



労働政策研究報告書 No. 235

2025

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

働き方と生活・健康の課題
—JILPT 個人パネル調査の分析—

労働政策研究・研修機構

働き方と生活・健康の課題

—JILPT個人パネル調査の分析—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

我が国の経済社会は、人口減少・少子高齢化、DXの進展などにより大きく変化する中で、新型コロナウイルス感染症の多大な影響を受け、変化が加速している。そうした中、テレワークの拡大や副業・兼業への注目など、人々の働き方や、生活、健康は、新たな状況・課題に直面している。たとえば、過労死等の防止は重要な政策課題であり続けているが、労働者の健康障害を引き起こす業務上の負荷要因は、長時間労働ばかりでなく、勤務時間の不規則性やハラスメントなど多様であり、労災認定基準の改正が行われている。もっとも、広く労働者の健康について考えるならば、仕事や職場環境のほか、家庭生活の状況や生活習慣など、仕事以外の要因も大きく関わることから、実証研究では、適切な分析手法を用いて因果関係を丁寧に議論することが求められる。また、テレワークや非典型時間帯就労といった働き方が家庭生活や健康状態にどのような影響を及ぼすかも、検証が待たれているテーマである。

こうした状況や問題意識を踏まえ、当機構のプロジェクト研究サブテーマ「経済社会の変化と労働者の生活、健康、ウェルビーイングに関する研究」において、日本国内に居住する35～54歳の男女を対象に、仕事（仕事特性、働き方、業務負荷等）と、生活、健康、ウェルビーイングとの関係について分析することを主な目的としたJILPT個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-i）を実施することとした。第1回調査を2023年1月に実施し、その後約6か月間隔で同一個人を追跡するパネル調査として継続している。本報告書は、その第1回～第3回調査のデータを分析した論文を取りまとめたものである。研究プロジェクト参加者各自の問題意識に基づき、調査データの特長を活かした学術論文が収録されている。

本調査に回答いただいた方には、この場を借りてご協力にあらためて御礼を申し上げたい。本調査結果が、当該分野にかかわる政策担当者、実務家、研究者など、多方面において参考になれば幸いである。

2025年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村 博之

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
高見 具広	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章，第1章，第2章 第4章，第5章
鳥居 勇氣	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	第1章，第3章
鈴木 恭子	労働政策研究・研修機構 研究員	第1章，第4章，第6章
小松 恭子	労働政策研究・研修機構 研究員	第2章
山本 雄三	九州国際大学 教授	第2章，第5章
王 薈琳	労働安全衛生総合研究所 研究員	第4章
小林 秀行	高知県立大学 准教授	第4章
高橋 正也	労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター長	第4章
中村 天江	連合総合生活開発研究所 主幹研究員	第6章

目 次

序章 問題意識と研究方法	1
第1章 基本項目の回答傾向－男女差に着目して	28
第2章 職業特性と健康－日本版 O-NET との接続による分析	54
第3章 精神的・身体的健康の悪化リスクと世代内移動の関連 －初職と現職の職業階級の差異－	79
第4章 非典型時間帯労働と勤務日・休日の睡眠時間との関連	101
第5章 ポストコロナのテレワーク	125
第6章 労働組合の加入形態は「仕事の質」に関係するか	140
調査票（第1回～第3回）	163

序章 問題意識と研究方法

高見具広

1. 問題意識

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と表記）では、第5期中期計画におけるプロジェクト研究サブテーマ「経済社会の変化と労働者の生活、健康、ウェルビーイングに関する研究」（2022～26年度）の研究計画に基づき、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称:JILLS-i）を実施している。本調査は、第1回調査（2023年1月）時点で35～54歳の個人を対象にしたWeb アンケート調査であり、同一個人を追跡するパネル調査として、半年間隔で調査を継続している。本報告書は、その第3回調査（2024年1月）までのデータに基づく分析結果を示すものである。本章では、調査研究の問題意識と方法、本報告書の構成について述べる。

（1）働き方に関する今日的課題

働く者を取り巻く環境は、少子高齢化等の人口構造変化やサービス経済化等の産業構造変化のほか、近年、関連する法制度整備、新型コロナウイルス禍（以下「コロナ禍」と表記）などを受けて変化が加速している。たとえば、働き方に関する法制度整備として、時間外労働の上限規制を目玉とした働き方改革関連法が2018年に成立し、2019年より段階的に施行されている。新たな法規制の下、企業は労働時間管理や業務管理の適正化に取り組んでいる。2024年には、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設の事業、自動車運転の業務、医師等に対しても上限規制が適用されたことで、社会全体として働き方の見直しが進んでいる。

労働時間について、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに近年の傾向を読むと、事業所規模5人以上の常用労働者1人平均年間総実労働時間数は、2023年は1,636時間であり、10年前（2013年）の1,746時間に比べて約100時間減少している。平均労働時間の減少には、パートタイム等の短時間労働者の増加も大きく寄与していると考えられることや、2020年以降はコロナ禍の影響もあることから、平均労働時間の短縮をもって法改正の効果を議論するのは不十分であるが、法施行以前から続く働き方改革の政策議論や、働き方の見直しを求める社会意識が、企業の残業削減策を後押しし、働き方改革が一定程度進んだことが推測される¹。

なお、平均として労働時間は短縮傾向にあるものの、長時間労働者は一定程度残存してい

¹ JILPT が2019年3月～2020年1月に企業の管理職（部長・課長級）を対象に行ったヒアリング調査によると、働き方改革関連法をめぐる政策議論や社会意識の変化を受けて、企業では、法施行以前から、一般社員の残業削減や業務効率化などの働き方改革の取組みが進められてきた。詳細は労働政策研究・研修機構（2022）を参照。

ることから²、近年でも長時間労働が重要な労働問題であることは論を俟たない。過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）の労災認定件数は、近年でも依然として多くを数えており、そのうち少なからぬ部分を長時間労働の事案が占めている。このように長時間労働が是正すべき問題であることは今日でも変わりはないが、それと同時に、変化する労働環境の中、長時間労働だけで働き方の今日的課題を捉えきれものではないことも事実だろう。

たとえば、健康に悪影響を及ぼす過重負荷について、「脳・心臓疾患の労災認定基準」が2021年に改正された。そこでは、時間外労働の長さだけでなく、「労働時間以外の負荷要因」の考慮に基づく総合評価が明確化された。この「労働時間以外の負荷要因」は、労働時間と無関係のものではなく、時間外労働の長さでは測りきれない負荷要因と捉えることができる。具体的には、連続勤務、拘束時間の長い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務、勤務間インターバルの短い勤務などが、改正された労災認定基準で負荷要因として示されている。こうした働き方の下では、睡眠時間を確保しにくくなる、生体リズム（概日リズム）が乱れやすくなるなど、健康リスクがあるものと考えられる³。

深夜勤務等の就業時間帯については、健康への悪影響だけでなく、家庭生活を阻害するものであることが議論されてきた。総務省「社会生活基本調査」によると、男性では、18時以降の夕方・夜間の時間帯の就業割合が、1996年までと比べて、2006年、2016年で高い傾向が見られ、22時から朝5時までの時間帯の就業割合も趨勢的に増加傾向にある。女性でも、18時から21時という夕方以降の就業割合が、1996年と比べて、2006年、2016年で、やや増加傾向にある。夕方・夜間の就業の増加は、主に労働需要側の要因によって進んできた⁴。それは、コンビニエンスストアの24時間営業に代表されるような経済のサービス化、もしくは金融のグローバル化といった産業社会の変化である。そして、夕方・夜間勤務、シフト勤務、休日勤務など「標準的でない就業スケジュール（nonstandard work schedules）」によって、家庭生活や子どもに負の影響があることが研究されてきた⁵。

