

# ワーク・ライフ・バランスの 地域間の違いについて

## 1 はじめに

近年、長時間労働をしている比較的若い年齢層の正社員が増加していることが指摘されている。また、長時間労働をしている30歳代の男性のホワイトカラーほど高賃金を得ているともいわれている。

標準的なテキストにおいて、集計レベルでみたわが国の労働時間は、所定内労働時間が比較的安定的に推移しているのに対して、所定外労働時間は景気が上向いている時期には長くなり、景気が下向きの時期には短くなると説明されてきた。そして、こうした労働時間の伸縮性によって、わが国の雇用はある程度維持され、失業の発生が回避されてきたとされてきた。

ところが、1990年代以降、わが国の失業率は趨勢的に上昇した。その背景には、労働時間による調整に限界がきて、それまで回避されてきた労働者数の調整が行われたと考えられる。それにともなって、人数の調整が行われると同時に、所定外労働時間が長期化するという、これまでとは異なった動きが観察され始め、それが上記の現象につながっていると考えられる。すなわち、

- (1) 所定内給与の抑制を長時間の労働をすることによって補完していること、
- (2) 企業が新規採用を抑制したり、事業の再構築を進めることによって企業内の労働者の業務量が増加し、それによって労働時間が長期化していること、これらの二点が長時間労働の要因として指摘されている（玄田2005）。

一方、よく知られたように、雇用失業情勢には地域間格差が存在している。もし、景気の代理指標としての雇用失業情勢が労働時間に対して何らかの影響を与えるとすれば、労働時間にも地域間格差が存在するかもしれない。

この小論では、地域間で労働時間がどれだけ異っているのか、もし異っているとすれば、それは雇用失業情勢など労働市場の状況によるものなのか、それとも他の要因によるものなのか。さらに、労働時間の長さが個人の仕事と生活の調和にどのような影響をもたらしているのか。こうした点について公表デー

タと「仕事と生活調査」のデータを用いて確認していく。経済の状況によって企業の労働需要は異なるであろうし、個人の労働供給行動にも影響をおよぼすと考えられる。この小論において集計レベルだけではなく、ミクロレベルでの分析を行う理由は、労働供給が個人もしくは家計レベルで行われているとするならば、両方の資料で把握する方が適切と思われたからである。

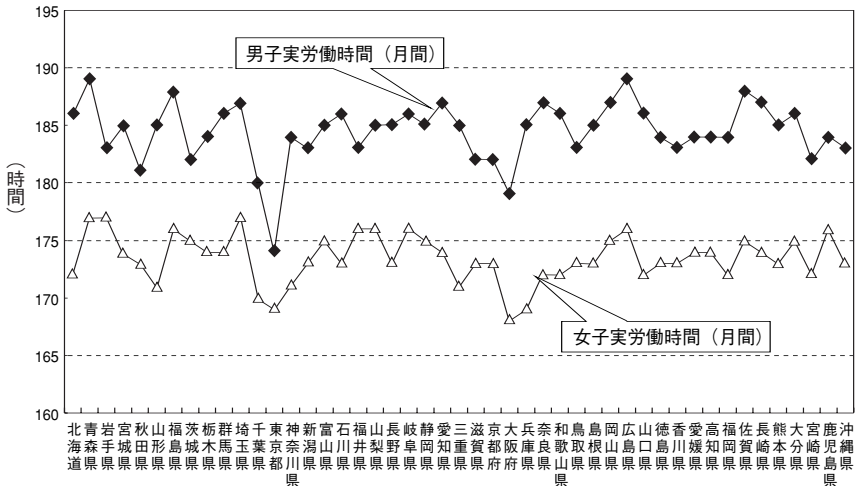
以下の構成を簡単に述べる。2において労働時間が地域間でどれくらいあるのかを集計データとミクロデータで確認する。3では、個人の労働時間を決める要因について検討する。4では、自分の労働時間（および家庭生活時間）に対して、個人がどのように評価しているのかを検討し、はたして仕事と生活の調和がはかられているのかどうか、地域間で違いが存在するのかについて検討を行う。最後に、議論をまとめる。

## 2 労働時間の地域間の差

### (1) 集計レベルでみた労働時間の地域間格差

ここでは地域間で労働時間の差がどれだけあるのかを確認する。まず、図表4-2-1は実労働時間（2005年）を都道府県別、男女別に整理したものである。

図表 4-2-1 都道府県別・性別実労働時間（2005年）



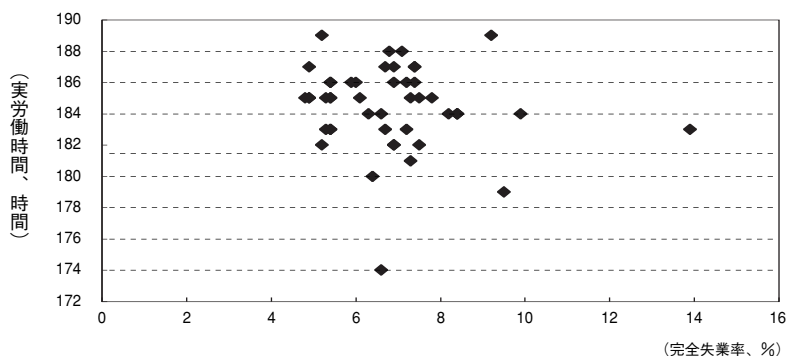
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

この図表をみると、都道府県間で実労働時間に差があることがわかる。男子の実労働時間についてみると、最も長い青森県が189時間であるのに対して、最も短い東京都が174時間となっており、実労働時間の範囲は15時間となっている。また、女子の実労働時間については、最も長い青森県が177時間であるのに対して最も短い大阪府は168時間となっており、実労働時間の範囲は9時間となっている。

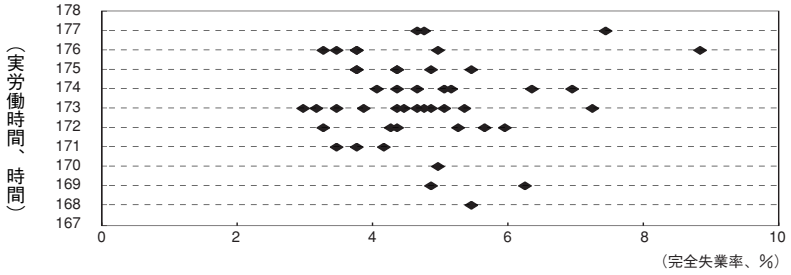
このように、都道府県間で実労働時間に差があることは、労働需給、賃金、週休2日制の導入状況、就業形態など、地域経済の状況と関係があると考えられる。また、労働供給については、家族構成、ライフコースのどこに位置するのかといった要因も関係していると考えられる。

