしくは「短い」という判断は異なる。

の専門職」「製造・生産・建設の作業」「輸送・運転」「警備・清掃」などではない(マイナス)場合に、同じく「200時間未満・ストレスなし」に所属する確率が高いことを示している(第1-13表)。

これらの結果をまとめると、と は主に男性の特徴を示し、と は主に女性の特徴を示すと考えることもできる(については、10%水準で男性ダミーが有意に負となっている)。との相違は、職種と年齢階層で特徴的である。つまり、「一般事務」を基準に比較すると、「営業・販売」や「技術系専門職」「医療・教育関係の専門職」などかなり多くの職種で労働時間が長く、かつ、ストレスがあるのに対して、20~40歳代という若年ないし中堅層は、50歳代に比べて労働時間が長いのにストレスがない確率が高いということになるのである。と では、子供の有無、職種、業種、従業員規模に相違が見られる。中学生以下の子供が「いる」場合、ストレス「あり」に対して正に、ストレス「なし」に対しては負の値を取っている。これは、労働時間が相対的に短くても、中学生以下の子供を抱えた親である労働者は、ストレスを感じているということである。子供がいる場合には、たとえ労働時間が相対的に短くても<sup>31</sup>、現在の労働時間を長いと感じている可能性が高い。職種では、男性に多いと思われる「営業・販売」「技術系専門職」「輸送・運転」などの場合に、負の値となっている。これは男性が担うことが多い職種では、このグループに該当しないという解釈が考えられる<sup>32</sup>。また、相対的に労働時間が短くても、「医療・福祉」や「サービス業」などの業種では、ストレス「あり」に所属する確率が高く、反対に「公務」ではストレス「なし」に所属する確率が高いことも示されている。さらに、小規模企業に比べると、中堅から大企業では、労働時間が短くてもストレスが「ある」確率が高い。そのほか、と では「労働時間増加ダミー」の影響も見られた。第1-10表と同様、労働時間の変化(増加)がストレスに影響している。

---

<sup>31</sup> 総労働時間200時間未満ということは、1ヶ月で最大40時間程度の残業があるという想定ができる。

<sup>32</sup> 「接客サービス」など一部女性が多いと思われる職種でも同様の傾向があるため、断定はできない。

第1 - 10表 「200時間以上・ストレスあり」に対する諸属性の影響(プロビット)

被説明変数 = 「総労働時間200時間以上・働く時間が長いストレスあり」ダミー (1=該当、0=非該当)  
 サンプルサイズ = 1209  
 疑似決定係数 = 0.146

説明変数		係数値	Z値
労働時間増加ダミー		0.789 **	8.18
男性ダミー		0.330 **	2.74
年齢階	20歳代	0.223	1.12
	30歳代	-0.134	-0.91
	40歳代	-0.259	-1.92
学歴	中学校卒	-0.135	-0.45
	短大・専修・高専卒	0.113	0.91
	四年制大卒・大学院	0.102	0.94
年収(対数)		0.400 **	3.14
配偶者の有無ダミー(いる)		-0.068	-0.54
要介護者の有無ダミー(いる)		-0.299 *	-2.31
中学生以下の子供の有無ダミー(いる)		0.084	0.80
職種	総務・人事・経理等	0.381 *	1.99
	営業・販売	0.587 **	3.25
	接客サービス	0.475	1.86
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.414	1.36
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.441 *	2.26
	医療・教育関係の専門職	1.064 **	4.94
	現場管理・監督	0.847 **	3.80
	製造・生産・建設の作業	0.179	0.83
	輸送・運転	1.019 **	3.70
	警備・清掃	1.261 **	2.92
	職種その他	0.636 **	2.66
役職	係長・主任	0.244 *	2.27
	課長クラス	0.305 *	2.07
	部長クラス	0.044	0.22
勤務先の業種	建設業	0.036	0.21
	電気・ガス・水道・熱供給業	0.438	1.52
	情報通信業	-0.173	-0.87
	運輸業	0.131	0.52
	卸売・小売業	0.033	0.20
	金融・保険業、不動産業	-0.237	-1.17
	医療、福祉	-0.969 **	-4.26
	サービス業	-0.292	-1.94
勤務先の従業員規模	公務	-0.454 *	-2.47
	業種その他	0.034	0.13
	30～99人	0.068	0.51
	100～299人	-0.163	-1.12
	300～999人	-0.156	-1.07
1,000～2,999人	-0.414 *	-2.44	
3,000人以上	-0.276	-1.92	
定数項		-3.557 **	-4.58

注1: JILPT2005年調査による。

注2: \* = P < .05, \*\* = P < .01

注3: ベンチマークは次の通り。年齢階層「50歳代」、学歴「高校卒」、職種「一般事務・受付・秘書」、役職「一般社員」、勤務先の業種「製造業」、勤務先の従業員規模「29人以下」。

注4: 被説明変数は、総労働時間200時間以上でかつ「働く時間が長い」のストレス項目で「強く感じる」「やや感じる」を選択した場合を該当(=1)、それ以外を非該当(=0)とした。総労働時間、ストレスのいずれかに無回答の場合は予め欠損処理してある。

第1 - 11表 「200時間以上・ストレスなし」に対する諸属性の影響(プロビット)

被説明変数 = 「総労働時間200時間以上・働く時間が長いストレスなし」ダミー (1=該当、0=非該当)  
 サンプルサイズ = 1199  
 疑似決定係数 = 0.091

説明変数		係数値	Z値
労働時間増加ダミー		-0.089	-0.73
男性ダミー		0.467 **	2.94
年齢階	20歳代	0.573 *	2.19
	30歳代	0.562 **	2.87
	40歳代	0.448 *	2.42
学歴	中学校卒	-0.024	-0.07
	短大・専修・高専卒	-0.002	-0.01
	四年制大卒・大学院	0.067	0.52
年収(対数)		0.068	0.44
配偶者の有無ダミー(いる)		0.298	1.89
要介護者の有無ダミー(いる)		0.174	1.18
中学生以下の子供の有無ダミー(いる)		0.006	0.04
職種	総務・人事・経理等	-0.286	-1.24
	営業・販売	-0.193	-0.93
	接客サービス	0.323	1.22
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.046	-0.13
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.073	0.34
	医療・教育関係の専門職	-0.553	-1.84
	現場管理・監督	-0.403	-1.44
	製造・生産・建設の作業	0.084	0.35
	輸送・運転	0.287	0.93
	警備・清掃	-	-
	職種その他	-0.008	-0.03
役職	係長・主任	-0.102	-0.79
	課長クラス	-0.051	-0.29
	部長クラス	0.182	0.76
勤務先の業種	建設業	0.183	0.93
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.244	-0.61
	情報通信業	-0.036	-0.16
	運輸業	0.062	0.21
	卸売・小売業	0.345	1.75
	金融・保険業、不動産業	0.464 *	2.09
	医療、福祉	-0.132	-0.41
	サービス業	-0.049	-0.26
	公務	-0.178	-0.76
業種その他	-0.020	-0.07	
勤務先の従業員規模	30～99人	-0.188	-1.17
	100～299人	-0.244	-1.38
	300～999人	-0.165	-0.96
	1,000～2,999人	-0.096	-0.49
	3,000人以上	-0.267	-1.51
定数項		-2.416 **	-2.61

注1、注2、注3については第1 - 10表に同じ。

注4：被説明変数は、総労働時間200時間以上でかつ「働く時間が長い」のストレス項目で「あまり感じない」「まったく感じない」を選択した場合を該当(=1)、それ以外を非該当(=0)とした。総労働時間、ストレスのいずれかに無回答の場合は予め欠損処理してある。

第1 - 12表 「200時間未満・ストレスあり」に対する諸属性の影響(プロビット)

被説明変数 = 「総労働時間200時間未満・働く時間が長いストレスあり」ダミー (1=該当、0=非該当)  
 サンプルサイズ = 1209  
 疑似決定係数 = 0.097