政策的には、労働者の休息時間・生活時間の確保のために、勤務間インターバル制度の導入に注目が集まる。勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出勤時間までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、働く者の生活時間や睡眠時間を確保する制度である。勤務間インターバルによって、睡眠の量・質、メンタルヘルス、疲労、業務パフォーマンスに影響を受けるという疫学的エビデンスがあり⁶、健康維

² 厚生労働省「令和6年版過労死等防止対策白書」によると、月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち、その就業時間が60時間以上である雇用者の割合は、令和5年は8.4%である。業種や性・年齢階層による違いが見られる。

³ 労働政策研究・研修機構（2024a）では、脳・心臓疾患の労災認定事案における拘束時間、勤務間インターバルの状況が示されている。

⁴ 夜勤等の就業時間帯の趨勢と家庭生活への影響について、高見（2020）の整理を参照した。

⁵ 標準的でない就業スケジュールによる家庭生活等への影響については、Presser（2003）、Craig and Powell（2011）、White and Keith（1990）などを参照。たとえば、Craig and Powell（2011）では、女性が夕方以降に就業する場合、母親として子どもと過ごす時間が減少することを論じる。

⁶ Ikeda et al.（2018）、Tsuchiya et al.（2017）などを参照。

持には休息時間の確保が重要であることが示されている。働き方改革関連法においては、勤務間インターバル制度の導入が企業の努力義務となっている。このように、夜勤や不規則勤務等、今日の多様な働き方の中で、休息时间・生活時間や健康をいかに確保するかが問われており、こうした問題意識においては労働時間（時間外労働）の長さにのみ着目するのでは不十分になるのである。

働く者のストレスとなりうる業務負荷は、労働時間内の「労働密度」の観点からも議論される。たとえば、EU 諸国の議論では、「労働強度の上昇」（work intensification）という概念で、就業時間内における仕事のペースや労働密度といった面の労働負荷を捉えようとしてきた⁷。同じ時間内であっても、常に早いスピードで業務量をこなさなければならない場合、あるいはタイトな締切りの下で働かなければならない場合、ストレスは高くなろう。EU 諸国では、労働時間が短縮しているにもかかわらず、忙しさの感覚が増していることから、その要因として、情報通信技術の進展等を背景とした労働強度の上昇が問題視された。労働密度は、その測定や政策的対応が難しい部分があるが、変化する労働環境において職務ストレス要因が複雑になる中、仕事特性（職業特性および、個々の職場で個人が担っているタスク等）をふまえ、働く者のストレスや健康への影響について考察することが求められる。

さらには、生活・健康に関わる働き方として、職場環境も重要な要素である。職場環境について、具体的には、上司や同僚との人間関係や、顧客との関係、職場の人手不足等の状況があげられよう。2019 年の法改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられた。カスタマーハラスメントについても、地方自治体で防止条例が制定される動きがある。言うまでもないことではあるが、職場内外の人間関係は心身の健康にとって重要な要素であり、ハラスメントは、労働者の健康の阻害要因になる。2020 年に改正された「精神障害の労災認定基準」では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が精神障害発病に関わる業務上の出来事として追加された。また、2023 年の同基準改正では、業務による心理的負荷評価表の見直しにより、具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が追加された。こうした近年の動向をふまえ、人間関係等の職場環境と労働者への影響について研究することが求められる。

このように、長時間労働是正が近年も重要な政策課題であることに変わりはないものの、それに加え、労働環境が変化するなかで、労働時間（時間外労働）の長さだけにとらわれず、様々な角度から、健康や生活に関わる働き方や仕事特性を問うことの重要性が増している。これまでも、仕事の量的・質的負荷、裁量性、職場の人間関係等による健康への影響等が疫学研究等で検証されてきたが、今日の働き方の多様性に着目して、生活や健康に影響する働き方の課題を多角的に問うことが求められていよう。こうした問題意識の下、本調査は、関

⁷ Green (2006)、Burchell et al. (2002) など。例えば、Green (2006) では、1990 年代の欧州諸国において労働強度が高まったことが指摘される。労働強度は、とても早いスピードで仕事をしなければならないこと、タイトな締切りで働かなければならないことの頻度から測られる。

連する調査項目を盛り込み、今日の働き方の課題について精緻な研究を目指すものである。

(2) 多様で柔軟な働き方への注目

今日の働き方は、「日本的雇用システム」に包摂される従来型正社員の標準的な働き方では議論しきれない多様性がある。従来型の正社員が、雇用は保障されているものの、長時間労働や、転勤など柔軟な配置転換を含む、「企業拘束性の高い働き方」に特徴があるとするならば⁸、それに当てはまらない働き方が今日広がっている。ひとつには、パート・アルバイト、契約社員、派遣労働者といった非正社員が該当しよう。非正社員は「企業拘束性」こそ高いものの、正社員に比べて賃金水準が低いなどの処遇面に問題がある。ここでは、非正社員の増加とは別の観点から、近年、働き方の多様性が増していることに着目する⁹。たとえば、テレワーク、副業・兼業、フリーランスといった働き方に近年注目が集まり、政策的な議論が行われている¹⁰。これらの働き方については JILPT でも近年調査が行われてきたが、本パネル調査でも関連する調査項目を盛り込み、動向や課題を把握する。

まず、情報通信機器を活用して通常の勤め先以外の場所で就業する働き方であるテレワークである¹¹。テレワークは、コロナ禍以前からワーク・ライフ・バランスに資する柔軟な働き方として政策的に推進されてきたが、企業におけるさまざまな理由から活用が広がらなかった¹²。そうした中、コロナ禍、特に 2020 年 4～5 月の緊急事態宣言(1 回目)発令の時期に、感染拡大防止対策として急速に利用が拡大するなど、大きな変化が見られた。国土交通省「テレワーク人口実態調査」によると、雇用者のテレワーク実施率（雇用型テレワーカーの割合）は、2019 年が 14.8% に対し、2020 年は 23.0% と大幅に上昇し、2021 年 27.0%、2022 年 26.1%、2023 年 24.8% と推移している¹³。コロナ禍のテレワークについて、JILPT は企業と個人を対象とした連続パネル調査を行い、テレワーク実施状況をリアルタイムで調査した¹⁴。

⁸ 山口（2009）は、こうした特徴をもつ日本の雇用システムを「保障と拘束の交換」と呼んだ。

⁹ ただし、副業・兼業の就業形態が非正社員であることが多いように、本稿で述べる多様な働き方が非正社員の増加と無関係なものではない。

¹⁰ 本節の記述は、テレワーク、副業・兼業、フリーランスといった「新しい働き方」の現状と課題について高見（2024）の整理を参照している。

¹¹ テレワークには、在宅勤務のほか、サテライトオフィスでの勤務、モバイルワークも含むが、本報告書では、特に記載のない限り在宅勤務として議論する。

¹² コロナ禍以前に企業でテレワーク（在宅勤務）利用が低調だった要因については、2014 年に行った企業アンケート調査によると、進捗状況の管理、労働時間管理の難しさ、情報セキュリティ確保の難しさがあった。詳細は労働政策研究・研修機構（2015）を参照。

¹³ 国土交通省「令和 5 年度テレワーク人口実態調査－調査結果－ 令和 6 年 3 月」を参照（<https://www.mlit.go.jp/toshi/kankyo/content/001735166.pdf#page=3.00>）。なお、国土交通省の調査では、雇用型就業者のうち、現在の主な仕事でこれまでテレワークをしたことがある人の割合を「雇用型テレワーカーの割合」として示している。直近 1 年間でテレワークを実施した人の割合は、同調査によると、2023 年は 16.1% であり、2021 年の 21.4% に比べて減少している。