労働時間に影響を与えるさまざまな要因のうち、地域経済の状況の代理指標として完全失業率と有効求人倍率をとりあげ、男女それぞれの実労働時間との関係をみるために散布図を描いたものが図表4-2-2～図表4-2-5である。相関係数をみると、男子の実労働時間と完全失業率については-0.263、女子の実労働時間と完全失業率については-0.333となっている。完全失業率と労働時間の相関係数はまた、女性の方が男性に比べて相関が大きいことが観察される。

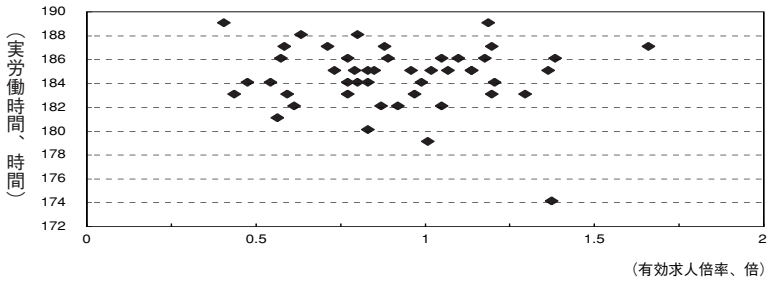
図表 4-2-2 都道府県別の完全失業率と男子実労働時間の散布図  
(縦軸：実労働時間、横軸：完全失業率)



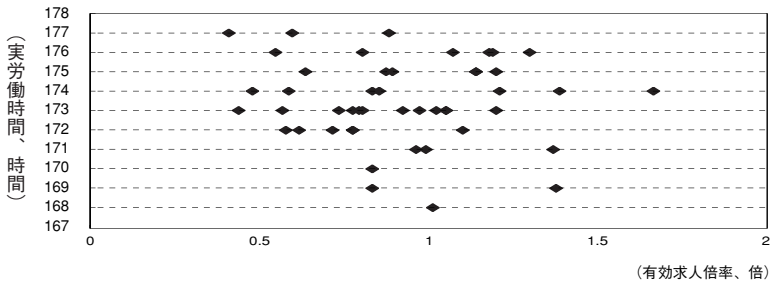
図表 4-2-3 都道府県別の完全失業率と女子実労働時間の散布図  
(縦軸：実労働時間、横軸：完全失業率)



図表 4-2-4 都道府県別の有効求人倍率と男子実労働時間の散布図  
(縦軸：実労働時間、横軸：有効求人倍率)



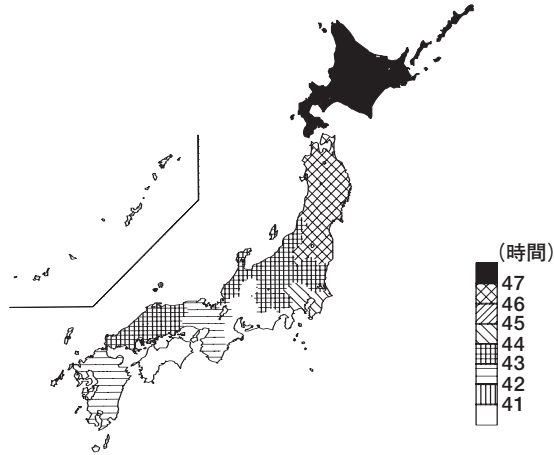
図表 4-2-5 都道府県別の有効求人倍率と女子実労働時間の散布図  
(縦軸：実労働時間、横軸：有効求人倍率)



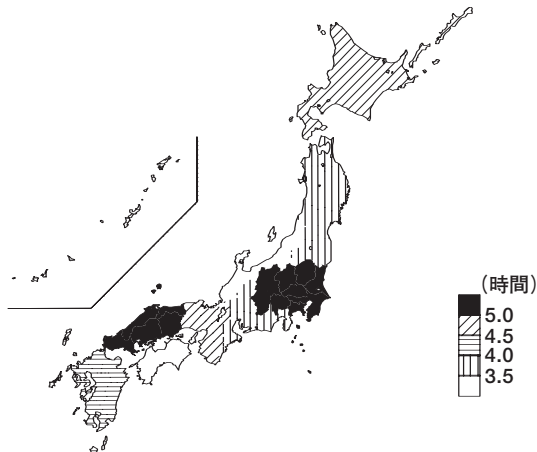
## (2) 「仕事と生活調査」資料でみた地域別労働時間

次に、「仕事と生活調査」結果では、労働時間には地域間格差がどれだけあるのだろうか。図表4-2-6、図表4-2-7、図表4-2-8は「仕事と生活調査」の本人票の回答結果のなかから、回答者の居住地のブロック別に実労働時間（残業時間を含む）、残業時間、労働日数の平均値を地図上に描いたものである。

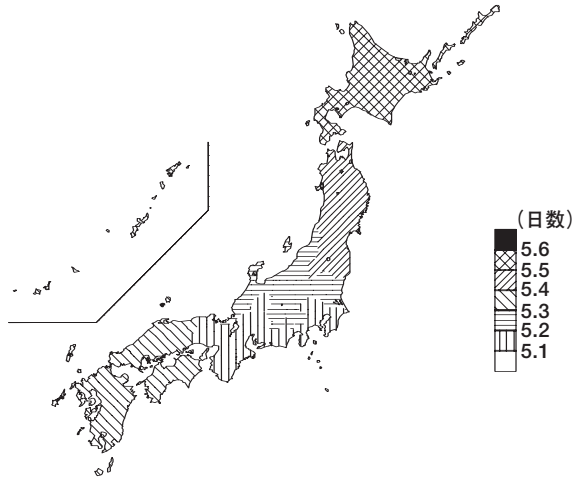
図表 4-2-6 地域別実労働時間の平均値



図表 4-2-7 地域別残業時間の平均値



図表 4-2-8 地域別労働日数の平均値



これをみると、実労働時間は北海道や東北、中国といった地域で長く、東海がもっとも短い。前者の地域では景気の回復が相対的に遅れているのに対して、後者の地域では相対的に景気が良い。また、景気の動きに連動して増減するとされている残業時間についても、景気がよい東海で短く、北海道などで長くなっている。さらに、労働日数についてみると、北海道や東北、中国、四国、九州といった地域で労働日数が多く、関東、東海、近畿といった都市圏で労働日数が少ない。これは、週休2日制の普及率の違いなども関係していると考えられる。

もちろん、これらの数値は地域の産業構造や回答者の個人属性を調整していないので、解釈には注意が必要である。しかし、地域別の労働時間の違いは教科書的な説明がつく場合と、それができない場合がある。もし、冒頭で取り上げたような要因がこうした現象と関係あるとするならば、当該地域の労働者の仕事と生活のバランスにも差が生じている可能性がある。