説明変数		係数値	Z値
労働時間増加ダミー		-0.082	-0.74
男性ダミー		-0.373 **	-2.96
年齢階	20歳代	-0.273	-1.19
	30歳代	-0.047	-0.28
	40歳代	-0.103	-0.66
学歴	中学校卒	-0.283	-0.75
	短大・専修・高専卒	-0.173	-1.28
	四年制大卒・大学院	-0.012	-0.09
年収(対数)		-0.054	-0.42
配偶者の有無ダミー(いる)		-0.094	-0.68
要介護者の有無ダミー(いる)		0.211	1.54
中学生以下の子供の有無ダミー(いる)		0.240 *	2.00
職種	総務・人事・経理等	-0.001	-0.01
	営業・販売	0.037	0.19
	接客サービス	-0.074	-0.28
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.124	-0.34
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.173	0.84
	医療・教育関係の専門職	0.047	0.23
	現場管理・監督	-0.623	-1.95
	製造・生産・建設の作業	0.448 *	2.03
	輸送・運転	-0.290	-0.85
	警備・清掃	0.540	1.17
	職種その他	0.224	0.97
役職	係長・主任	-0.216	-1.77
	課長クラス	-0.259	-1.40
	部長クラス	-0.363	-1.22
勤務先の業種	建設業	0.416 *	2.12
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.015	-0.04
	情報通信業	-0.283	-1.07
	運輸業	0.154	0.48
	卸売・小売業	-0.087	-0.38
	金融・保険業、不動産業	0.230	1.05
	医療、福祉	0.697 **	3.01
	サービス業	0.535 **	3.14
公務	-0.029	-0.14	
勤務先の規模	業種その他	0.117	0.38
	30～99人	-0.160	-0.98
	100～299人	0.215	1.31
	300～999人	0.331 *	2.04
	1,000～2,999人	0.587 **	3.23
3,000人以上	0.395 *	2.46	
定数項		-0.743	-0.95

注1、注2、注3については第1 - 10表に同じ。

注4：被説明変数は、総労働時間200時間未満でかつ「働く時間が長い」のストレス項目で「強く感じる」、「やや感じる」を選択した場合を該当(=1)、それ以外を非該当(=0)とした。総労働時間、ストレスのいずれかに無回答の場合は予め欠損処理してある。

第1 - 13表 「200時間未満・ストレスなし」に対する諸属性の影響(プロビット)

被説明変数 = 「総労働時間200時間未満・働く時間が長いストレスなし」ダミー (1=該当、0=非該当)  
 サンプルサイズ = 1209  
 疑似決定係数 = 0.129

説明変数		係数値	Z値
労働時間増加ダミー		-0.710 **	-6.79
男性ダミー		-0.201	-1.82
年齢階	20歳代	-0.301	-1.56
	30歳代	-0.158	-1.11
	40歳代	0.074	0.56
学歴	中学校卒	0.308	0.99
	短大・専修・高専卒	0.059	0.51
	四年制大卒・大学院	-0.088	-0.84
年収(対数)		-0.343 **	-2.98
配偶者の有無ダミー(いる)		-0.045	-0.39
要介護者の有無ダミー(いる)		0.030	0.25
中学生以下の子供の有無ダミー(いる)		-0.263 **	-2.62
職種	総務・人事・経理等	-0.105	-0.64
	営業・販売	-0.414 *	-2.56
	接客サービス	-0.521 *	-2.30
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.235	-0.83
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	-0.523 **	-2.95
	医療・教育関係の専門職	-0.742 **	-3.88
	現場管理・監督	-0.308	-1.44
	製造・生産・建設の作業	-0.427 *	-2.22
	輸送・運転	-1.190 **	-3.93
	警備・清掃	-1.305 **	-2.66
	職種その他	-0.685 **	-3.20
	役職	係長・主任	-0.016
課長クラス		-0.105	-0.70
部長クラス		0.022	0.11
勤務先の業種	建設業	-0.431 *	-2.45
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.268	-0.90
	情報通信業	0.332	1.75
	運輸業	-0.240	-0.93
	卸売・小売業	-0.267	-1.55
	金融・保険業、不動産業	-0.224	-1.16
	医療、福祉	0.360	1.71
	サービス業	-0.044	-0.30
	公務	0.510 **	3.01
業種その他	-0.144	-0.55	
勤務先の従業員規模	30～99人	0.097	0.74
	100～299人	0.145	1.03
	300～999人	-0.001	0.00
	1,000～2,999人	0.022	0.13
	3,000人以上	0.112	0.80
定数項		2.641 **	3.78

注1、注2、注3については第1 - 10表に同じ。

注4：被説明変数は、総労働時間200時間未満でかつ「働く時間が長い」のストレス項目で「あまり感じない」「まったく感じない」を選択した場合を該当(=1)、それ以外を非該当(=0)とした。総労働時間、ストレスのいずれかに無回答の場合は予め欠損処理してある。

## 第2章 労働時間管理の緩やかな労働者の諸特徴

本章では、労働時間管理が大幅に緩和されている労働者層と通常的时间管理の下にある労働者層とを区分して、前者の特徴を描き出すことを目的としている。

### 第1節 定義について

労働基準法41条では、「管理・監督者」に対する労働時間、休憩、休日の適用除外が定められている。また同法38条の「みなし労働時間」が適用される裁量労働制の適用労働者や営業職などの場合も、通常的时间管理が大幅に緩和された労働者層といえることができる。もちろん厳密には、「管理・監督者」であっても、現行法上、深夜業は適用除外ではなく、また「みなし労働時間」であっても、「みなし」の時間がそもそも法定労働時間を超えている場合や、休日・深夜業については、規制の対象となる（その分の時間外割増手当の支給が求められる）。

ところで「時間管理の緩やかな労働者」とはどう定義づけられるだろうか。現行労基法上は「管理・監督者」や「みなし労働時間」の適用労働者が該当する。法令では、「管理・監督者」について、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者で、名称にとらわれず、実態に即して判断すべき（昭22・9・13基発17号、昭63・3・14基発150号）」とされている。判例では、「管理・監督者」の具体的な例が示されている。たとえば、「通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がなく、また部下の人事や考課に関与したり銀行の機密事項に関与することもなく、経営者と一体となって銀行経営を左右する仕事に携わるといってもない銀行の支店長代理」、「時間管理を受けているファミリー・レストランの店長やカラオケ店長」などが「管理・監督者」ではないとされている<sup>33</sup>。

「単なる名称ではなく、実態に即して判断すべき」とは、納得性の高い解釈である。しかしながら、アンケート調査の回答結果から、個々の事例について、例えばある課長は「管理・監督者」で、別の課長はそうではないと判断するのは非常に難しい。したがって、まずはJILPT2005年調査の役職の項目で「課長クラス」「部長クラス」「その他（役員等）」となっている人を対象とする<sup>34</sup>。

次に、勤務時間制度から判断する。JILPT2005年調査では「通常勤務時間制度（以下のもの以外）」「フレックスタイム」「変形労働時間制」「交替制」「育児等のための短時間勤務」「裁量労働制・みなし労働」「時間管理なし」の7種類の選択肢を用意した。ここで、

<sup>33</sup> 菅野（2006）243-244頁。

<sup>34</sup> したがって役職で対象外としたのは「一般社員」と「係長・主任」である。なお、実際の回答では「その他（役員等）」は存在しなかった。

「裁量労働制・みなし労働」については「法律上の適用を受ける専門職、営業職、企画職等をいいます」と注意書きがあり、また「時間管理なし」については「裁量労働制・みなし労働時間以外で、管理職などの場合」となっている。「裁量労働制・みなし労働」については、労基法 38 条の関係から、対象として良いだろう。「時間管理なし」は、前述の役職と重複する場合もあるが、管理職ではない場合でも選択されている<sup>35</sup>。したがってここでは、「裁量労働制・みなし労働」と「時間管理なし」を選択した人を対象とする。

以上のように、「課長クラス」以上の管理職、勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」か「時間管理なし」のどれか 1 つにでも該当する場合に、「時間管理の緩やかな労働者」と定義し、以降の分析を進めることにする<sup>36</sup>（第 2 - 1 表参照）。

