



労働政策研究報告書 No.128

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

仕事特性・個人特性と労働時間

労働政策研究・研修機構

仕事特性・個人特性と労働時間

ま え が き

「ワーク・ライフ・バランス」を考える際、長時間労働は多くの労働者にとって障害となっている。長時間労働は、過去長い間、我が国が必ずしも成功していない重要な労働問題の一つである。

労働政策研究・研修機構では、以前から長時間労働問題について調査研究を続けてきた。その過程で、どのような労働者の「サービス残業」が長いのか、なぜ残業をするのかという現代の労働市場における基本的な労働時間実態を明らかにしてきた。

労働者の多くが「業務量が多いから残業する」と指摘している。たしかに、業務量の多さは、労働時間を長くする重大な要因である。しかし同時に、様々な職場、様々な労働者の「業務量」を客観的に測定し、比較検討した上で、どのような職場・労働者の業務量が多いのかを検討することは難しい。

しかし業務量の測定が困難であるとしても、より多くの労働者に共通する働き方や本人の考え方などが労働時間に影響することもわかってきている。そこで本報告書では、過去の調査研究をさらに発展させるため、労働者個人に対する大規模アンケート調査を実施し、主に「仕事特性」と「個人特性」が労働時間の長さを与える影響を考察した。あわせて管理職に特有の性質を調査し、それが労働時間の長さを与える影響も考察した。また、労働者の意識や考え方を「ワーカホリック」という観点から検討した。さらに、職場で実施されている長時間労働対策のうちいずれが有効なのかについても検討した。

調査研究の結果、「仕事特性」「個人特性」「管理職特性」はいずれも労働時間の長さに影響を与えていることがわかった。また、ノー残業デー、退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯、長時間労働の者やその上司への注意・助言などの対策が改めて長時間労働対策として有効であることがわかった。

本調査報告が今後のより良い働き方の実現に貢献することを期待したい。

2011年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当箇所
おぐら かずや 小倉 一哉	労働政策研究・研修機構主任研究員	第1章、第2章(6以外)、 第3章、第4章、第6章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第2章(6)、第5章

—目次—

第1章	研究の趣旨と結果の概要	
1.	研究の趣旨・目的	1
2.	調査の概要	3
3.	調査研究結果の概要	4
	（1）労働時間の現状	4
	（2）仕事特性・個人特性と労働時間	5
	（3）管理職特性と労働時間	8
	（4）最長残業時間の部下と残業手当	9
	（5）ワーカホリックと心身の健康	11
	（6）長時間労働対策	13
4.	まとめと政策的課題	14
第2章	仕事特性・個人特性と労働時間	
1.	はじめに一集計対象について	16
2.	基本属性と労働時間	17
	（1）月間総労働時間	17
	（2）月間残業時間	19
	（3）月間サービス残業時間	21
3.	勤務時間制度と労働時間	23
4.	残業手当が支払われない理由・残業する理由	25
5.	仕事特性と労働時間	29
6.	個人特性と労働時間	39
7.	多変量解析	47
8.	本章のまとめ	55
第3章	管理職特性と労働時間	
1.	はじめに一管理職特性について	57
2.	管理職特性の分布状況	57
3.	管理職特性と労働時間のクロス集計	59
4.	多変量解析	60
5.	本章のまとめ	63
第4章	長時間労働の部下と残業手当	
1.	はじめに一考察対象について	65
2.	基本属性別に見た最長残業時間の分布	65
3.	部下の性質と最長残業時間	66

4.	残業手当について	69
5.	本章のまとめ	73
第5章 ワーカホリックと心身の健康		
1.	ワーカホリックの定義と先行研究	74
2.	ワーカホリックの3つの要素	76
3.	ワーカホリックと労働時間	77
4.	ワーカホリックと健康	79
5.	ワーカホリックと仕事に対する評価	82
6.	ワーカホリックのタイプと健康	84
7.	本章のまとめ	90
第6章 長時間労働対策		
1.	はじめにー考察対象について	93
2.	実施されている長時間労働対策	93
3.	長時間労働対策と労働時間	97
4.	長時間労働をなくすために重要なこと	99
5.	長時間労働対策に関する多変量解析	101
6.	本章のまとめ	107
記述統計量		109
参考文献		113
アンケート調査票		115