この小論では、個人の属性をコントロールした上で、地域経済の違いが仕事と生活の調和にどのような影響をおよぼしているのか、検討していく。

ところで、「仕事と生活の調和」といっても、どのような状況が「仕事と生活の調和」がとれている状況なのか、個人の属性、家庭、職場、地域、さらに

価値観といったさまざまな要因によって、異なっていると考えられる。それゆえ、仕事と生活の調和を一律に定義することは難しい（千葉2004）。

こうした点を考慮して、以下では仕事と生活の調和についてあえて1つの指標にまとめることをせず、いくつかの変数を取り上げて仕事と生活の調和について探査的に検討することとした。

### 3 労働時間の長さ仕事と生活の調和の関係

この節では、労働時間がどのような要因で決まるかを検討する。また、労働市場の地域差に注目する。

図表4-2-9は、実労働時間を被説明変数とし、回答者の年齢、性別（女性=1、ダミー変数）、仕事内容（ダミー変数）、勤務先の事業内容（ダミー変数）、企業規模（ダミー変数）、準夜勤・夜勤の頻度（よくある・たまにある=1、ない=0とするダミー変数）、土日の勤務の頻度（よくある・たまにある=1、ない=0とするダミー変数）、労働需要要因として地域ブロック別の完全失業率を説明

図表 4-2-9 実労働時間についての回帰分析結果（OLS）

		係数	標準誤差
	定数	60.463	14.16***
	年齢	-0.012	0.046
(女性=1)	性別ダミー	-8.598	0.863***
	経営者ダミー	5.359	1.445***
	課長以上ダミー	5.42	2.505**
(一般社員をベース)	パートダミー	-14.772	0.993***
	派遣ダミー	-7.945	2.957***
	家族従業員ダミー	0.522	1.882
	内職ダミー	-12.909	4.234***
	完全失業率	9.411	9.908
	北海道	3.641	1.562**
	東北	2.385	1.25*
	北関東・甲信	-0.979	1.452
(南関東をベース)	北陸	-0.891	1.086
	東海	-1.799	1.192
	近畿	-0.855	0.966
	中国	1.206	1.391
	四国	-3.542	1.93*
	九州	0.465	1.117
	調整済 R2	0.343	
	標準誤差	13.796	
	F 値		19.363

注：業種、職種、企業規模の係数は省略。\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意なことをあらわす。(以下、同じ)。

変数として、回帰分析を行った結果である。完全失業率については、2005年国勢調査の都道府県データ（1%抽出）を利用した。

推計結果をみると、自由度修正済R<sup>2</sup>が0.218、分散分析のF値は1%水準で有意であった。

係数をみると、性別については符号がマイナスで有意であるので、男性に比べて女性の労働時間が短い。従業上の地位については、経営者、課長以上の管理職については、符号がプラスで統計的に有意であるので、ベースとした一般社員に比べて労働時間が長く、パートなど、派遣社員、内職については符号がマイナスで統計的に有意であるので、労働時間が短いことになる。家族従業員については統計的に有意となっていない。

地域間の労働時間の差をみると、ベースとした南関東に比べて北海道、東北については符号がプラスで統計的に有意であるので、実労働時間が長く、四国については符号がマイナスで統計的に有意であるので、労働時間が短い。それ以外の地域については、統計的に有意ではなかった。

地域労働市場の状況の代理変数である完全失業率については、完全失業率の係数がマイナスになること、すなわち、完全失業率が高いほど労働時間が短いことが期待される。推計結果は符号がプラスになっているが、統計的に有意でない。

既にみたように、実労働時間に比べて残業時間の方が経済状況との相関が高い。そこで、被説明変数を残業時間として推計した結果を図表4-2-10に示した<sup>1</sup>。推計結果は、自由度修正済R<sup>2</sup>が0.170、分散分析のF値は1%水準で有意であった。

係数についてみると、年齢の符号がマイナスで、統計的に有意であるので、年齢が高いほど残業時間が短いことになる。性別については、女性ダミーがプラスに推計されているが統計的に有意ではない。従業上の地位については、ベースとした一般の正規従業員に比べて課長以上の管理職、パートで符号がマイナスで統計的に有意なので、残業時間が短いことになる。

地域間の労働時間の差をみると、ベースとした南関東に比べて東北、北関東、北陸、東海、中国、九州については符号がマイナスで統計的に有意となってい

---

1 説明変数の作り方は、実労働時間の場合と同じである。



図表 4-2-10 残業時間についての回帰分析結果 (OLS)

		係数	標準誤差
	定数	16.958	8.999 *
	年齢	-2.391	0.513 ***
(女性 =1)	性別ダミー	0.139	0.872
	経営者ダミー	0.954	1.567
	課長以上ダミー	-2.715	0.577 ***
(一般社員 をベース)	パートダミー	-5.459	1.59 ***
	派遣ダミー	-0.724	1.195
	家族従業員ダミー	-1.004	3.445
	内職ダミー	-2.395	8.343
	完全失業率	-0.824	2.046
	北海道	-0.18	0.911
	東北	-1.459	0.749 *
	北関東・甲信	-2.617	0.814 ***
(南関東を ベース)	北陸	-1.536	0.676 **
	東海	-1.385	0.562 **
	近畿	0.198	0.814
	中国	-2.127	1.119 *
	四国	-0.719	0.632
	九州	-0.055	0.027 **
	調整済 R2	標準誤差	F 値
	0.17	7.163	6.843

注：業種、職種、企業規模の係数は省略

る。したがって、これらの地域の方が南関東に比べて残業時間が短い。

労働市場の需給状況の代理変数である完全失業率の係数をみると、符号はマイナスとなっているが統計的に有意でない。

図表4-2-11は、労働日数を被説明変数とし、回帰分析を行った結果である。

推計結果は、自由度修正済R2が0.196、分散分析のF値は1%水準で有意であった。

係数についてみると、性別についてはマイナスで、統計的に有意であるので、男性より女性の労働日数が少なく、従業上の地位については、ベースとした一般の正規従業員に比べて経営者、課長以上の管理職の方が労働日数が多く、パートなど、派遣社員の労働日数は短い。労働時間制の特徴で、土曜勤務がある場合は符号がプラスでしかも統計的に有意であるので、労働日数が多い。

地域間の労働時間の差をみると、ベースとした南関東に比べて北海道、東北、中国、九州については符号がプラスで統計的に有意となっている。したがって、これらの地域の方が南関東に比べて労働日数が多い。それ以外の地域について

図表 4-2-11 労働日数についての回帰分析結果 (OLS)

		係数	標準誤差
(女性=1)	定数	4.622	0.856 ***
	年齢	0.001	0.003
	性別ダミー	-0.129	0.054 ***
	経営者ダミー	0.227	0.091 **
(一般社員 をベース)	課長以上ダミー	0.463	0.159 ***
	パートダミー	-0.471	0.064 ***
	派遣ダミー	-0.36	0.181 **
	家族従業員ダミー	-0.045	0.118
	内職ダミー	-0.249	0.291
	完全失業率	-0.268	1.988
(南関東を ベース)	北海道	0.271	0.096 ***
	東北	0.211	0.078 ***
	北関東・甲信	-0.721	8.635
	北陸	0.076	0.085
	東海	0.071	0.075
	近畿	-0.014	0.06
	中国	0.164	0.086 *
	四国	0.124	0.12
	九州	0.201	0.069 ***
調整済 R2		標準誤差	F 値
0.196		0.827	8.504