第 2 - 1 表 役職・勤務時間制度別に見た「時間管理の緩やかな労働者」の実数分布

		時間管理緩やかダミー		
		N(合計)	0	1
役職	一般社員	852	812	40
	係長・主任	404	386	18
	課長クラス	180	0	180
	部長クラス	69	0	69
	合計	1,505	1,198	307
勤務時間制度	通常の勤務時間制度	1,054	878	176
	フレックスタイム	140	111	29
	変形労働時間制	57	52	5
	交替制	146	140	6
	育児等のための短時間勤務	18	17	1
	裁量労働制・みなし労働	41	0	41
	時間管理なし	48	0	48
合計	1,504	1,198	306	

注 1: JILPT2005年調査による。

注 2: 「通常の勤務時間制度」とは、「フレックスタイム」から「時間管理なし」以外の勤務時間制度のこと。

注 3: 「時間管理緩やかダミー」で「1」が「時間管理の緩やかな労働者」である。

注 4: 各属性について、無回答を除外した。

## 第 2 節 「時間管理の緩やかな労働者」の諸側面

第 1 節で定義した「時間管理の緩やかな労働者」の諸属性を、第 2 - 2 表にまとめた。「時間管理の緩やかな労働者」のほうが、年齢が高く、勤続年数は長く、年収も多い。また性別では女性よりも男性により多い。最終学歴では、「四年制大学卒」「大学院以上」に多い。職種では、「時間管理の緩やかな労働者」の比率が高い順に、「調査分析・特許法務などの

<sup>35</sup> 「一般社員」と「係長・主任」で「時間管理なし」との回答は 20 件であった。

<sup>36</sup> 第 2 - 1 表に示したように、管理職であっても「勤務時間制度」が「時間管理なし」ではないという回答があった。「課長クラス」の 134 / 180 件、「部長クラス」の 42 / 69 件は「通常の勤務時間制度」と回答している。これは、管理職であっても、一般社員と同様に出勤しているという実態を示すものと考えられる。しかしながら、法制度との整合性を保つため、これらの管理職についても、「時間管理の緩やかな労働者」とみなすことにする。



事務系専門職」「営業・販売」「現場管理・監督」「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」などとなっている。これらの結果は、第1節で定義したように、管理職層や裁量労働制の適用を受けている労働者であることから考えても、妥当な結果である。さらに、勤務先の業種（N=50以上に限定する）では、「時間管理の緩やかな労働者」が相対的に多いのは、「情報通信業」「建設業」「金融・保険業、不動産業」「製造業」「卸売業・小売業」などである。勤務先の従業員規模とは比例関係にない。

第2-2表 時間管理の緩やかな労働者の諸属性（一部除き％）

		合計 (N)	時間管理緩やかダミー	
			0	1
年齢(平均・歳)		40.0 (1,505)	38.9	44.1
勤続年数(平均・年)		13.4 (1,487)	12.6	16.4
年収(平均・万円)		516.3 (1,487)	466.2	710.3
性別	男性	100.0 (1,053)	73.5	26.5
	女性	100.0 (452)	93.8	6.2
	合計	100.0 (1,505)	79.6	20.4
最終学歴	中学校卒	100.0 (32)	90.6	9.4
	高等学校卒	100.0 (489)	86.3	13.7
	専修・各種学校卒	100.0 (204)	89.7	10.3
	短大・高専卒	100.0 (147)	89.8	10.2
	四年制大学卒	100.0 (568)	69.7	30.3
	大学院(修士課程修了)以上	100.0 (58)	53.4	46.6
	合計	100.0 (1,498)	79.6	20.4
職種	総務・人事・経理等	100.0 (151)	75.5	24.5
	一般事務・受付・秘書	100.0 (184)	88.6	11.4
	営業・販売	100.0 (264)	65.5	34.5
	接客サービス	100.0 (66)	87.9	12.1
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	100.0 (28)	57.1	42.9
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	100.0 (184)	72.8	27.2
	医療・教育関係の専門職	100.0 (208)	88.9	11.1
	現場管理・監督	100.0 (88)	65.9	34.1
	製造・生産・建設の作業	100.0 (166)	91.6	8.4
	輸送・運転	100.0 (60)	91.7	8.3
	警備・清掃	100.0 (15)	100.0	0.0
	その他	100.0 (86)	82.6	17.4
	合計	100.0 (1,500)	79.6	20.4
勤務先の業種	建設業	100.0 (122)	73.0	27.0
	製造業	100.0 (323)	74.9	25.1
	電気・ガス・水道・熱供給業	100.0 (34)	85.3	14.7
	情報通信業	100.0 (81)	71.6	28.4
	運輸業	100.0 (70)	81.4	18.6
	卸売・小売業	100.0 (152)	77.0	23.0
	金融・保険業、不動産業	100.0 (89)	74.2	25.8
	医療、福祉	100.0 (156)	91.0	9.0
	サービス業	100.0 (274)	81.0	19.0
	公務	100.0 (159)	89.9	10.1
	その他	100.0 (40)	72.5	27.5
合計	100.0 (1,500)	79.6	20.4	
勤務先の従業員規模	29人以下	100.0 (316)	82.6	17.4
	30～99人	100.0 (254)	79.1	20.9
	100～299人	100.0 (224)	75.9	24.1
	300～999人	100.0 (235)	79.1	20.9
	1,000～2,999人	100.0 (152)	77.0	23.0
	3,000人以上	100.0 (315)	81.3	18.7
合計	100.0 (1,496)	79.6	20.4	

注1: JILPT2005年調査による。

注2: 「時間管理緩やかダミー」で「1」が「時間管理の緩やかな労働者」である。

注3: 各属性について、無回答を除外した。

第2-2表のクロス表に次いで、様々な属性の影響を除外した上でどのような要因が「時間管理の緩やかな労働者」に影響しているかを確かめる。被説明変数を「時間管理緩やかダミー」とし、第2-2表で使用した諸属性を説明変数としたプロビット分析を行った。

第2-3表 「時間管理緩やかダミー」に対する諸属性の影響(プロビット)

被説明変数 = 「時間管理緩やかダミー」(該当=1、非該当=0) サンプルサイズ = 1330 自由度調整済み決定係数 = 0.286  
 サンプルサイズ = 1321 自由度調整済み決定係数 = 0.272

説明変数		係数値	T値	係数値	T値
総労働時間(対数)		0.850 **	2.97	0.799 **	2.79
男性ダミー		0.444 **	3.06	0.374 *	2.58
年齢		0.038 **	5.65	-	-
勤続年数		-	-	0.014 *	2.23
年収(対数)		1.097 **	7.26	1.388 **	8.73
学歴	中学校卒	0.150	0.39	0.311	0.81
	短大・専修・高専卒	0.141	0.94	0.099	0.66
	四年制大卒・大学院	0.424 **	3.52	0.362 **	2.97
職種	総務・人事・経理等	0.306	1.46	0.320	1.56
	営業・販売	0.410 *	2.04	0.367	1.85
	接客サービス	0.212	0.66	0.103	0.32
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.347	1.09	0.350	1.11
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.007	0.03	-0.093	-0.43
	医療・教育関係の専門職	-0.421	-1.68	-0.523 *	-2.07
	現場管理・監督	0.271	1.14	0.269	1.14
	製造・生産・建設の作業	-0.449	-1.73	-0.466	-1.82
	輸送・運転	-0.748 *	-1.98	-0.653	-1.73
	警備・清掃	-	-	-	-
	職種その他	-0.107	-0.39	-0.062	-0.23
勤務先の業種	建設業	-0.044	-0.24	0.004	0.02
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.401	-1.12	-0.273	-0.78
	情報通信業	0.003	0.02	0.049	0.23
	運輸業	0.226	0.79	0.226	0.80
	卸売・小売業	-0.429 *	-2.30	-0.424 *	-2.29
	金融・保険業、不動産業	-0.110	-0.50	-0.116	-0.53
	医療、福祉	-0.190	-0.69	-0.168	-0.60
	サービス業	-0.308	-1.84	-0.315	-1.88
	公務	-0.822 **	-3.77	-0.817 **	-3.81
	業種その他	0.038	0.13	0.001	0.00
従業員規模の従	30～99人	-0.062	-0.39	-0.076	-0.49
	100～299人	-0.060	-0.38	-0.129	-0.82
	300～999人	-0.267	-1.63	-0.404 *	-2.47
	1,000～2,999人	-0.470 *	-2.44	-0.692 **	-3.57
	3,000人以上	-0.771 **	-4.51	-0.942 **	-5.51
定数項		-13.930 **	-8.09	-13.914 **	-7.94