¹⁴ コロナ禍において JILPT は企業と個人を対象に連続パネル調査を行い、企業の雇用管理や個人の就業行動、テレワーク利用状況等についてリアルタイムで変化を把握した。調査結果は、労働政策研究・研修機構（2023a）（2024b）を参照。詳細は樋口／労働政策研究・研修機構編（2021）（2023）を参照。また、コロナ禍における企業のテレワーク利用に関する実情を詳細に聞き取り調査したものとして労働政策研究・研修機構（2021a）がある。

新型コロナウイルス感染症収束後（以下「ポストコロナ」と表記）においても、テレワークは、働き方改革や育児・介護との両立支援の観点から利用が促進されている。一方で、従業員間コミュニケーション、情報セキュリティ、業務進捗管理、過重労働リスク等の課題も指摘されるところであり、厚生労働省は、2021年に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を制定し、テレワークを導入するに際しての企業の労務管理の留意点を示している。多様な労働時間制度の利用と合わせ¹⁵、正社員等の働き方において、時間的・場所的な面での柔軟性が増していよう。ポストコロナにおいても、テレワークの実施、仕事の性質のテレワーク適合性などを継続的に把握するとともに、その働き方と生活や健康、生産性等との関連について研究することが求められる。

あわせて、副業・兼業（以下「副業」と表記）も政策的に注目され、そうした働き方における就業条件に対してガイドラインの策定が行われた。総務省「就業構造基本調査」によると、2022年時点で副業保有者数は約322万人、副業者比率（有業者に占める副業がある者の割合）は約5.0%であり、2017年に比べて1.0ポイント上昇している。人々が副業の内容や行う理由は様々であるが、2022年のJILPT調査では「収入を増やしたいから」「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」という理由が多く挙げられる¹⁶。また、本業と副業を合わせると長時間労働になるケースもあり、過剰就業になりうる懸念される。厚生労働省は企業に向けて「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2018年1月策定、2022年7月改定）を策定し、労働時間の通算や割増賃金をはじめとした労働時間管理および健康管理の留意点について示した。今日、副業実施の広がりとその就業条件（就業形態、就業時間、収入）の実態を把握することが重要である。

雇用関係によらない働き方にも社会的注目が集まる。長期的な統計を見るならば、雇用者数が増加傾向であるのに対し、自営業主・家族従業者数は減少傾向にあり、日本はますます「雇用社会」になっている¹⁷。そうした中、フリーランスとして働く者が、内閣官房のアンケート調査をもとにした試算によると2020年時点で日本国内に約462万人いる（内閣官房日本経済再生総合事務局2020）。内閣官房による2020年の「フリーランス実態調査」に基づく、フリーランスがその働き方を選択した理由は「自分の仕事のスタイルで働きたいから」や「働く時間や場所を自由にするため」が挙げられる。しかし、同調査では、フリーランスという働き方の課題として、収入の低さや取引先とのトラブルが挙げられる。コロナ禍において、フリーランスの状況・課題に社会的関心が集まり、JILPTでも調査研究が行われ

¹⁵ 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」によると、変形労働時間制の適用を受ける労働者の割合は51.7%にのぼる。フレックスタイム制の適用労働者割合は10.6%である。みなし労働時間制の適用労働者割合は8.9%である。

¹⁶ 労働政策研究・研修機構（2024c）を参照。

¹⁷ 総務省統計局「労働力調査」に基づく。労働政策研究・研修機構「早わかり グラフで見る長期労働統計 図2-2 就業者、雇用者（就業者、従業上の地位）」を参照。（https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0202_02.html）。

た¹⁸。政策的には、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が制定され、2024 年 11 月に施行された。新法は、個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の書面やメール等での取引条件の明示、給付を受領した日から原則 60 日以内での報酬支払を義務づけるほか、報酬減額や買いたたき等の禁止行為を定めている。あわせて、育児介護等との両立のための必要な配慮や、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなった。雇用によらない働き方が拡大する中、フリーランスをはじめとした自営業についても、その就労実態を調査研究する意義が大きくなっている。

以上の働き方は、いずれも企業拘束性の高い従来型正社員の働き方とは異なるが、それぞれ就労条件等の課題を抱えている。総じて、近年の働き方の多様化は、情報通信技術（ICT）のめざましい発展と無縁ではない。働く者の選択肢が拡大している面がある一方、とすると、過酷な就業状況に陥るリスクもある。具体的には、細切れの不安定な就労のほか、仕事と生活の境界が曖昧になり、「いつでもどこでも仕事」という、仕事ばかりでストレスフルな状況になりかねないことにも警鐘が鳴らされる¹⁹。働く者の生活・健康を守る仕組み作りが求められる。変化し続ける今日の働き方についての調査研究は、適正な就業環境の整備を行うために重要である。

(3) 中年層の生活・健康の観点から働き方を問う

本調査は、働き方や就業環境の課題を問うものであるが、その際、家庭生活、生活時間、健康状態、健康に関わる生活習慣、主観的ウェルビーイング等の状況・変化に目を配り、人々の生活、健康、幸福の観点から今日の働き方の問題を考察することを研究目的とする。調査では、第 1 回調査時点で 35 ～ 54 歳という「中年層（middle age）」を対象とし、同一個人を追跡するパネル調査という方法でデータを取得することが本研究の大きな特徴である²⁰。

中年層においては、統計的に見て、結婚・出産というライフイベントや、就職や離転職といった形での労働市場への参入・退出が相対的に少なく、そうした面での変化は多くない。その一方、企業内の昇進・異動、業務負荷、育児や介護等との両立、心身の自覚症状の発現、健康に関わる生活習慣の個人差など、仕事面、生活面、健康面の特徴や課題を有する年齢層である。

日本の個人パネル調査においては、若年層を主要な対象として結婚・出産等の家族形成や

¹⁸ JILPT がコロナ禍で行った「JILPT コロナ連続パネル個人調査（第 1 ～ 7 回）」では、雇用労働者とともにフリーランスを調査対象とし、コロナ禍で大きな打撃を受けたフリーランスの状況を明らかにした。調査結果について労働政策研究・研修機構（2023a）を参照。

¹⁹ Eurofound and the International Labour Office (2017) を参照。

²⁰ 当該年齢層は、「壮年」や、概ね 60 代まで含めて「中高年」として扱われることもある。ライフコース研究に基づくと、中年層は、若年層や高齢層とは、職業生活、家庭生活、健康等の面で異なる特徴のある年齢層として概念化される。実証研究では、中年として扱う年齢層の範囲は研究によって異なるが、概ね 40 代～ 50 代を中心とした年齢層である。

初職等の職業キャリアに着目する調査や、高齢層における健康問題に問題意識をもつ調査が多く行われてきた²¹。一方で、中年層を主要なターゲットとする調査は乏しかった。本調査は、この年齢層を対象として、その仕事・生活・健康の状況や課題を明らかにする独自性を有する。

ライフコース研究において、中年層は、加齢に伴う身体的変化や家庭生活での変化が議論されてきた²²。生活面では子育てと親の介護に負われる年齢段階にあり、日々の時間的な忙しさがあるとともに、夫婦関係や自身・家族の健康問題を含め、家庭生活上のストレスが大きい。また、子どもが結婚や進学などで離家することによって、自分の役割の喪失感に伴う憂鬱や不安症状が生じることが議論されることもある²³。健康面では「更年期症状（更年期障害）」の出現が言われるなど、この年齢層特有の健康課題があり²⁴、仕事・生活への影響が指摘される²⁵。さらには、中年層に限るものではないが、飲酒、喫煙、食事習慣、運動不足等、生活習慣病の危険因子である、健康に関わる生活習慣も問題となる。肥満、高血圧、高血糖など、定期健康診断（人間ドック）において指摘される生活習慣病リスクもある。