注：業種、職種、企業規模の係数は省略

は、統計的に有意ではない。

完全失業率をみると、完全失業率の係数はマイナスになっているが、統計的に有意でない。

以上、個人の労働時間を決める要因について回帰分析を行って検討した。本稿の関心である労働時間の地域間格差について整理すると、労働市場の需給状況の代理変数である完全失業率については、残業時間、労働日数の推計において符号条件は期待したものになっているものの、いずれの推計結果についても統計的に有意となっていない。この理由として、完全失業率データが都道府県単位のものしか利用できなかったため、アンケート回答者の居住地域の雇用状況を反映したものになっていないことなどが考えられる<sup>2</sup>。

#### 4 希望する労働時間と現実の労働時間とのギャップ

上で取り上げた労働時間について、個人はどのように評価し、労働時間と家

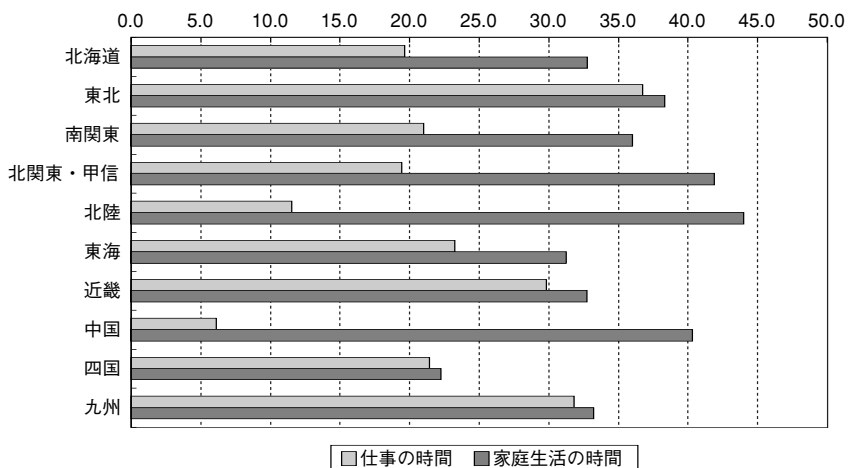
2 地域の雇用状況をより正確に考慮するためには、市町村別データを用いて分析することも考えられるが、執筆時点で2005年国勢調査データは1%抽出の都道府県データしか利用可能でない。

庭生活との時間配分がどのようになるのを希望しているのか。以下では現実と希望時間とのギャップについて、検討していくことにする<sup>3</sup>。

### (1) 労働時間増減希望および家庭生活時間増減希望の検討

まず、収入を伴う仕事時間の増減希望についての回答結果および家庭生活に費やす時間の増減希望についての回答結果からディフュージョンインデックス(以下、DIと記述)を作成し、それを図にしたものが図表4-2-12である<sup>4</sup>。DIは、

図表 4-2-12 地域別労働時間・家庭生活時間の増減希望 DI



収入を伴う仕事時間についても、家庭生活に費やす時間についても、すべての地域でプラスとなっている。したがって、仕事時間についても家庭生活に費や

3 労働時間の変更希望と家庭生活の変更希望の関係について検討するために2つの変数の相関係数を計算した結果、 $-0.55$ で負の相関があり、1%水準で有意となっている。

4 ディフュージョンインデックスの作成方法は、収入を伴う仕事時間を「増やしたい」回答比率+「どちらかといえば増やしたい」回答比率から「減らしたい」回答比率+「どちらかといえば減らしたい」回答比率を引いた数値である。この数値が正のとき、「増やしたい」「どちらかといえば増やしたい」という回答比率が多いことを表している。一般に、労働時間と家庭生活の時間はトレードオフ関係にあると考えられるので、一方が増加すれば他方は減少するはずである。ここで利用したデータのもとになった調査票では、労働時間と家庭生活の時間は個別に回答してもらっているので、図表4-2-12のようなDIが得られたと思われる。

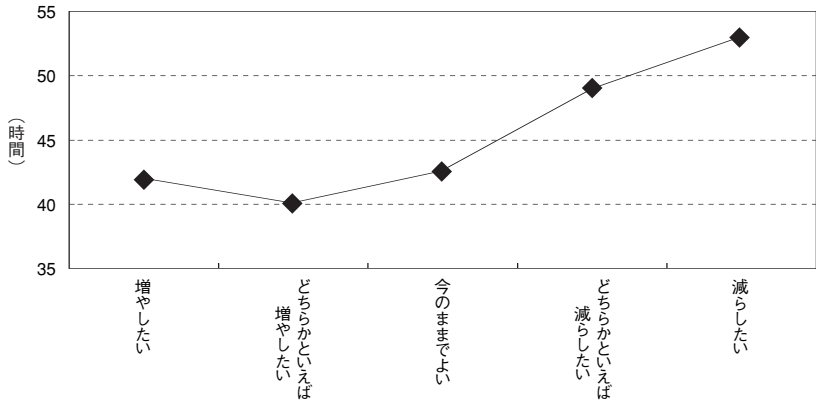
す時間についても「増やしたい」という回答者の比率の方が多い。

では、どのような回答者が収入を伴う仕事の時間（あるいは家庭生活に費やす時間）を増やしたいと考え、どのような回答者が仕事の時間（あるいは家庭生活に費やす時間）を減らしたいと考えているのであろうか。

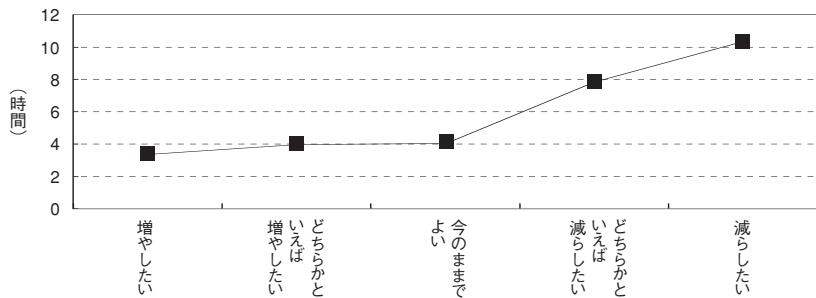
現在の労働時間と家庭生活時間との時間配分を変更したいか、その回答別に実労働時間、残業時間、労働日数、賃金額、時間当賃金を分散分析し、それぞれの回答の平均値をプロットしたのが図表4-2-13～図表4-2-21である。