注1: JILPT2005年調査による。

注2: \* = P < .05, \*\* = P < .01

注3: ベンチマークは次の通り。学歴「高校卒」、職種「一般事務・受付・秘書」、勤務先の業種「製造業」、勤務先の従業員規模「29人以下」。

第2-3表に結果を示した。「時間管理の緩やかな労働者」は、「総労働時間」が長く、男性、年齢が高く勤続年数は長い、年収は高く、高学歴者、職種では「営業・販売」に多く、業種では「卸売・小売業」や「公務」の場合には該当しない確率が高く、従業員規模では1,000人以上などの大企業の場合、該当しない確率が高い。第2-2表のクロス表の結果と若干ながら整合性が示されなかった属性は、一部の職種、業種、従業員規模である。

特に従業員規模は、1,000人以上などの大企業で符号が負となっていることから、相対的に中小企業に多いということを示している。

### 第3節 「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間

#### 1. 総労働時間・超過労働時間

第2-4表は、「時間管理の緩やかな労働者」の「総労働時間」を見たものである（定義については第1章と同様）。「時間管理の緩やかな労働者」は平均で210.8時間となっており、「緩やかではない労働者」よりも14.0時間長い。

第2-4表 「時間管理の緩やかな労働者」の総労働時間

	時間管理緩やかダミー				有意性検定
	合計	0	1	平均値の差	
平均値	199.6	196.7	210.8	14.0	F値=35.18 P<0.000
標準偏差	35.7	34.3	38.7	-	
N	1,365	1,086	279	-	

注1: JILPT2005年調査による。

注2: 「時間管理緩やかダミー」で「1」が「時間管理の緩やかな労働者」である。

注3: 各属性について、無回答を除外した。

注4: 「総労働時間」とは、2004年6月に実際に働いた労働時間の合計（残業・休日出勤・自宅での作業を含む）。なお120時間未満及び301時間以上を除外した。

第2-5表は、「時間管理の緩やかな労働者」の「超過労働時間」を見たものである（定義については第1章と同様）。「時間管理の緩やかな労働者」は平均で42.8時間となっており、「緩やかではない労働者」よりも15.7時間長い。

第2-5表 「時間管理の緩やかな労働者」の超過労働時間

	時間管理緩やかダミー				有意性検定
	合計	0	1	平均値の差	
平均値	30.3	27.0	42.8	15.7	F値=57.53 P<0.000
標準偏差	30.2	27.1	37.7	-	
N	1,320	1,048	272	-	

注1、注2、注3とも第2-4表に同じ。

注4: 「超過労働時間」とは、「総労働時間」のうち、所定労働時間を超えて実際に働いた労働時間の合計（残業・休日出勤・自宅での作業等）。なお「総労働時間」が無回答の場合は「超過労働時間」も無回答として除外したが、「超過労働時間」が「0」の場合は含む。

#### 2. 所定を超える頻度・家に持ち帰る頻度

第2-6表は、所定労働時間を超えて働く頻度を見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「よくある」で61.3%と「緩やかではない労働者」よりも18.3ポイント高い。反対に「ときどきある」と「ほとんどない」では、それぞれ6.8ポイント、11.5ポイント低い。

第2 - 6表 所定労働時間を超えて働く頻度 (%)

		合計 (N)	よくある	ときどきある	ほとんどない	有意性検定 (Pearsonの <sup>2</sup> )
時間管理	0	100.0 (1,183)	43.0	34.5	22.5	係数値=36.18 自由度=2 有意確率=0.000
緩やかダミー	1	100.0 (300)	61.3	27.7	11.0	
	合計	100.0 (1,483)	46.7	33.1	20.2	

注1、注2、注3とも第2 - 4表に同じ。

第2 - 7表は、仕事を家に持ち帰る頻度を見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「よくある」で14.3%、「ときどきある」で29.6%と、それぞれ「緩やかではない労働者」よりも7.5ポイント、7.6ポイント高い。反対に「まったくない」は16.6%と「緩やかではない労働者」よりも約20ポイント低い。

第2 - 7表 仕事を家に持ち帰る頻度 (%)

		合計 (N)	よくある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	有意性検定 (Pearsonの <sup>2</sup> )
時間管理	0	100.0 (1,198)	6.8	22.0	35.3	36.0	係数値=52.76 自由度=2 有意確率=0.000
緩やかダミー	1	100.0 (307)	14.3	29.6	39.4	16.6	
	合計	100.0 (1,505)	8.3	23.5	36.1	32.0	

注1、注2、注3とも第2 - 4表に同じ。

### 3 . 総労働時間に与える影響

前述のことから、「時間管理の緩やかな労働者」は「緩やかではない労働者」に比べて、労働時間が長い可能性が示された。しかしながら、クロス集計結果では、多様な属性の影響を除去していない。そこで次に、被説明変数を総労働時間とし、「時間管理の緩やかな労働者」(ダミー変数)を含めた様々な説明変数の影響を見る。基本的な属性の影響を一定としても、なお「時間管理の緩やかな労働者」と「緩やかではない労働者」の相違が見られるかどうかを確認するためである。

第2 - 8表に、年齢と勤続年数の一方を投入した2本の推計式の結果を示した。まず、「時間管理緩やかダミー」の係数値は、どちらの推計式でも有意に正の値を示している。つまり、これらの諸属性の影響を取り除いた後でも、「時間管理の緩やかな労働者」の総労働時間は、「緩やかではない労働者」に比べて、長いことが示されている。

その他、「男性」「年齢」「勤続年数」「年収」「情報通信業」「医療、福祉」「公務」「営業・販売」「医療・教育関係の専門職」「現場管理・監督」「輸送・運転」「警備・清掃」の係数値が統計的に有意となった。女性よりも男性が長く、若年層ほど長く、勤続年数が短いほど長く、年収が多いほど長い。業種では「情報通信業」「医療、福祉」「公務」で短い。さらに職種によっても、特徴が見られる。「営業・販売」は、顧客や取引先との関係から労働時間が長いことを想像させる。「医療・教育関係の専門職」は、看護師や教員が長時間労働であることを、また「輸送・運転」は、長距離トラックやタクシー運転者などの長時間労働

働を示唆している。

第2 - 8表 「時間管理緩やかダミー」が総労働時間に与える影響(OLS)

被説明変数 = 総労働時間(対数)

サンプルサイズ = 1342

サンプルサイズ = 1333

F値 = 9.01 (P < .000)

F値 = 9.03 (P < .000)

自由度調整済み決定係数 = 0.165

自由度調整済み決定係数 = 0.166

説明変数		係数値	T値	係数値	T値
時間管理緩やかダミー		0.029 *	2.37	0.025 *	2.08
男性ダミー		0.063 **	5.19	0.064 **	5.28
年齢		-0.003 **	-4.96	-	-
勤続年数		-	-	-0.003 **	-4.66
年収(対数)		0.052 **	4.29	0.054 **	4.24
学歴	中学校卒	-0.018	-0.56	-0.021	-0.66
	短大・専修・高専卒	0.025	1.94	0.026 *	2.06
	四年制大卒・大学院	0.015	1.33	0.013	1.12
	総務・人事・経理等	0.014	0.76	0.012	0.66
職種	営業・販売	0.062 **	3.43	0.058 **	3.21
	接客サービス	0.021	0.79	0.021	0.83
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.016	0.49	0.011	0.33
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.038	1.90	0.039	1.94
	医療・教育関係の専門職	0.077 **	3.66	0.077 **	3.61
	現場管理・監督	0.082 **	3.51	0.078 **	3.32
	製造・生産・建設の作業	0.012	0.54	0.007	0.30
	輸送・運転	0.150 **	4.93	0.136 **	4.47
	警備・清掃	0.164 **	3.37	0.152 **	3.13
	職種その他	0.049 *	2.11	0.046 *	1.97
	勤務先の業種	建設業	0.012	0.64	0.008
電気・ガス・水道・熱供給業		-0.020	-0.61	-0.025	-0.78
情報通信業		-0.048 *	-2.21	-0.055 *	-2.52
運輸業		0.005	0.18	0.003	0.09
卸売・小売業		0.024	1.29	0.026	1.39
金融・保険業、不動産業		0.002	0.08	-0.003	-0.15
医療、福祉		-0.100 **	-4.26	-0.107 **	-4.55
サービス業		-0.011	-0.67	-0.013	-0.76
公務		-0.053 **	-2.81	-0.053 **	-2.81
業種その他		0.006	0.23	0.005	0.19
勤務先の従業員規模	30～99人	0.017	1.16	0.020	1.37
	100～299人	-0.014	-0.95	-0.007	-0.46
	300～999人	-0.019	-1.26	-0.005	-0.32
	1,000～2,999人	-0.038 *	-2.12	-0.021	-1.14
	3,000人以上	-0.035 *	-2.28	-0.019	-1.26
定数項		5.001 **	75.17	4.906 **	67.86