なお、現代社会では、未婚化等ライフコースの多様化が進む中で、生活や健康の状況、あるいは幸福度といった主観的ウェルビーイングに個人差が大きいものと考えられる。こうした個人差は、格差・不平等の問題としても考察することができる。仕事の面に着目すると、次節で統計を示すように、40～50代は平均賃金で見ると職業キャリアのピークに当たると言えるものの、男女や雇用形態等による賃金格差も大きい。また、労働時間、働く時間・場所の自由度、職場環境、教育訓練機会など、「雇用の質」に関わる様々な指標において、業種・職種によるちがいのほか、男女や雇用形態等による機会の格差が指摘される。職業キャリアについて、社会階層論の文脈では、40歳時点の職業が「到達階層」と位置づけられることがあり、世代間移動・世代内移動の研究において、出身階層（親の職業や学歴等）による機会の不平等や、学歴、性別等による階層的地位達成の格差が議論される。

生活・健康面に目を向けるならば、人々の教育水準、職業、収入などの社会経済的地位（社会階層）が、日々の暮らしや仕事関連でのリスク・ストレス要因、生活習慣等に密接に関連することが、「健康の社会的決定要因」として議論される。実際、国民健康・栄養調査をもとに、肥満者の割合や、習慣的な朝食欠食、野菜摂取量、食塩摂取量、運動習慣、喫煙、飲酒、睡眠の質といった生活習慣において、世帯所得の水準による差が示されている²⁶。こう

21 既存の個人パネル調査の動向については労働政策研究・研修機構（2023b）で整理している。

22 中年層における生活、健康問題、心理的ウェルビーイングといった論点について、Willis and Reid（1999）所収の各論文で扱われている。また、Hunt（2017）の第10章「中年期の構築（constructing mid-life）」では、「中年期の危機（midlife crisis）」など、このライフステージに関する問題性について社会的に考察されている。

23 Lachman et al.（2015）、Willis and Reid（1999）など。

24 Lock（2012）を参照。

25 内閣府男女共同参画局（2024）「男女共同参画白書 令和6年版」では、更年期障害等に関わる健康状態と仕事等への影響が特集されている。

26 厚生労働省（2012）「健康日本21（第2次）の推進に関する参考資料」を参照（https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkounippon21_02.pdf）。

した社会階層による健康格差が生じるメカニズムについては、教育や医療・福祉などに注ぐ資源の絶対量の格差や、階層により健康行動（生活習慣）が異なること、心理的ストレスの頻度や質が社会階層によって異なること、集団の政治的発言力や行動機会の多寡等が考えられる²⁷。健康格差に関して、属性や出身階層による資源や健康リスク等の格差のほか、職業階層間のストレス要因の格差も論じられる²⁸。中年期の生活・健康を扱う際に、健康リスクの格差の観点から働き方や職業キャリアを問うことに意義があろう。

なお、世代という観点に目を転じてみるならば、本調査が対象とする年齢層（2023年1月の調査時点で35～54歳）は、出生年では1968～1988年生まれにあたることから、1990年代半ば～2000年代前半に就職時期を迎えた「就職氷河期世代」に相当する者も少なくない。文部科学省「学校基本調査」によると、就職氷河期世代は、その前の世代に比べて、新卒での就職率が低く、一時的な仕事（非正規の仕事）に就いた者等が多かった。1993～2004年に高校・大学等を卒業した世代を就職氷河期世代と定義してその後の就業状況や家族形成等を研究した近藤（2024）によると、卒業後の年数を経るにしたがって正規雇用割合の世代間格差は縮まってくるものの、年収の世代間格差は残る²⁹。JILPTが行ったヒアリング調査によると、就職氷河期世代の職業キャリアは、正社員・非正社員・失業無業を行き来する状況が少なくなく、それが家族形成にも影響していることがうかがえる（労働政策研究・研修機構2024d）。健康面に関しては、小塩（2021）は、就職氷河期世代の健康状態が他の世代に比べてよくない点を指摘するとともに、初職で正規雇用以外の場合に中高年期のメンタルヘルスに影響するという実証分析を示し、就職氷河期世代の不利を論じる。本JILPT調査は、回顧的な調査項目ではあるものの、初職前の学校卒業年月のほか、初職、前職についての情報（就職・離職年月、就業形態、職業）を取得しており、就職氷河期世代をはじめとした卒業年代・就職年代による、中年期までの職業キャリア、家族形成等の生活状況、健康面等の課題を考察することが可能である。

2. 公的統計に見る調査対象年齢層の状況

本節では、調査対象とした35～54歳が、我が国において、就業、生活、健康面でどのような特徴をもつ年齢層なのか、公的統計をもとに概観したい。

（1）仕事に関する状況

a. 就業状態

まず、令和2年国勢調査に基づいて、35～54歳層の就業状況を示す。男女計の数値から見る（図表序-1）。図表中の割合は、各年層における合計人数（就業状態が不明の者を除く）

²⁷ 社会階層によって健康格差が生じるメカニズムについては、橋本・盛山（2015）を参照。

²⁸ 堤（2006）は、職業階層により健康問題の格差が見られること、高要求度・低コントロール状態や努力―報酬不均衡状態が健康格差をよく説明することを論じている。

²⁹ 近藤（2024）によると、就職氷河期世代の直後の世代でも、就業状況は十分に改善していない。

を 100 としたときの各就業状態の割合（行 %）である。就業者の割合は、「35 ～ 39 歳」では 84.0%、「40 ～ 44 歳」では 85.6%、「45 ～ 49 歳」では 85.9%、「50 ～ 54 歳」では 84.5% である。35 ～ 54 歳という年齢層は、男女計の数値で見ると、他の年齢層と比べて就業率の高い年齢層であることがわかる。また、被雇用者（正社員、非正社員の合計）の割合は、「35 ～ 39 歳」では 75.7%、「40 ～ 44 歳」では 75.4%、「45 ～ 49 歳」では 74.7%、「50 ～ 54 歳」では 72.1% であり、就業者のうち被雇用者として就業している人が大半であることもわかる。

図表序 -1 年齢階層別の就業状態—男女計—（行 %）

	非就業	就業者計（従業上の地位「不詳」を除く）						
			自営業主	家族従業者	被雇用者+役員+家庭内職者	被雇用者計（役員、家庭内職者を除く）	正社員	非正社員
総数（年齢）	40.8%	59.2%	5.0%	1.7%	52.5%	49.2%	32.3%	16.9%
15～19歳	84.6%	15.4%	0.2%	0.1%	15.2%	15.1%	4.7%	10.5%
20～24歳	30.8%	69.2%	1.0%	0.4%	67.9%	67.6%	42.9%	24.7%
25～29歳	13.9%	86.1%	1.9%	0.7%	83.5%	82.7%	66.1%	16.6%
30～34歳	16.0%	84.0%	3.0%	1.1%	79.8%	78.3%	60.9%	17.4%
35～39歳	16.0%	84.0%	4.2%	1.5%	78.3%	75.7%	56.7%	19.0%
40～44歳	14.4%	85.6%	4.9%	1.6%	79.1%	75.4%	54.6%	20.8%
45～49歳	14.1%	85.9%	5.2%	1.6%	79.1%	74.7%	52.8%	21.9%
50～54歳	15.5%	84.5%	5.8%	1.6%	77.2%	72.1%	49.9%	22.2%
55～59歳	18.5%	81.5%	6.3%	1.8%	73.5%	67.5%	45.7%	21.8%
60～64歳	29.3%	70.7%	7.3%	2.5%	60.9%	54.5%	28.4%	26.2%
65歳以上	74.1%	25.9%	6.4%	2.3%	17.2%	14.0%	4.0%	9.9%