図表4-2-13の横軸は収入を伴う仕事を現在に比べて増やしたいか減らした

図表 4-2-13 希望労働時間とのギャップ別の平均労働時間



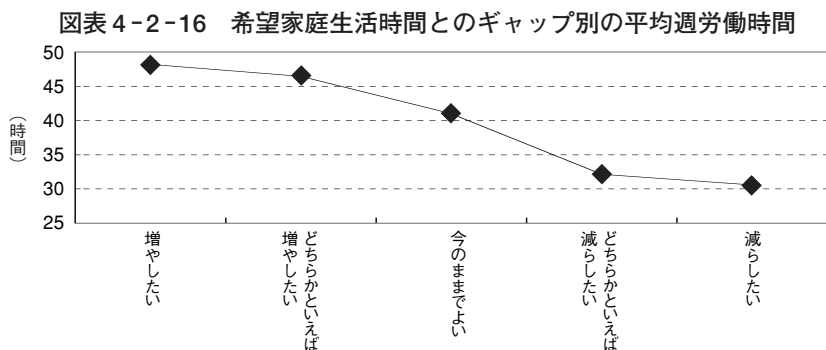
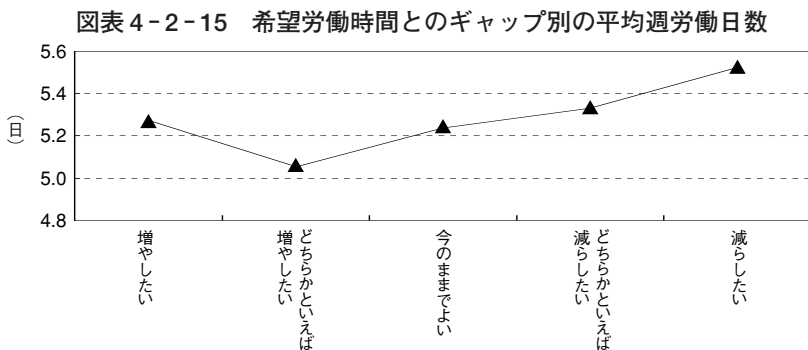
図表 4-2-14 希望労働時間とのギャップ別の平均残業時間



いかなの希望を、縦軸には実労働時間をとっている。たとえば、収入を伴う仕事の時間（労働時間）を減らしたいと考えている回答者の平均労働時間は53時間に近いのに対して、収入を伴う仕事の時間を増やしたいと考えている回答者の労働時間の平均値は40～42時間程度である。したがって、収入を伴う仕事を減らしたいと思う回答者ほど実労働時間の平均値が長いことになる（1%水準で有意）。

同様に、図表4-2-14から、希望する労働時間と残業時間との関係についても労働時間を増やしたい、またはどちらかといえば増やしたいという人の残業時間の平均値は3～4時間であるのに対して、どちらかといえば減らしたい、減らしたい、という回答者の残業時間の平均は8時間～10時間と差がある（1%水準で有意）。

図表4-2-15より、希望する労働時間と週の労働日数との関係についても回答結



果に1%水準で有意な差がある。

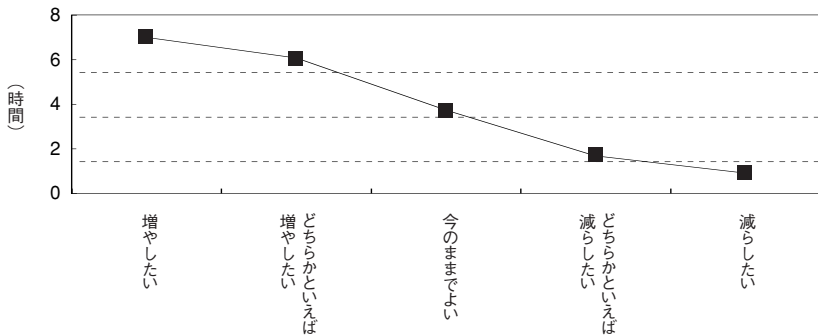
図表4-2-16～図表4-2-18は、家庭生活に費やす時間を現在に比べて増やしたいか減らしたいかの希望を横軸に、縦軸には実労働時間、残業時間、労働日数の平均値をとっている。図表4-2-16から、家庭生活の時間を増やしたいという回答者の平均労働時間はおよそ48時間、どちらかといえば増やしたいという人の労働時間の平均値は約47時間であるのに対して、家庭生活の時間をどちらかといえば減らしたい、あるいは減らしたいという回答者の労働時間の平均値は30時間ほどで、短時間労働に従事する回答者が多く含まれていることが予想される<sup>5</sup>。現在よりも家庭生活の時間を増やしたいと考えている回答者ほど実労働時間の平均値が長いことがわかる。

同様に、図表4-2-17から、残業時間についても家庭生活時間を増やしたい、どちらかといえば増やしたいという回答者の残業時間の平均値は6～7時間であるのに対して、減らしたい、どちらかといえば減らしたいという回答者の場合、1～2時間以下となっている（1%水準で有意）。

図表4-2-18の労働日数についても同様である（1%水準で有意）。

以上から、現在の実労働時間や残業時間、労働日数が収入を伴う仕事の時間の変更希望や家庭生活の時間の変更希望と関係があることが確認できる。

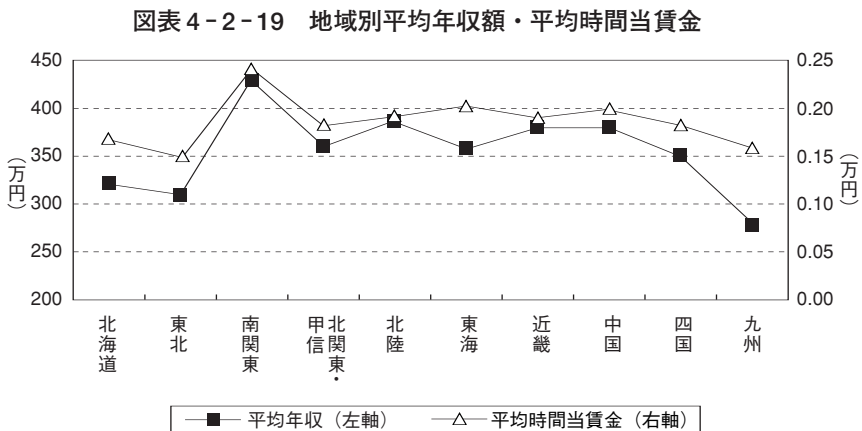
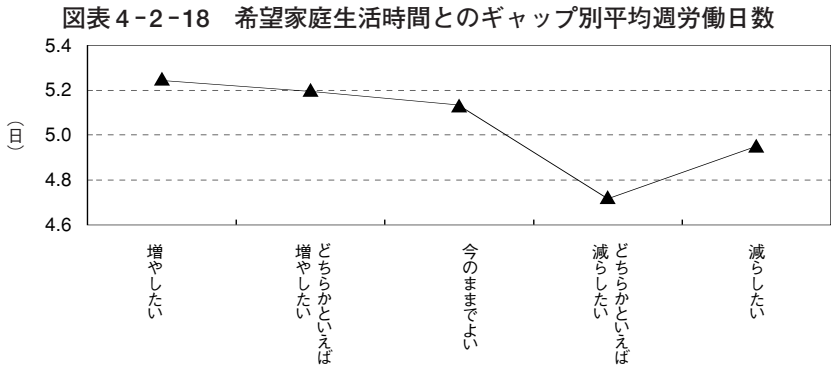
図表 4-2-17 希望家庭生活時間とのギャップ別の平均週残業時間