注1: JILPT2005年調査による。

注2: \* = P < .05, \*\* = P < .01

注3: ベンチマークは次の通り。学歴「高校卒」、職種「一般事務・受付・秘書」、勤務先の業種「製造業」、勤務先の従業員規模「29人以下」。

繰り返しになるが、これらの諸属性の影響を除去しても、「時間管理の緩やかな労働者」は、労働時間が長いのである。「時間管理が緩やか」であるということは、必ずしも長時間労働ではなくても良いはずである。つまり、仕事や作業のスケジュールを自ら決定できる余地が、少なくとも「緩やかではない労働者」よりは大きいはずである。それにもかかわらず、「緩やかな労働者」のほうが長いということは、どういうことだろうか。

今回の分析では、管理職、裁量労働制や「みなし労働時間」の適用労働者、さらに「時間管理なし」の労働者が「時間管理の緩やかな労働者」と定義されている。これらの労働者は、原則的には労働時間の長さやいつ働くかという配分を裁量的に決定し得る。しかし

分析結果は、それが裁量的に決定できるから短いのではなく、むしろ長いという結果になっている。これは、裁量的に決定し得る限度を超えた、仕事に関する責任の重さ、仕事量の多さ、あるいは仕事に対する動機付けの強さなどが背景にある可能性が考えられる。しかしながら、「責任の重さ」「仕事量の多さ」「動機付けの強さ」などを客観的に測定することは非常に難しい。したがってこれらのことを確かめるにはさらなる調査・分析を待たなければならない。しかしながら、JILPT2005年調査には若干の関連項目がある。したがって次節では、今後の研究につなげる前提として、「責任の重さ」「仕事量の多さ」「動機付けの強さ」に対する、「時間管理の緩やかな労働者」の影響を検討する。

#### 第4節 「時間管理の緩やかな労働者」の意識

第3節で述べたように、「時間管理の緩やかな労働者」の長時間労働の背景に、仕事の責任の重さ、仕事量の多さ、仕事に対する動機付けの強さ等がある可能性は考えられるが、実際にそれらのことを確かめるのは容易ではない。端的に言って、これらを客観的に測定することは限りなく困難だからである。労働時間の長さそれ自体も、必ずしも仕事量の多さを示さない場合がある。したがって、あくまでも類推の範囲を超えるものではないが、以下では、JILPT2005年調査から知り得る情報を使用して、これらのことに取り組んでみたい。

JILPT2005年調査では、ストレスを感じる度合いということで、「責任が重すぎる」「仕事量が多い」という項目がある<sup>37</sup>。責任の重さや仕事量について客観的に測定できないため、これらの主観的なストレスの感じ方を扱うこととする。また、仕事に対する動機付けについては、「仕事と余暇のバランス」という設問で、仕事志向から余暇志向までの5段階での択一回答となっている。これも主観的な判断であるが、仕事に対する動機付けを見る変数として扱うことにする。

##### 1. クロス集計結果

第2-9表は、「責任が重すぎる」というストレスを感じる頻度について見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」に比べて、「強く感じる」で3.1ポイント、「やや感じる」で4.0ポイント高い。しかしながら、これらの相違は統計的に有意な相違ではない。

---

<sup>37</sup> 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2006）を参照。

第2 - 9表 ストレス(責任が重すぎる)に対する程度(%)

		合計	(N)	強く感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない	有意性検定 (Pearsonの <sup>2</sup> )
時間管理 緩やかダ ミー	0	100.0	(1,105)	12.0	45.3	41.5	1.1	係数値=5.27 自由度=3 有意確率=0.153
	1	100.0	(284)	15.1	49.3	34.5	1.1	
	合計	100.0	(1,389)	12.7	46.1	40.1	1.1	

注1: JILPT2005年調査による。

注2: 「時間管理緩やかダミー」で「1」が「時間管理の緩やかな労働者」である。

注3: 各属性について、無回答を除外した。

第2 - 10表は、「仕事が多い」というストレスを感じる頻度について見たものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」に比べて、「強く感じる」で1.2ポイント、「やや感じる」で6.2ポイント高い。しかしながら、これらの相違は統計的に有意な相違ではない。

第2 - 10表 ストレス(仕事が多い)に対する程度(%)

		合計	(N)	強く感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない	有意性検定 (Pearsonの <sup>2</sup> )
時間管理 緩やかダ ミー	0	100.0	(1,116)	22.2	39.9	36.6	1.3	係数値=5.86 自由度=3 有意確率=0.118
	1	100.0	(282)	23.4	46.1	29.1	1.4	
	合計	100.0	(1,398)	22.5	41.1	35.1	1.4	

注1、注2、注3とも第2 - 9表に同じ。

第2 - 11表は、「仕事と余暇のバランス」に対する考え方をみたものである。「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」に比べて、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」で1.8ポイント、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」で8.5ポイント高い。反対に「仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」では10.0ポイント、「仕事よりも余暇に生きがいを求める」では3.5ポイント低い。このように、「時間管理の緩やかな労働者」の「仕事志向」は強いと考えられる。

第2 - 11表 仕事・余暇志向(%)

		合計	(N)	仕事に生きがい を求めており、 全力を傾けてい る	仕事に力を入れ るが、時には余 暇も楽しむ	仕事も余暇も同 じ位大切だと考 えている	仕事はなるべく 早く片づけて、で きるだけ余暇を 楽しむ	仕事よりも余暇 に生きがいを求 める	有意性検定 (Pearsonの <sup>2</sup> )
時間管理 緩やかダ ミー	0	100.0	(1,195)	1.8	20.6	48.5	21.8	7.4	係数値=29.08 自由度=4 有意確率=0.000
	1	100.0	(306)	3.6	29.1	51.6	11.8	3.9	
	合計	100.0	(1,501)	2.1	22.3	49.1	19.8	6.7	

注1、注2、注3とも第2 - 9表に同じ。

以上のように、仕事に関する主観的なストレスや意識を単純に比較すると、「仕事・余暇志向」では、「時間管理の緩やかな労働者」と「緩やかではない労働者」の差があることがわかった。

## 2. 計量分析結果

「時間管理の緩やかな労働者」と「緩やかではない労働者」のストレスや意識を比較するためには、様々な属性の影響を除去する必要がある。そこで次に、これらのストレスと

仕事・余暇志向の3種類の意識を被説明変数とし、「時間管理の緩やかな労働者」を主な説明変数とした分析結果を見る。

(1) 「責任が重すぎる」というストレスについて

第2-12表 「時間管理緩やかダミー」がストレス(責任が重すぎる)に与える影響  
(順序プロビット)

被説明変数 = ストレス(責任が重すぎる)