出典：総務省統計局「令和 2 年国勢調査」をもとに作成（e-stat でデータ取得）

当該年齢層における就業状態には男女差が大きい。男性の就業状態を見ると（図表序 -2）、就業者の割合は、「35 ～ 39 歳」では 92.8%、「40 ～ 44 歳」では 93.0%、「45 ～ 49 歳」では 92.6%、「50 ～ 54 歳」では 91.8% であり、9 割を超えている。また、被雇用者（正社員、非正社員の合計）の割合は、「35 ～ 39 歳」では 82.1%、「40 ～ 44 歳」では 79.3%、「45 ～ 49 歳」では 77.2%、「50 ～ 54 歳」では 74.7% であり、就業者のうち被雇用者として就業している人が多くを占めており、その内訳を見ると、大半は正社員である。なお、被雇用者の割合は年齢が高いほど低くなっている。これは、「被雇用者+役員+家庭内職者」の割合が年齢層によって大きく変わらないことから、年齢の上昇の中で役員になる者が数パーセント程度いるものと推測される。

女性では、男性とは就業状況が大きく異なる（図表序 -3）。就業者の割合は、「35 ～ 39 歳」では 75.2%、「40 ～ 44 歳」では 78.2%、「45 ～ 49 歳」では 79.3%、「50 ～ 54 歳」では 77.5% であり、非就業者の割合が 2 割を超えているのが特徴である。また、被雇用者（正社員、非正社員の合計）の割合は、「35 ～ 39 歳」では 69.4%、「40 ～ 44 歳」では 71.5%、「45

～49歳」では72.2%、「50～54歳」では69.6%であり、就業者のうち被雇用者として就業している人が大半であることは男性と同じ傾向であるが、その内訳を見ると、非正社員として就業している人が正社員と同程度見られるのが特徴である。

なお、本調査（第1回調査）では、母集団の人口分布に沿うよう、令和2年国勢調査に基づいて、性別、年齢階層（5歳刻み）、就業形態（正社員・非正社員・自営業等・非就業の4区分）、居住地域、学歴に基づく回収目標サンプルの割付を行っている。調査設計については次節に示すほか、割付方法の詳細は、労働政策研究・研修機構（2023b）に記載している。

図表序-2 年齢階層別の就業状態—男性—（行 %）

	非就業	就業者計（従業上の地位「不詳」を除く）						
			自営業主	家族従業者	被雇用者+役員+家庭内職者	被雇用者計（役員、家庭内職者を除く）	正社員	非正社員
総数（年齢）	31.9%	68.1%	7.9%	0.7%	59.4%	54.2%	44.2%	10.0%
15～19歳	84.8%	15.2%	0.2%	0.1%	14.9%	14.8%	5.9%	9.0%
20～24歳	31.4%	68.6%	1.3%	0.5%	66.8%	66.4%	43.3%	23.1%
25～29歳	10.0%	90.0%	2.5%	0.9%	86.7%	85.7%	74.1%	11.6%
30～34歳	7.8%	92.2%	3.9%	1.1%	87.3%	85.1%	76.2%	8.9%
35～39歳	7.2%	92.8%	5.7%	1.2%	85.9%	82.1%	75.0%	7.1%
40～44歳	7.0%	93.0%	7.1%	1.1%	84.8%	79.3%	73.4%	5.9%
45～49歳	7.4%	92.6%	7.8%	0.9%	84.0%	77.2%	71.7%	5.5%
50～54歳	8.2%	91.8%	8.7%	0.7%	82.4%	74.7%	69.0%	5.6%
55～59歳	9.5%	90.5%	9.5%	0.5%	80.6%	71.4%	64.9%	6.5%
60～64歳	18.0%	82.0%	11.7%	0.4%	69.9%	60.0%	42.7%	17.3%
65歳以上	64.9%	35.1%	11.5%	0.6%	23.0%	17.6%	6.6%	11.0%

出典：総務省統計局「令和2年国勢調査」をもとに作成（e-stat でデータ取得）

図表序-3 年齢階層別の就業状態—女性—（行 %）

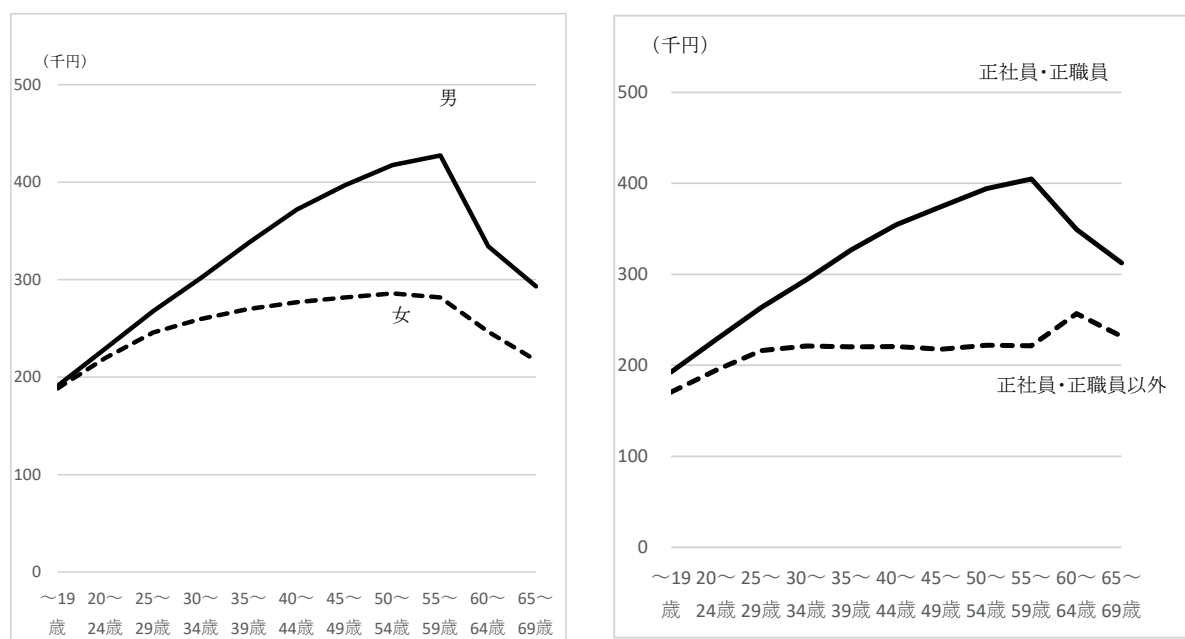
	非就業	就業者計（従業上の地位「不詳」を除く）						
			自営業主	家族従業者	被雇用者+役員+家庭内職者	被雇用者計（役員、家庭内職者を除く）	正社員	非正社員
総数（年齢）	48.7%	51.3%	2.4%	2.6%	46.3%	44.6%	21.4%	23.2%
15～19歳	84.3%	15.7%	0.1%	0.0%	15.5%	15.5%	3.5%	12.0%
20～24歳	30.1%	69.9%	0.7%	0.2%	69.0%	68.8%	42.5%	26.3%
25～29歳	17.8%	82.2%	1.4%	0.6%	80.2%	79.7%	58.1%	21.7%
30～34歳	24.3%	75.7%	2.2%	1.2%	72.3%	71.4%	45.5%	25.9%
35～39歳	24.8%	75.2%	2.6%	1.8%	70.8%	69.4%	38.6%	30.8%
40～44歳	21.8%	78.2%	2.8%	2.1%	73.3%	71.5%	36.0%	35.5%
45～49歳	20.7%	79.3%	2.7%	2.2%	74.4%	72.2%	34.1%	38.2%
50～54歳	22.5%	77.5%	2.9%	2.5%	72.1%	69.6%	31.4%	38.2%
55～59歳	27.1%	72.9%	3.2%	3.1%	66.6%	63.8%	27.2%	36.5%
60～64歳	40.0%	60.0%	3.2%	4.4%	52.4%	49.4%	14.8%	34.6%
65歳以上	81.2%	18.8%	2.4%	3.5%	12.9%	11.2%	2.1%	9.1%