5 家庭生活の時間を減らしたい、どちらかといえば減らしたいという回答者の従業上の地位は、パート・アルバイト・臨時・契約社員の比率がおよそ4割となっている。

では、賃金との関係についてはどうであろうか。収入を伴う仕事の時間が長くても、それに見合うだけの賃金が支払われるならば、仕事の時間の削減を希望する者の行動も変化するかもしれない。

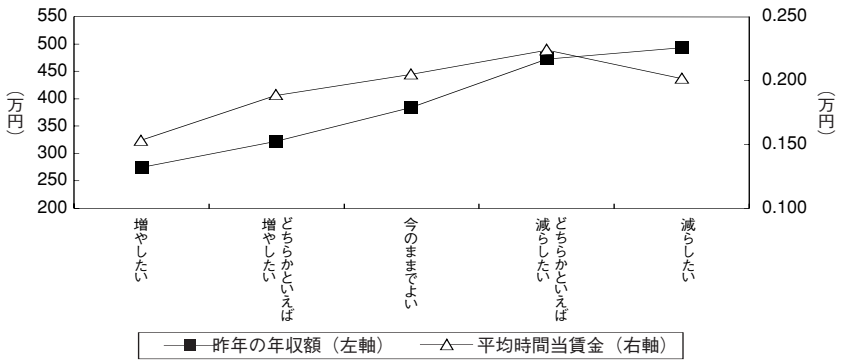
両者の関係を検討するにあたり、昨年の年収額と週実労働時間がわかっているので、これを使って時間当賃金を算出した。地域ブロック別に年収額の平均値と時間当賃金の平均値を示したのが図表4-2-19である。この図をみると、平均年収額は北海道、東北、九州の各ブロックで低く、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国で高い。時間当賃金をみると、ブロック間の差は小さくなる。



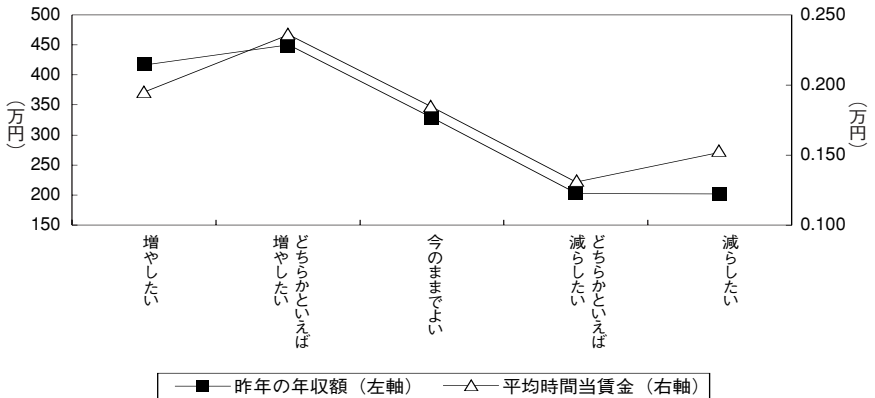
次に、収入を伴う仕事の時間と家庭生活の時間との時間配分を変更したいか、その回答別に年収額と時間当賃金を分散分析し、それぞれの回答の平均値をプロットしたのが図表4-2-20～図表4-2-21である。

図表4-2-20の横軸は収入を伴う仕事時間の変更希望を、左軸には年収額をとっている。収入を伴う仕事の時間（労働時間）を減らしたいと考えている回答者の平均年収は約490万円であるのに対して、収入を伴う仕事の時間を増やし

図表 4-2-20 希望労働時間とのギャップ別の平均年収額・平均時間当賃金



図表 4-2-21 希望家庭生活時間とのギャップ別の平均年収額・平均時間当賃金





たいと考えている回答者の年収額の平均値は約270万円である。したがって、収入を伴う仕事を減らしたいと思う回答者ほど年収額の平均値が高いことになる（1%水準で有意）。

図表4-2-20には収入を伴う仕事時間の変更希望と時間当賃金（右軸）との関係も描いてある。この図から、収入を伴う仕事の時間を増やしたいという回答者ほど時間当賃金が低く、収入を伴う仕事の時間を減らしたいと考えている回答者ほど時間当賃金が高い傾向にあることがわかる（1%水準で有意）。

図表4-2-21は、家庭生活を現在に比べて増やしたいか減らしたいかの希望を横軸に、左軸にはそれぞれの回答の平均年収額をとっている。したがって、現在に比べて家庭生活の時間を増やしたいと考えている回答者ほど年収額の平均値が高いことがわかる。

図表4-2-21には時間当賃金の平均値もプロットしてあり、年収額の平均値の場合とほぼ同じ傾向があることがわかる。

## (2) 仕事と生活の調和を決める要因

それでは、個人の仕事と生活の調和がとれている状態を決める要因にはどのようなものがあるのか、回帰分析によって確認する。ここでは「仕事と生活調査」から3つの変数を被説明変数として利用する。1つめは、収入を伴う仕事の時間の増減希望の回答結果である。この問いに対する回答結果が「今のままでよい」であるとき、仕事と生活の調和がとれていると考える。それ以外の収入を伴う仕事の時間の増減を希望する場合は、仕事と生活の調和がとれていないものとする。2つめは、家庭生活に費やす時間の増減希望の回答結果である。この問いに対する回答結果が「今のままでよい」であるとき、仕事と生活の調和がとれていると考える。それ以外の家庭生活に費やす時間の増減を希望する場合は、仕事と生活の調和がとれていないものとする。3つめは、仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがあるかどうかに対する回答である。この問いに対する回答結果が「あまりあてはまらない」または「あてはまらない」であるとき、仕事と生活の調和がとれていると考える。これら3つの変数を被説明変数として回帰分析を行う。

説明変数は、回答者属性として、性別（女性=1とするダミー変数）、年齢、同

居家族の人数、従業上の地位（ダミー変数）、仕事内容（ダミー変数）、事業内容（ダミー変数）、企業規模（ダミー変数）、準夜勤・夜勤の有無（ある=1とするダミー変数）、土曜・日曜の勤務の有無（ある=1とするダミー変数）、実労働時間、残業時間、労働日数、賃金率を用いた。