サンプルサイズ = 1323  
疑似決定係数 = 0.028

説明変数		係数値	Z値
時間管理緩やかダミー		0.059	0.69
総労働時間(対数)		0.454 *	2.07
労働時間増加ダミー		3.836	1.67
交差項(総労働時間 × 労働時間増加ダミー)		-0.669	-1.55
男性ダミー		0.018	0.21
年齢		0.001	0.24
年収(対数)		0.222 **	2.61
学歴	中学校卒	-0.343	-1.53
	短大・専修・高専卒	0.066	0.75
	四年制大卒・大学院	-0.238 **	-2.96
職種	総務・人事・経理等	-0.006	-0.05
	営業・販売	0.125	1.00
	接客サービス	0.068	0.38
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.242	1.06
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.007	0.05
	医療・教育関係の専門職	0.310 *	2.11
	現場管理・監督	0.156	0.96
	製造・生産・建設の作業	-0.124	-0.84
	輸送・運転	-0.183	-0.87
	警備・清掃	0.601	1.79
	職種その他	0.004	0.03
勤務先の業種	建設業	0.205	1.58
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.279	-1.26
	情報通信業	-0.193	-1.29
	運輸業	0.010	0.05
	卸売・小売業	-0.116	-0.89
	金融・保険業、不動産業	-0.120	-0.81
	医療、福祉	-0.033	-0.20
	サービス業	0.015	0.14
	公務	-0.069	-0.53
	業種その他	-0.184	-0.95
勤務先の従業員規模	30～99人	-0.225 *	-2.24
	100～299人	0.011	0.11
	300～999人	-0.050	-0.47
	1,000～2,999人	-0.132	-1.06
	3,000人以上	-0.088	-0.82

注1: JILPT2005年調査による。

注2: \* = P < .05, \*\* = P < .01

注3: ペンチマークは次の通り。学歴「高校卒」、職種「一般事務・受付・秘書」、勤務先の業種「製造業」、勤務先の従業員規模「29人以下」。

注4: 「時間管理緩やかダミー」と「総労働時間(対数)」の相関係数は、.155であった。したがってこの2変数間の多重共線性の問題は小さいと判断した。

注5: 被説明変数は、「責任が重すぎる」というストレスを「強く感じる」=3、「やや感じる」=2、「あまり感じない」=1、「まったく感じない」=0とした。

第2-12表は、ストレス(責任が重すぎる)を被説明変数とした分析結果である。疑似決定係数の値が低く、ストレスを説明するのにこれらの説明変数では不十分であることを前提とする(脚注29を参照)が、それでも「時間管理緩やかダミー」の係数値は統計的に有意な値とはなっていない。つまり、「時間管理の緩やかな労働者」が「緩やかではない労働者」に比べて、「責任が重すぎる」とより強く感じているわけではないことを示している。また総労働時間は有意に正の値となっており、労働時間の長さが「責任が重すぎる」に影響していることがわかる。その他、「年収」「四年制大学・大学院」「30～99人」「医療・教育関係の専門職」で有意な値を示している。



(2) 「仕事量が多い」というストレスについて

第2 - 13表 「時間管理緩やかダミー」がストレス(仕事量が多い)に与える影響  
(順序プロビット)

被説明変数 = ストレス(仕事量が多い)

サンプルサイズ = 1319

疑似決定係数 = 0.073

説明変数		係数値	Z値	
時間管理緩やかダミー		-0.070	-0.82	
総労働時間(対数)		2.293 **	10.11	
労働時間増加ダミー		6.772 **	2.91	
交差項(総労働時間 × 労働時間増加ダミー)		-1.211 **	-2.78	
男性ダミー		0.008	0.10	
年齢		0.003	0.78	
年収(対数)		0.027	0.31	
学歴	中学校卒	-0.381	-1.69	
	短大・専修・高専卒	-0.043	-0.49	
	四年制大卒・大学院	-0.069	-0.85	
職種	総務・人事・経理等	0.116	0.90	
	営業・販売	0.398 **	3.18	
	接客サービス	0.113	0.63	
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.098	0.43	
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.388 **	2.82	
	医療・教育関係の専門職	0.598 **	4.04	
	現場管理・監督	0.125	0.76	
	製造・生産・建設の作業	0.425 **	2.87	
	輸送・運転	-0.344	-1.63	
	警備・清掃	0.394	1.16	
	職種その他	0.352 *	2.19	
	勤務先の業種	建設業	0.097	0.75
		電気・ガス・水道・熱供給業	-0.097	-0.44
情報通信業		-0.254	-1.69	
運輸業		0.372	1.90	
卸売・小売業		-0.248	-1.90	
金融・保険業、不動産業		0.056	0.37	
医療、福祉		-0.111	-0.68	
サービス業		0.074	0.65	
公務		0.037	0.28	
業種その他		-0.207	-1.07	
勤務先の従業員規模	30～99人	0.101	1.00	
	100～299人	0.276 **	2.62	
	300～999人	0.182	1.70	
	1,000～2,999人	0.322 *	2.57	
	3,000人以上	0.281 **	2.62	

注1、注2、注3、注4とも第2 - 12表に同じ。

注5：被説明変数は、「仕事量が多い」というストレスを「強く感じる」=3、「やや感じる」=2、「あまり感じない」=1、「まったく感じない」=0とした。

第2 - 13表は、ストレス(仕事量が多い)を被説明変数とした分析結果である。「時間管理緩やかダミー」の係数値は統計的に有意な値とはなっていない。つまり、「時間管理の緩やかな労働者」が「緩やかではない労働者」に比べて、「仕事量が多い」とより強く感じているわけではないことを示している。また「総労働時間」「労働時間増加ダミー」とも有意に正の値となっており、労働時間の絶対量も、変化(増加)も「仕事量が多い」に影響している。また第1章と同様、交差項の値は負となっており、「増加した」人たちの中では、総労働時間が短い方がストレスが強い。その他、1,000人以上などの大企業では有意に正の値を示しており、大企業に勤務する労働者ほど「仕事量が多い」と感じていることを示している。また「営業・販売」「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「医療・教育関係の専門職」「製造・生産・建設の作業」でも、「仕事量が多い」というストレスの度合いが強いことが示されているが、対人関係や「産みの苦しみ」や職場環境などが複雑に絡み合っており、「仕事量が多い」に影響している可能性等が考えられる。

### (3) 仕事志向について

第2-14表は、「仕事志向<sup>38</sup>」を被説明変数とした分析結果である。「時間管理緩やかダミー」の係数値は有意に正の値となっている。つまり、「時間管理の緩やかな労働者」は「緩やかではない労働者」よりも「仕事志向」が強いということである。

第2-14表 「時間管理緩やかダミー」が仕事志向に与える影響(順序プロビット)

被説明変数 = 仕事志向

サンプルサイズ = 1332

疑似決定係数 = 0.035

説明変数		係数値	Z値
時間管理緩やかダミー		0.200 *	2.38
総労働時間(対数)		0.960 **	4.42
労働時間増加ダミー		-2.629	-1.16
交差項(総労働時間×労働時間増加ダミー)		0.484	1.14
男性ダミー		-0.120	-1.45
年齢		0.017 **	4.22
年収(対数)		0.128	1.53
学歴	中学校卒	0.037	0.17
	短大・専修・高専卒	0.041	0.47
	四年制大卒・大学院	0.056	0.71
職種	総務・人事・経理等	0.068	0.54
	営業・販売	0.164	1.34
	接客サービス	0.105	0.59
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.453 *	-2.01
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.149	1.10
	医療・教育関係の専門職	0.235	1.62
	現場管理・監督	0.203	1.26
	製造・生産・建設の作業	0.260	1.77
	輸送・運転	-0.017	-0.08
	警備・清掃	0.086	0.26
	職種その他	0.132	0.84
勤務先の業種	建設業	-0.101	-0.79
	電気・ガス・水道・熱供給業	0.292	1.34
	情報通信業	0.131	0.89
	運輸業	0.117	0.61
	卸売・小売業	-0.008	-0.06
	金融・保険業、不動産業	0.144	0.97
	医療、福祉	0.140	0.86
	サービス業	0.174	1.55
	公務	0.270 *	2.09
業種その他	-0.084	-0.44	
勤務先の従業員規模	30～99人	-0.124	-1.25
	100～299人	-0.073	-0.71
	300～999人	-0.255 *	-2.42
	1,000～2,999人	-0.166	-1.35
	3,000人以上	-0.034	-0.32