出典：総務省統計局「令和2年国勢調査」をもとに作成（e-stat でデータ取得）

b. 労働環境

次に、対象年齢層の労働環境について概観する。まず、賃金について、厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに、男女別、雇用形態別に年齢階級別賃金を見る（図表序-4）。まず、男女別のグラフを見ると、男女で平均賃金の上昇カーブが異なることがわかる。男性では40代から50代にかけて平均賃金が大きく上昇し、55～59歳層で427.4千円としてピークに達するのに対し、女性では同年齢層の平均賃金は281.7千円であり、中年層における平均賃金の男女差は大きい。平均賃金の男女差には雇用形態、労働時間、勤続年数、職位等のちがいが反映されていると推測される。雇用形態別のグラフを見ると、正社員・正職員の平均賃金は40代から50代にかけて大きく上昇し、55～59歳層では404.8千円としてピークに達するのに対し、非正社員（正社員・正職員以外）では、同年齢層の平均賃金は221.7千円である。雇用形態間の賃金格差が大きいことが示されている。このように、40～50代は、年齢階層別に見ると賃金が比較的高い年齢層にあたるが、男女や雇用形態によるちがいは大きい。個々に示していないが、企業規模、学歴、地域等による賃金水準の違いも大きいと考えられる³⁰。

図表序-4 年齢階級別賃金（左：男女別、右：雇用形態別）



出典：厚生労働省「「令和5年賃金構造基本統計調査」結果の概況」

次に、労働時間について、総務省「労働力調査」2024年7～9月期の数値に基づいて週の就業時間別の従業者割合（休業者を除く）を男女別に見る³¹（図表序-5）。従業者のうち、

³⁰ 厚生労働省「「令和5年賃金構造基本統計調査」結果の概況」には、企業規模、学歴による賃金カーブの違いも示されている。

³¹ e-stat をもとに集計した。月末1週間の週の就業時間であり、2024年7～9月期の数値である。就業者のうち休業者は除いた従業者の集計である。

男性の35～54歳層では、週49時間以上働いている割合（「週49～59時間」「週60時間以上」の合計）が約27%ある。女性でも、35～54歳層で、週49時間以上働いている割合（「週49～59時間」「週60時間以上」の合計）が約7%ある。「週60時間以上」という長時間労働者の割合も、男性の35～54歳層では約10%存在することがわかる。

図表序-5 年齢階級、週就業時間別従業者割合—男女別—

男性	週1～14時間	週15～29時間	週30～34時間	週35～39時間	週40～48時間	週49～59時間	週60時間以上
15～24歳	22.7%	17.7%	5.0%	6.7%	38.3%	6.4%	3.2%
25～34歳	2.2%	5.9%	6.2%	8.2%	55.4%	14.9%	7.2%
35～44歳	1.9%	4.7%	5.8%	6.4%	54.2%	17.3%	9.7%
45～54歳	1.7%	4.2%	5.1%	6.3%	55.4%	17.6%	9.7%
55～64歳	2.3%	6.6%	7.3%	8.8%	54.9%	12.7%	7.3%
65歳以上	15.7%	25.4%	10.6%	8.2%	29.9%	5.9%	4.3%

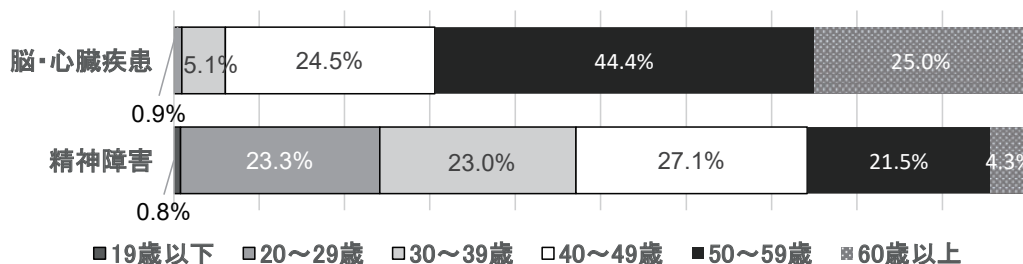
女性	週1～14時間	週15～29時間	週30～34時間	週35～39時間	週40～48時間	週49～59時間	週60時間以上
15～24歳	25.1%	20.4%	6.8%	6.8%	35.1%	4.7%	1.1%
25～34歳	5.6%	13.8%	10.4%	11.3%	49.5%	6.9%	2.5%
35～44歳	10.5%	22.7%	12.0%	11.8%	36.5%	5.0%	1.7%
45～54歳	10.5%	23.9%	10.7%	10.5%	37.1%	5.3%	2.1%
55～64歳	12.4%	27.5%	11.2%	10.8%	32.4%	4.3%	1.4%
65歳以上	29.5%	34.0%	9.0%	6.6%	14.9%	3.5%	2.4%

出典：総務省「労働力調査」2024年7～9月期（休業者を除く）をもとに作成（e-statでデータ取得）

長時間労働をはじめとした業務負荷は、健康に悪影響を及ぼしうる。過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）の労災認定件数は近年でも少なくない。過労死等は、業種・職種による件数の差が大きく、仕事・職場環境をはじめとした背景要因の解明と防止策が喫緊の課題となっている³²。厚生労働省「令和5年度 過労死等の労災補償状況」に基づき、令和5年度の過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）の支給決定件数の年齢別構成比を集計した（図表序-6）。脳・心臓疾患では、合計216件のうち、「50～59歳」が44.4%（96件）と半数近くを占めており、「40～49歳」も24.5%ある。精神障害では、合計883件のうち、「40～49歳」が27.1%（239件）、「30～39歳」が23.0%（203件）、「50～59歳」が21.5%（190件）となっている。このように、30～50代は、業務負荷による健康リスクが社会的な問題になっている年齢層に当たる。

³² Takahashi et al. (2019)。

図表序-6 脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数の年齢別構成比（令和5年度）



出典：厚生労働省「令和5年度 過労死等の労災補償状況」をもとに作成

職業キャリアの観点からは、中年層は、若年層に比べて職業能力が蓄積され、企業内では、管理職への移行をはじめとした仕事内容の変化が観測されよう。一方で、転職等の労働移動は相対的に少ない年齢層にあたる。総務省「労働力調査」によると、性・年齢階級別の転職率（労働者に占める転職者の割合）は、男女とも、「35～44歳」「45～54歳」という層では、「15～24歳」「25～34歳」といった若年層に比べて低い³³。ただ、平均勤続年数は長期的に低下傾向にあり、また、デジタル化等にもともなう産業構造の転換も進んでいることから、若年層ばかりでなく中高年層においても、企業内外のキャリア形成、リスクリング等の能力開発が政策的に重要なテーマになっている。また、中高年期の労働移動は、スキルやタスクとの関係、賃金などの労働条件変化との関係など、若年期の離転職（早期離職等）とは別の角度から検証されるべきテーマである。この点、30～54歳の転職経験者（ホワイトカラーのフルタイム労働者）を対象にしたJILPTのアンケート結果によると、男女差はあるものの、35歳以上では同業種間転職が多くなる。また、転職は能力開発を促すものの、年齢が高い層ほど転職後の賃金低下が大きいといった問題もある（労働政策研究・研修機構2021b）。なお、同データを日本版O-NET数値情報と接続して分析した小松（2024）によると、職業特性であるタスクスコアをもとにした「タスク距離」が近い職業に転職した人ほど、収入の低下が少ないことが確認されている。同時に、転職行動や転職後の収入には男女差が大きいことも示されている。