図表4-2-22は、収入を伴う仕事の時間が「今のままでよい」という意味で、仕

図表 4-2-22 仕事と生活の調和を決める要因の回帰分析（二項ロジスティック回帰）

		係数	標準誤差	EXP(B)	有意確率
(女性=1)	定数	-1.599	1.024	0.202	
	性別ダミー	0.465	0.179	1.592 ***	
	年齢	0.015	0.009	1.015 *	
	同居家族数	0.003	0.042	1.003	
(一般社員をベース)	経営者ダミー	0.495	0.524	1.641	
	課長以上ダミー	-0.271	0.29	0.763	
	パートダミー	-0.379	0.342	0.685	
	派遣社員ダミー	-0.519	0.603	0.595	
	家族従業員ダミー	-0.172	0.367	0.842	
	内職ダミー	-21.042	23119.12	0	
(従業員100-299人をベース)	規模(従業員0)ダミー	0.093	0.351	1.097	
	規模(従業員1-4人)ダミー	0.366	0.387	1.442	
	規模(従業員5-9人)ダミー	0.691	0.386	1.995 *	
	規模(従業員10-29人)ダミー	0.926	0.389	2.524 ***	
	規模(従業員30-99人)ダミー	1.059	0.4	2.883 ***	
	規模(従業員300-999人)ダミー	0.757	0.411	2.132 *	
	規模(従業員1000人以上)ダミー	0.058	1.341	1.06	
(あり=1)	規模(官公庁)ダミー	1.664	0.755	5.281 **	
(あり=1)	準夜勤ダミー	-0.019	0.158	0.981	
	深夜勤ダミー	0.309	0.145	1.361 **	
	土曜出勤ダミー	-0.159	0.196	0.853	
	日曜出勤ダミー	0.254	0.154	1.289	
	労働時間	-0.027	0.011	0.973 **	
	労働日数	0.128	0.09	1.137	
	賃金率	0.054	0.023	1.056 **	
(九州をベース)	北海道	-0.664	0.342	0.515 *	
	東北	-0.538	0.296	0.584	
	北関東・甲信	-0.056	0.364	0.945	
	南関東	-0.174	0.384	0.84	
	北陸	-0.23	0.335	0.795	
	東海	-0.308	0.311	0.735	
	近畿	-0.543	0.362	0.581	
	中国	-0.051	0.433	0.95	
	四国	-0.581	0.319	0.56 *	
		対数尤度	擬似決定係数	サンプル	
		1628.833	0.116	1359	

注：業種、職種の係数は省略

事と生活が調和していると考えた場合の推計結果である。推計結果をみると、女性ダミーの符号がプラスで有意であるので、男性に比べて女性の方が仕事と生活の調和がとれているという回答が多い。勤務時間帯についてみると、準夜勤の時間帯の勤務があるという場合、係数の符号がマイナスになっており、仕事と生活の調和がとれていないという回答が多いが、統計的に有意ではない。

図表 4-2-23 仕事と生活の調和を決める要因の回帰分析（二項ロジスティック回帰）

		係数	標準誤差	EXP(B)	有意確率
(女性=1)	定数	-0.718	1.029	0.488	
	性別ダミー	-0.033	0.181	0.967	
	年齢	0.028	0.009	1.028 ***	
	同居家族数	-0.162	0.044	0.851 ***	
(一般社員 をベース)	経営者ダミー	-0.561	0.538	0.571	
	課長以上ダミー	-0.005	0.291	0.995	
	パートダミー	-0.396	0.343	0.673	
	派遣社員ダミー	0.713	0.608	2.041	
	家族従業員ダミー	-0.062	0.364	0.94	
	内職ダミー	0.04	1.318	1.041	
(従業員 100-299人 をベース)	規模(従業員0)ダミー	0.107	0.352	1.112	
	規模(従業員1-4人)ダミー	0.513	0.387	1.67	
	規模(従業員5-9人)ダミー	0.507	0.387	1.66	
	規模(従業員10-29人)ダミー	0.494	0.391	1.639	
	規模(従業員30-99人)ダミー	0.277	0.401	1.319	
	規模(従業員300-999人)ダミー	0.138	0.413	1.148	
(従業員 1000人以上)	規模(従業員1000人以上)ダミー	21.3	23006.188	1.80E+09	
	規模(官公庁)ダミー	-0.058	0.736	0.944	
(あり=1)	準夜勤ダミー	0.193	0.159	1.213	
(あり=1)	深夜勤ダミー	0.457	0.148	1.579	
	土曜出勤ダミー	0.138	0.196	1.148	
	日曜出勤ダミー	0.071	0.156	1.073 ***	
	労働時間	-0.016	0.011	0.984	
	労働日数	0.048	0.089	1.049	
	賃金率	-0.027	0.022	0.973	
(九州を ベース)	北海道	-0.04	0.347	0.961	
	東北	0.191	0.301	1.21	
	北関東・甲信	0.249	0.368	1.283	
	南関東	0.571	0.387	1.769	
	北陸	0.318	0.338	1.374	
	東海	0.615	0.317	1.851	
	近畿	-0.035	0.37	0.966	
	中国	0.186	0.433	1.204 *	
	四国	0.143	0.323	1.154	
		対数尤度	擬似決定係数	サンプル	
		1664.597	0.143	1315	

注：業種、職種の係数は省略

深夜勤があるという場合については、符号がプラスで統計的に有意なので、仕事と生活の調和はとれているという回答が多いことになる。労働時間については符号がマイナスでしかも有意なので、労働時間が長いほど仕事と生活の調和がとれていないと感じていることになる。さらに、賃金率については符号がプラスで統計的に有意なので、賃金率が高いほど、調和がとれているという回答が多い。

地域間の違いについてみると、ここでは九州をベースにしているが、すべての地域の符号がマイナスになっている。その中で有意であったのは北海道、四国の2地域である。したがって、これらの地域では九州に比べて労働時間の観点からみた調和がはかられていないことになる。

図表4-2-23は、家庭生活に費やす時間が「今のままでよい」という意味で、仕事と生活が調和していると考えた場合の推計結果である。推計結果をみると、統計的に有意な変数が少ない。労働時間についての推計結果と比較して、家庭生活に費やす時間について「今のままでいい」という意味での仕事と生活の調和は、勤め先の要因や働き方についての要因よりも、それ以外の個人がおかれた諸要因によって決まる可能性がある。年齢については符号がプラスで有意なので、年齢が高いものほど仕事と生活の調和がとれているという者が多い。また、同居家族については、符号がマイナスでしかも統計的に有意となっているので、同居家族が多いほど仕事と生活の調和がとれていない。従業上の地位や企業規模については、いずれも統計的に有意となっていない。勤務時間帯についてみると、日曜出勤がある場合についてだけ、符号がプラスで統計的に有意である。労働時間、賃金率および地域間の違いについては、いずれの地域も係数が有意となっていない。