注1、注2、注3、注4とも第2-12表に同じ。

注5：被説明変数は、「仕事志向」という観点から、「仕事に生きがい」=4、「時には余暇も楽しむ」=3、「仕事も余暇も同じくらい」=2、「なるべく余暇」=1、「余暇に生きがい」=0とした。

「総労働時間」も有意に正の値となっており、労働時間が長いほど「仕事志向」であるという理解しやすい結果となった。また、「年齢」も正の値となっており、年齢が高いほど「仕事志向」が強いということである。

<sup>38</sup> 設問は仕事志向から余暇志向までの5段階の択一回答となっているが、分析に当たって、「仕事志向」という概念で順位尺度を修正した。

「責任が重すぎる」「仕事が多い」とは対照的に、「仕事志向」に対しては「時間管理の緩やかな労働者」の影響が検出された。このことは、「時間管理の緩やかな労働者」が、「緩やかではない労働者」と比べて、「責任の重さ」や「仕事量の多さ」に関するストレスでは相違がないのに、仕事に対する動機付けでは相違があり、より「仕事志向」であることを示唆するものである。

## 第5節 本章のまとめ

「時間管理の緩やかな労働者」は、様々な属性を一定としてもなお、「総労働時間」が長いことがわかった。管理職、裁量労働制等、労働時間の長さや配分に自己裁量度の高い労働者であるにもかかわらず、労働時間が長い背景には何があるのか。仕事に関する責任の重さ、仕事量の多さ、仕事に対する動機付けの強さに関する分析結果を見ると、「責任が重すぎる」と「仕事が多い」でストレスが強いわけではなく、動機付けではより「仕事志向」であることがわかった。

以上の結果から判断すれば、「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」よりも「仕事志向」で、それゆえ「総労働時間」が長い。しかしながら「責任の重さ」や「仕事量の多さ」についてストレスが強いわけではないということになる。これは、管理職や裁量労働制の適用労働者などが、自ら好んで働くために、結果的に長時間労働となっていることを肯定しているように見える。しかしながら、今回の分析に際して使用した「責任の重さ」や「仕事量の多さ」は、あくまでも「ストレスを感じるかどうか」という観点で見たものであり、客観的に測定された責任の重さや仕事量の多さではないことは注意する必要がある。換言すれば、ストレスは強くないが、客観的に見た責任は重いかもしれないし、仕事が多い可能性も全面的に否定されたわけではない。残念ながらこの点については今後の研究課題とせざるを得ない。

本章の分析結果において注意すべきは、「時間管理緩やかダミー」は影響していないものの、労働時間の長さや労働時間の増加が、これらのストレスに明確に影響していることである。「時間管理の緩やかな労働者」のストレスが強いわけではないからといって、これらの労働者が無制限に何時間でも働くことができるというわけではない。したがって、どのような労働時間管理の制度が適用されようとも、労働時間の長さに対して、一定の総量規制をすることは重要である。

## まとめと政策的含意

まず、主な事実発見について以下にまとめる。

日本の正規従業員の大半は、残業をしているが、残業時間にも幅がある。

長時間労働イコール高収入とはいえない。

残業理由には一見、多様性があるようだが、実際には仕事や会社の都合によることが多い。

残業理由トップの「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから」は、労働時間の長さにも明確に影響している。

食事、睡眠、運動のうち、長時間労働の影響が特に強く表れるのは睡眠である。

「責任が重すぎる」「働く時間が長い」「仕事量が多い」といった仕事上のストレスには、労働時間の長さだけでなく労働時間の変化(増加)も影響している。しかし、「仕事の成果が過度に重視される」のようないくつかのストレスには、労働時間の長さも労働時間の変化も明確な影響を与えていない。

法定労働時間とあまり変わらないか、残業が相対的に少ない(月 40 時間程度)場合であっても、個々の家庭環境等によっては、ストレスを高める可能性がある。

「時間管理の緩やかな労働者」は、「緩やかではない労働者」よりも労働時間が長い。

「時間管理の緩やかな労働者」の仕事志向は強いが、「時間管理」それ自体が仕事上のストレスを高めるとはいえない。

しかし、労働時間管理の問題を考慮しても、労働時間の長さやその変化(増加)は、仕事上のストレスを強めている。

以上のような事実発見に基づいて政策的含意を考えるならば、まず最優先課題として過重な労働時間の防止・削減が求められる。大半の正規従業員が残業をしており、そのうち 22%が月間で 50 時間を超える残業をしている。残業が当たり前の状況を改めなければならない。残業をする理由についても、通説で言われるような個人的な都合で残業する人は少数派であり、最大の理由は「業務量の多さ」にある。これは、多くの人が所定労働時間内では片づかない業務量を抱えているということであるから、より適切な業務量管理、要員管理が求められる。政策的には、一定期間における総実労働時間の上限規制を行うことが、様々な種類の労働者にとって有効であると思われる。たとえば、労働基準法における時間外労働の上限「基準」(年間 360 時間)の実効性を高めることなどから始めることが考えられる(むろん、サービス残業を撲滅することは言うまでもない)。

さらに、家庭の事情などによっては、法定労働時間であっても、主観的には「長時間労働」になり得る。こうした家庭の事情等に対応したより実践的かつ効果的な労働時間のあ

り方が求められる。オランダ、ベルギーなどの欧州諸国に見られるように<sup>39</sup>、フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換の権利を労働者に保証するような施策が考えられるが、我が国においては、単に労働時間規制の問題だけではなく、雇用形態間の均衡・均等処遇施策とともに一体的に推進することが肝要である。

ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が検討されている現在、「時間管理の緩やかな労働者」の幅が広がり、数の上でも増加すると仮定すれば、それはどのような影響をもたらすのだろうか。本稿の分析結果はあくまでも管理職や裁量労働制の適用労働者などを対象としたものであるが、後述する補論の結果から類推すれば、管理職一步手前でかつある程度の年収があるホワイトカラー層の労働時間もやはり長い可能性がある（補論参照）。

かなりの長時間労働であるにもかかわらず、「時間管理の緩やかな労働者」の仕事に対する動機付けが高いこと、そして（一定の条件下では）それらの労働者のストレスが必ずしも高いとはいえない可能性があることは、多くの企業経営者にとっては幸運なことであろう。しかし、今回の分析結果で強調すべきは、時間管理の問題というよりもむしろ、長時間労働と責任や仕事量に関するストレスとの明白な因果関係にあるといえる。長時間労働を放置すると、これらのストレスの度合いも強くなり、労働者の心身に悪影響を及ぼす。このことは、時間管理の柔軟性にかかわらず、最優先の課題なのである。

「時間管理が緩やか」であるということは、仕事や作業のスケジュールを自ら決定できる余地が、「緩やかではない労働者」よりも大きいはずである。したがって、必ずしも恒常的に長時間労働ではなくても良い。例えば、ある一定期間は毎日10時間労働であっても、別の期間には毎日6時間労働でも良いはずである。しかし現状を顧みれば、多くの労働者にとって、こうした考えは「机上の空論」に終わっている。したがって、労働時間の総量規制とともに、家庭の事情等による制約がある労働者と同様、労働時間と賃金のバランスに関する選択肢の多様性とその選択権を労働者側に委譲する必要がある。

長時間労働は「仕事と家庭生活の調和」を乱し、長期的に見れば個々の労働者の生産性を低下させ、ストレス社会の進行を助長し、最悪の帰結である「過労死」「過労自殺」を増加させる危険性を持つ。労働時間の総量規制、そして労働時間の選択肢の多様性とその選択権の労働者側への委譲が、長時間労働社会からの脱却に必要である。

---

<sup>39</sup> 欧州諸国では、法律や労働協約によってワーク・ライフ・バランスを保证する様々な仕組みが発達している。制度については Eurofound（2003）実態については Eurofound（2006）を参照。

## 補論：ホワイトカラー・エグゼンプションに関する試論

2006年12月27日に出された労働政策審議会の答申(「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」)を参考に、JILPT2005年調査のデータから、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションの対象労働者を仮定し、次のような集計を試みた(これらの集計はあくまでも“試論”であり、日本の正社員全体へ一般化する意図はないことに注意されたい<sup>40</sup>)。