（2）生活・健康の状況

a. 結婚等のライフコース

次に、当該年齢層の生活・健康の状況について概観したい。まず、生活に関わるライフコースについて、総務省統計局「令和2年国勢調査」をもとに、男女別・年齢階層別未婚率を示す（図表序-7）。男性では、35～39歳の未婚率は38.5%、40～44歳では32.2%、45～49歳では29.9%、50～54歳では26.6%である。女性では、35～39歳の未婚率は

³³ 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2024—労働統計加工指標集—」（<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2024/index.html>）

26.2%、40～44歳では21.3%、45～49歳では19.2%、50～54歳では16.5%である。こうした年齢層での未婚者割合は上昇を続けている。50歳時の未婚割合を示す「生涯未婚率」は、男性28.3%、女性17.8%であり、未婚化・晩婚化や少子化が進む中、人々のライフコースは多様化している。30代後半以降の年齢層でも、未婚者が少なくないなど家族形態は多様になっていよう。

図表序-7 年齢別未婚率の推移（男女別）

男性		(%)							
	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
20-24歳	91.8	92.5	93.6	93.3	92.9	93.5	94.0	95.3	95.7
25-29歳	55.2	60.6	65.1	67.4	69.4	71.4	71.8	74.6	76.4
30-34歳	21.5	28.2	32.8	37.5	42.9	47.1	47.3	49.8	51.8
35-39歳	8.5	14.2	19.1	22.7	26.2	31.2	35.6	37.3	38.5
40-44歳	4.7	7.4	11.8	16.5	18.7	22.7	28.6	31.9	32.2
45-49歳	3.1	4.7	6.8	11.3	14.8	17.6	22.5	27.4	29.9
50-54歳	2.1	3.1	4.4	6.7	10.3	14.4	17.8	22.1	26.6

女性		(%)							
	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
20-24歳	77.8	81.6	86.0	86.8	88.0	88.7	89.6	91.8	93.0
25-29歳	24.0	30.6	40.4	48.2	54.0	59.1	60.3	63.2	65.8
30-34歳	9.1	10.4	13.9	19.7	26.6	32.0	34.5	36.6	38.5
35-39歳	5.5	6.6	7.5	10.1	13.9	18.7	23.1	25.5	26.2
40-44歳	4.4	4.9	5.8	6.8	8.6	12.2	17.4	20.5	21.3
45-49歳	4.5	4.3	4.6	5.6	6.3	8.3	12.6	17.1	19.2
50-54歳	4.4	4.4	4.1	4.6	5.3	6.2	8.7	12.7	16.5

出典：総務省統計局「国勢調査」（厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」）

b. 生活時間の状況

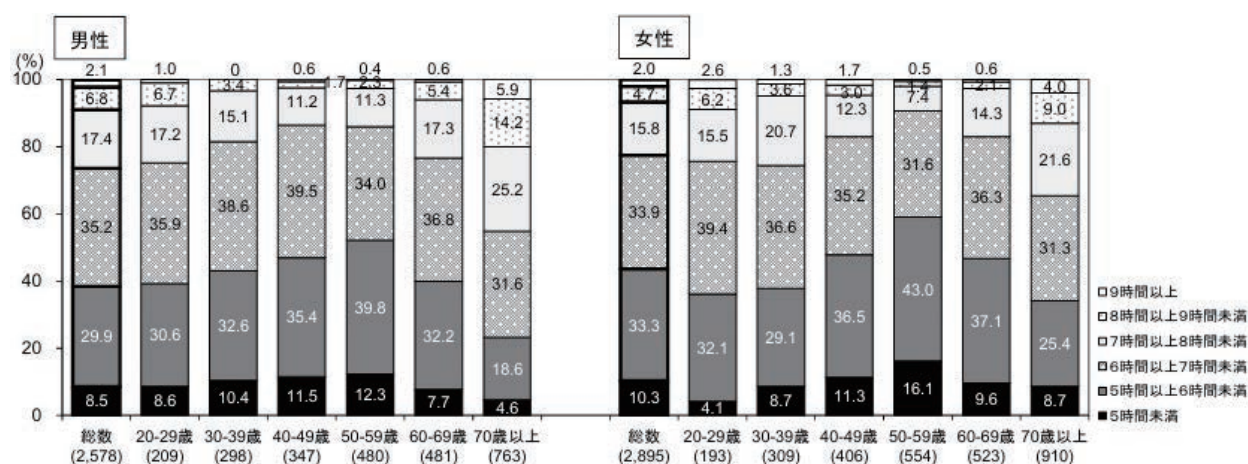
次に、中年層における生活時間の状況・課題を考える。子育て世帯においては、家事・育児等に伴う家庭生活上の負担が重い年齢層と考えられる。2021年の総務省「社会生活基本調査」に基づくと、男性の家事関連時間は平均51分、女性の家事関連時間は3時間24分であり、また、6歳未満の子供がいる世帯について、夫と妻の家事関連時間をみると、夫は1時間54分、妻は7時間28分である（総務省統計局2022）。家族のケア負担に関するジェンダー格差は依然として大きい。

睡眠時間について、厚生労働省「令和5年国民健康・栄養調査結果の概要」をもとに、男女別・年齢階層別の状況を示す（図表序-8）。睡眠時間6時間未満の割合が、30～50代男性、40～50代女性で4割を超える³⁴。仕事と生活との両立の関係では、女性の職業キャリア（継

³⁴ <https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/001338334.pdf>

続就業、再就職、パートタイム就業、無業化等）と家庭生活（家事、育児、介護等）との関係は、引き続き重要なテーマである。また、親の介護等の発生にさしかかる年齢層にあたり、そうした場合、介護負担や、仕事との両立困難も示されよう。ライフコースの多様化に伴い、仕事と生活との両立に関わる問題（育児・介護等）も個人差が大きいものと考えられる。当該年齢層における仕事上・生活上の負荷と生活時間との関係、あるいは、生活時間（休息時間等）と健康やウェルビーイングとの関係は、検証すべきテーマである。

図表序-8 平日1日あたりの平均睡眠時間—男女別・年齢階層別—



出典：厚生労働省「令和5年国民健康・栄養調査結果の概要」

c. 健康状態

健康面では、身体的な自覚症状の発現が見られる年齢層である。厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」によると、病気やけが等で自覚症状のある者の割合（＝「有訴者率」、人口千対）は、男性246.7、女性304.2であり、年齢階級別にみると、年齢が高いほど高くなる。35～54歳層では、65歳以上など高齢層に比べると有訴者率は低いものの、若年層に比べて様々な症状について有訴者率が大きく高まる年齢層でもある。同調査をもとに、男女別・年齢階層別の有訴者率を示す（図表序-9）。身体的な自覚症状には男女差が大きく、女性のほうが様々な症状をかかえていることがわかるが、同時に、男女とも、30代後半以降、体のだるさ、不眠、頭痛、腹痛、腰痛、関節痛など、様々な症状がある人の割合が高まる傾向がうかがえる。

また、同調査によると、悩みやストレスがある者の割合は、男女ともに30代から50代までで高く、男性では約5割、女性では約6割を占める。つまり、中年層においては、通院を要するような疾患発症はシニア層に比べて少ないものの、身体的な自覚症状や、メンタルヘルス不調に悩まされる場合が少なからずあるものと推測される。こうした心身の不調の個人差や、健康課題による仕事や生活への影響等が分析課題となる。