図表4-2-24は、仕事と生活の両立について悩むことがないという意味で、仕事と生活が調和していると考えた場合の推計結果である。ここでも統計的に有意な変数は少ない。推計結果をみると、年齢については符号がプラスで統計的に有意なので、年齢が高いほど調和がとれているという回答が多いことになる。また、同居家族人数については、符号がマイナスで、しかも有意になっている。これは、家庭生活に費やす時間が今のままでよいとする回答でも確認されたことであり、収入を伴う仕事時間の増減希望についての回答結果とは異なる。勤

務時間帯についてみると、深夜勤ダミーの符号がプラスで有意なので、深夜勤がある場合でも仕事と生活の調和はとれているという回答が多い。労働時間については、符号がマイナスであるが、有意ではない。さらに、賃金率についても符号がマイナスであるが、有意となっていない。

地域間の違いについてみると、ベースとした九州と比べると、北海道、南関

図表 4-2-24 仕事と生活の調和を決める要因の回帰分析 (二項ロジスティック回帰)

		係数	標準誤差	EXP(B)	有意確率	
(女性=1)	定数	2.155	1.33	8.626		
	性別ダミー	-0.297	0.181	0.743		
	年齢	0.015	0	1.016 *		
	同居家族数	-0.115	9	0.891 **		
(一般社員をベース)	経営者ダミー	0.709	0.044	2.032		
	課長以上ダミー	0.323	0.524	1.381		
	パートダミー	0.317	0.295	1.373		
	派遣社員ダミー	0.452	0.347	1.571		
	家族従業員ダミー	0.158	0.617	1.171		
	内職ダミー	-0.026	0.367	0.974		
(従業員100-299人をベース)	規模(従業員0)ダミー	0.136	1.238	1.146		
	規模(従業員1-4人)ダミー	0.07	0.357	1.073		
	規模(従業員5-9人)ダミー	0.076	0.395	1.079		
	規模(従業員10-29人)ダミー	0.044	0.394	1.045		
	規模(従業員30-99人)ダミー	-0.213	0.396	0.808		
	規模(従業員300-999人)ダミー	-0.14	0.42	0.869		
	規模(従業員1000人以上)ダミー	1.572	0.418	4.818		
	規模(官公庁)ダミー	-0.974	1.35	0.377		
(あり=1)	準夜勤ダミー	0.064	0.713	1.066		
(あり=1)	深夜勤ダミー	0.29	0.166	1.336 **		
	土曜出勤ダミー	0.446	0.147	1.562 **		
	日曜出勤ダミー	0.185	0.214	1.204		
	労働時間	-0.01	0.162	0.99		
	労働日数	0.022	0.01	1.022		
	賃金率	-0.018	0.094	0.982		
	(九州をベース)	北海道	-0.511	0.022	0.6	
		東北	0.038	0.355	1.039	
		北関東・甲信	0.319	0.312	1.375	
		南関東	-0.178	0.395	0.837	
北陸		0.054	0.354	1.055		
東海		-0.085	0.328	0.919		
近畿		-0.297	0.347	0.743		
中国		-0.608	0.434	0.545		
	四国	-0.006	0.338	0.994		
		対数尤度	擬似決定係数	サンプル		
		1628.833	0.116	1308		

注：業種、職種の係数は省略

東、東海、近畿、中国、四国地域の符号がマイナスになっているので、家庭生活に費やす時間の観点から調和はとれていないことになるが、いずれも有意ではない。

## 5 まとめと残された課題

以上、労働時間がどのような要因によって決まるのか、そして、仕事と生活の調和との関係について検討を行った。あらためて主な結果を整理すると、以下ようになる。

第1に、実労働時間については、男性に比べて女性の方が短く、また、一般社員に比べて経営者、課長以上の管理職で長いものの、パートなど、派遣社員、内職は労働時間が短い。地域間の労働時間の差をみると、ベースとした関東に比べて北海道、東北については実労働時間が長く、四国については労働時間が短い。

第2に、残業時間を決める要因については、年齢が高いほど残業時間が短く、一般の正規従業員に比べて経営者、課長以上の管理職、パートの残業時間が短い。地域間の労働時間の差をみると、南関東に比べて東北、北関東・甲信、北陸、東海、中国、九州の残業時間が長い。

労働市場の需給状況の代理変数である完全失業率は期待された符号条件（マイナス）は満たしているが、統計的に有意でなかった。

なお、労働日数については、週休2日制の実施状況などによって地域、業種、企業規模間で異なることが予想されたが、推計結果をみると必ずしも明確な傾向を読みとることが出来ない<sup>6</sup>。

第4に、収入を伴う仕事の時間の観点、家庭生活のために費やす時間の観点、さらに、仕事と家庭生活のバランスの程度の観点という3つの観点から仕事と家庭生活の調和に関係する要因を回帰分析によって検討した結果、仕事の観点からみた場合とそれ以外の2つの観点からみた場合とでは、推計結果に違いがある。例えば、性別ダミーでとらえた男女間の回答の違いをみると、女性の方が仕事

6 厚生労働省『平成16年就労条件総合調査』結果によれば、調査対象企業のうち、何らかの形で週休2日制を実施している企業の割合はおよそ9割である。しかし、完全週休2日制の実施割合は39%となっている。

と生活のバランスを現状肯定的にとらえている回答が多い。このことは、男性に比べて女性の方が仕事と生活の調和がとれているという解釈もできる。

しかし、アンケート調査回答者本人の従業上の地位をみると、60%近くが非正規従業員（パート・アルバイト・契約社員の比率では約45%）として就業している。これに対して男性の従業上の地位は90%以上が正規従業員として就業しており、男女間で大きく異なっている。そして、女性のパート・アルバイト・契約社員のうち、60%以上が労働時間の増加を希望している。今回の作業では明らかにすることは出来なかったが、パート・アルバイトなど非正規従業員として就業している者の中には、現状の就業形態が本意なものも含まれていると思われる。こうした本意な就業をしている労働者の期待に応えるよう、ミスマッチを解消する施策が必要であると考えられる。

さらに、図表4-2-12のディフュージョンインデックスから、労働時間・家庭生活の時間いずれの時間についても、現状と比べて増加させたいという回答者が多い。とりわけ、家庭生活に費やす時間を増加させたいという回答が多い。しかし、地域によって両者のパターンが異なっている。東北、近畿、四国、九州といった地域においては、労働時間の増加と生活時間の変更を希望する回答者の比率がともに多い。一方、北海道、関東、北陸、中国といった地域では、生活に費やす時間を増加させたいという回答者の比率が高い。こうした違いの背景には、地域の経済状況の違いとともに、個人がおかれた生活環境の違いも影響している。換言すれば、仕事と生活の調和が地域の労働市場の影響—需要サイド—と個人の意思決定—供給サイド—とで構成されていると考えられ、これら両方について対応が必要になる。そのためには、全国一律な対応よりもむしろより柔軟な就業システムづくりに取り組む方が効率的な場合もある。とりわけ個人の意思決定に影響をおよぼす諸要因（たとえば、ライフステージのどこに位置しているか、家族の状態など）に対して柔軟に対応できる就業環境を整える必要があるだろう。