答申の内容から、「管理監督者の一步手前に位置する」「ホワイトカラー労働者」をまずWCE1とする。JILPT2005年調査では、「係長・主任<sup>41</sup>」は1,528人中406人(26.6%)であった。また「事務・技術系のホワイトカラー<sup>42</sup>」は1,522人中1,097人(72.1%)であった。この双方に該当するWCE1は1,527人中313人(20.5%)であった。しかし、勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」の適用労働者については調査の定義上、除外することが望ましいため、「裁量労働制・みなし労働」以外<sup>43</sup>をカウントすると、1,504人中1,463人(97.2%)となり、WCE1とこの双方に該当するグループ(WCE2とする)は、1,525人中300人(19.7%)となった。

また、答申には次のような要件が記されている。

労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者であること。

業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者であること。

業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者であること。

年収が相当程度高い者であること。

答申では、これらの要件を踏まえて「管理監督者の一步手前に位置する者」と具体的に記されていると思われるが、JILPT2005年調査には、上記 から に関する適切な質問項目がないため、あくまでも代理変数として、高学歴者を想定することとする。「四年制大学卒」及び「大学院以上<sup>44</sup>」とした場合、これに該当するのは1,519人中632人(41.6%)

<sup>40</sup> JILPT2005年調査の対象者全体については、国勢調査の「雇用者(主に仕事)」の性別・年齢階層別分布に従って抽出しているが、性・年齢以外の属性については考慮されておらず、また本文に書いたように該当者が非常に少ないため。

<sup>41</sup> 役職で「係長・主任」が該当すると判断し、その他の「一般社員」及び「課長クラス」「部長・本部長クラス」「その他(役員等)」を非該当とした。

<sup>42</sup> 職種で「総務・人事・経理等」「一般事務・受付・秘書」「営業・販売」「接客サービス」「調査分析・特許法務などの事務系専門職」「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「医療・教育関係の専門職」を該当(ホワイトカラー)とし、それ以外(「現場管理・監督」「製造・生産・建設の作業」「輸送・運転」「警備・清掃」「その他」)を非該当とした。

<sup>43</sup> 「裁量労働制・みなし労働」については、「法律上の適用を受ける」との但し書きがあるため、これについては非該当とし、その他の「通常の勤務時間制度」「フレックスタイム(法律上の適用については不問)」「変形労働時間制(法律上の適用については不問)」「交替制」「育児等のための短時間勤務」「時間管理なし」を該当とした。

<sup>44</sup> 「四年制大学卒」「大学院以上」が該当すると想定し、その他の「中学校卒」「高等学校卒」「専修・各

であった。WCE2と高学歴者の双方に該当するグループ(WCE3とする)は、1,527人中157人(10.3%)であった。WCE3の総労働時間の平均は207.5時間で、それ以外の198.8時間よりも8.7時間長かった。

さらに年収要件について、新聞報道による情報などを参考に、900万円以上と700万円以上の2つを想定し、WCE3\_900とWCE3\_700というグループを作成すると、前者はWCE3全体の157人中12人(7.6%・1,528人の0.79%)、後者は同じく53人(33.8%・1,528人の3.47%)となった。総労働時間の平均を見てみると、WCE3\_900は208.1時間で、それ以外の199.6時間よりも8.5時間長く、WCE3\_700は215.1時間で、それ以外の199.1時間よりも16時間長かった。

他の属性の影響を一定としてWCE3\_900及びWCE3\_700の労働時間に対する影響を見るために、長時間労働者か否かという意味で「総労働時間・200時間以上ダミー」を被説明変数とした分析を行った(性別、年齢、勤務先の業種、勤務先の従業員規模をコントロール変数とした)。結果(補論表)は、WCE3\_900の係数値は有意ではなかったが<sup>45</sup>、WCE3\_700の係数値は有意に正の値となった。つまり、WCE3\_900は明確に影響するとは言いえないが、WCE3\_700に該当する場合、長時間労働者となる確率が高いことを示している。この含意は、年収がある程度高ければ問題は少ないが、低い場合には長時間労働者となる確率を高めるため、ホワイトカラー・エグゼンプションによって残業手当などが減るとすれば、事実上の収入減となる確率も高まるということにある。

補論表 長時間労働に対するホワイトカラー・エグゼンプションの影響(プロビット)

被説明変数 = 総労働時間・200時間以上ダミー      サンプルサイズ = 1371      サンプルサイズ = 1371  
 疑似決定係数 = 0.082      疑似決定係数 = 0.086

説明変数		係数値	T値	係数値	T値
WCE3_900		0.717	1.70	-	-
WCE3_700		-	-	0.626 **	3.10
男性ダミー		0.753 **	8.98	0.740 **	8.81
年齢		-0.010 *	-2.58	-0.011 *	-2.65
勤務先の業種	建設業	0.227	1.57	0.215	1.48
	電気・ガス・水道・熱供給業	0.093	0.36	0.110	0.42
	情報通信業	-0.089	-0.55	-0.083	-0.51
	運輸業	0.213	1.18	0.223	1.24
	卸売・小売業	0.311 *	2.30	0.307 *	2.26
	金融・保険業、不動産業	0.115	0.70	0.122	0.74
	医療、福祉	-0.353 **	-2.39	-0.362 *	-2.45
	サービス業	-0.013	-0.12	-0.015	-0.14
	公務	-0.335 *	-2.49	-0.343 *	-2.55
	業種その他	0.195	0.87	0.206	0.92
勤務先の従業員規模	30～99人	0.100	0.86	0.091	0.78
	100～299人	-0.060	-0.50	-0.064	-0.53
	300～999人	-0.049	-0.40	-0.066	-0.54
	1,000～2,999人	-0.180	-1.31	-0.207	-1.50
	3,000人以上	-0.081	-0.70	-0.126	-1.07
定数項		-0.172	-0.85	-0.149	-0.73

注1: JILPT2005年調査による。

注2: \* = P < .05, \*\* = P < .01

注3: ベンチマークは次の通り。勤務先の業種「製造業」、勤務先の従業員規模「29人以下」。

注4: WCE3\_900、WCE3\_700の内容については本文を参照。

種学校卒」「短大・高専卒」を非該当とした。

<sup>45</sup> ただし WCE3\_900 は 10%水準では有意となるので、結果の解釈はある程度留保する必要があると考えられる。

## \* 参考文献 \*

- 朝倉隆司(2001)「労働時間管理制度が労働者の健康、社会生活に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.492.
- 大橋勇雄(1989)「労働時間の分析」伊藤元重・西村和雄編『応用ミクロ経済学』東京大学出版会.
- 小倉一哉・坂口尚文(2004)「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察(JILPT ディスカッション・ペーパーNo.04-001)」
- 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』12.16.
- 玄田有史(2005)『働く過剰』NTT出版.
- 厚生労働省(2005)『平成18年版労働経済白書』
- 腰原久雄(1980)「雇用・労働時間の変動に関する一考察」中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所.
- 小林章雄(2001)「職業性ストレスと労働者の健康」『日本労働研究雑誌』No.492.
- 菅野和夫(2006)『労働法(第七版補正版)』弘文堂.
- 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」『日本労働研究雑誌』No.526.
- 中央労働委員会事務局(2004)『平成15年賃金事情等総合調査』(財)労委協会.
- 東京労働局(2004)「従業員の健康管理等に関するアンケート調査結果」
- 徳永芳郎(1994)「働き過ぎと健康障害 - 勤労者の立場からみた分析と提言」『経済分析』No.133.
- 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』日本経済新聞社.
- 森岡孝二(2005)『働きすぎの時代』岩波新書.
- 山崎喜比古(1992)「ホワイトカラーにみる疲労・ストレスの増大とライフスタイル」『日本労働研究雑誌』No.389.
- 労働省(1986)『昭和61年版労働白書』
- 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(2006)『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果(JILPT調査シリーズNo.20)』
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)(2003)  
*Working-time preferences and work-life balance in the EU : some policy considerations for enhancing the quality of life.* (Eurofoundのwebsiteより入手 <http://www.eurofound.europa.eu/>)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2006)  
*Working time and work-life balance in European companies - Establishment Survey on Working Time 2004-2005.* (Eurofoundのwebsiteより入手、同上)