図表序-9 症状別の有訴者率（人口千対）－男女別・年齢階層別－

男性	有訴者率	体がだるい	眠れない	頭痛	めまい	息切れ	腹痛・胃痛	腰痛	手足関節痛
20～24歳	109.0	19.4	11.6	17.6	3.0	2.7	8.7	20.2	4.3
25～29歳	133.7	23.8	15.1	26.9	5.7	3.5	11.3	33.8	7.0
30～34歳	160.1	32.3	20.2	30.0	6.9	3.9	15.3	47.0	10.9
35～39歳	176.5	31.6	18.0	29.1	7.3	4.8	11.3	63.0	15.2
40～44歳	180.6	33.1	18.2	32.3	10.2	6.1	14.5	76.4	21.6
45～49歳	196.3	35.9	22.6	29.3	10.5	7.4	12.0	76.6	26.8
50～54歳	212.4	35.5	24.1	22.1	10.2	10.4	10.9	86.9	35.2
55～59歳	239.8	36.8	25.3	19.4	12.3	13.3	13.3	96.9	48.9
60～64歳	279.8	33.5	26.5	16.4	13.2	20.6	10.9	120.4	55.6
65歳以上	397.6	41.6	38.1	12.3	23.0	50.8	12.9	164.8	80.8

女性	有訴者率	体がだるい	眠れない	頭痛	めまい	息切れ	腹痛・胃痛	腰痛	手足関節痛
20～24歳	168.3	35.9	19.7	47.7	20.0	6.4	24.1	37.4	7.9
25～29歳	203.8	46.8	27.9	65.9	24.6	7.8	29.4	53.5	11.1
30～34歳	224.3	52.5	29.1	71.8	25.6	8.6	28.7	73.8	16.1
35～39歳	235.3	52.8	30.9	80.0	28.2	11.5	27.1	76.0	19.6
40～44歳	243.7	52.9	24.8	74.7	28.2	9.5	24.0	80.0	30.3
45～49歳	268.2	53.6	26.7	71.8	29.6	12.5	21.1	91.5	43.3
50～54歳	303.8	49.8	31.5	76.1	34.4	13.1	23.0	114.5	69.6
55～59歳	315.9	45.3	36.6	60.7	31.1	16.0	24.0	120.0	89.3
60～64歳	322.8	38.0	34.2	41.9	23.3	13.3	21.9	127.6	90.0
65歳以上	435.2	45.5	55.4	30.0	35.9	41.0	19.2	182.8	127.8

出典：厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」をもとに作成（e-stat でデータ取得）

d. 健康に関わる生活習慣

次に、健康に関わる生活習慣の状況を年齢別に示したい。日本の健康問題について、がん、心疾患、脳血管疾患が、死亡に関わる主な疾患とされる³⁵。こうした疾患は、禁煙や減塩、運動など、生活習慣次第で、疾病や死亡を回避できることから、生活習慣病発症の予防が重要とされる³⁶。

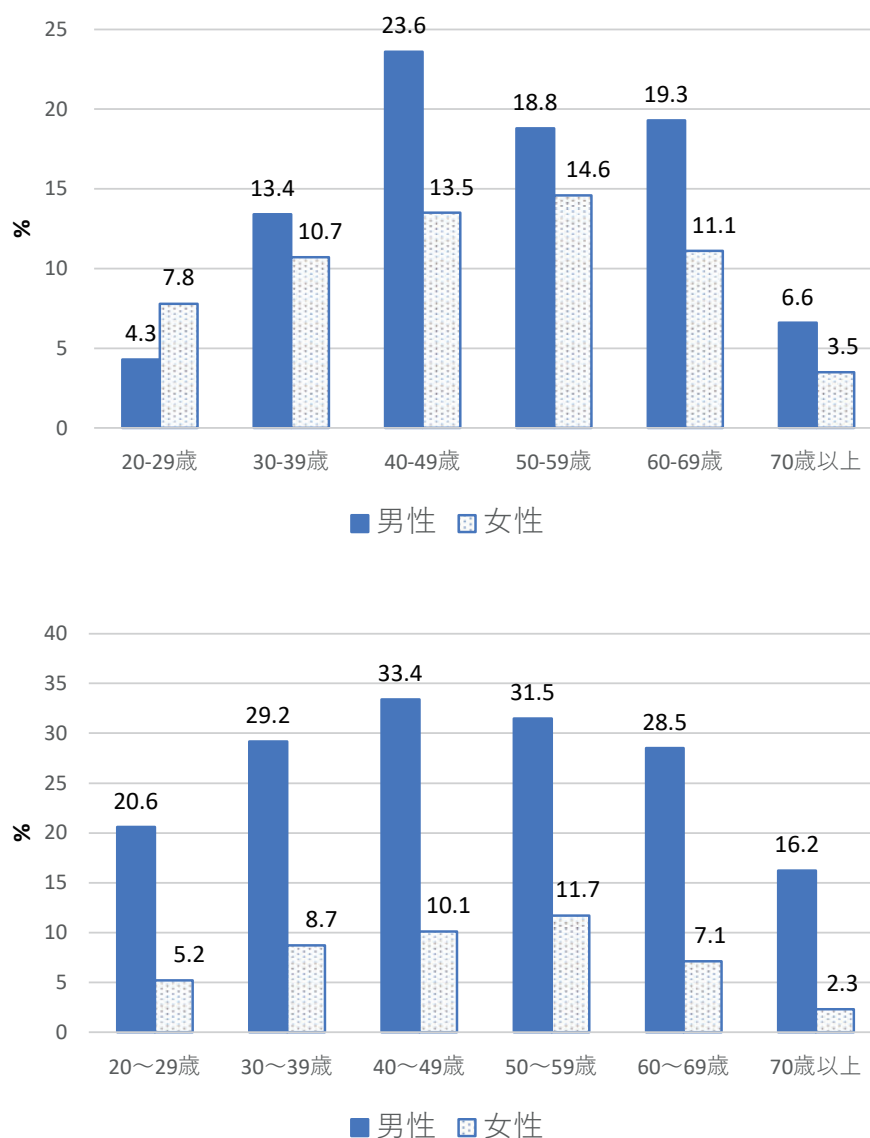
健康に関わる生活習慣は、食事、運動、睡眠といった生活リズムのほか、飲酒や喫煙の習慣など、多岐にわたる。たとえば、厚生労働省「令和5年国民健康・栄養調査結果の概要」をもとに、男女別・年齢階層別の飲酒率、喫煙率を示す（図表序-10）。生活習慣病のリスクを高める量の飲酒をしている者（1日当たりの純アルコール摂取量が男性で40g以上、女性20g以上の者）の割合は、男性では40代、女性では50代において、他の年齢層と比べて高い。喫煙習慣のある割合は、40～50代男性で3割を超えており、女性でも40～50代で1割を超えている。政府の健康増進政策に関わる「健康日本21（第三次）」では、生活習慣病のリスクを高める量の飲酒をしている者の減少、喫煙率の減少の目標値が定められて

³⁵ 厚生労働省「令和2年（2020）人口動態統計月報年計（概数）の概況」

³⁶ 厚生労働省「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」

いる。厚生労働省「令和 5 年国民健康・栄養調査結果の概要」では、そのほか、健康的な食習慣、運動習慣、肥満者（BMI ≥ 25 kg/m²）の割合などについて、男女別・年齢階層別の状況が示されており、中年層において健康的な生活習慣をとっていない者が少なからずいることがわかる。

図表序-10 飲酒習慣のある割合（上）、喫煙習慣のある割合（下）—男女別・年齢階層別—



出典：厚生労働省「令和 5 年国民健康・栄養調査結果の概要」

こうした中、社会階層による生活習慣の格差も問題視される。たとえば、肥満者の割合や、生活習慣（野菜摂取量・食事摂取量といった食生活、運動習慣、喫煙、飲酒習慣、睡眠の質）は、世帯所得の水準によって差があることが示される³⁷。この点、社会経済的地位が、日々

³⁷ 厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会（2012）「健康日本 21（第 2 次）の推進に関する参考資料」（https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkounippon21_02.pdf）。

の暮らしや仕事関連でのリスク・ストレス要因、生活習慣等に密接に関連し、健康格差（疾患の有無など）となって現れるという「健康の社会的決定要因」という考え方がある³⁸。当該年齢層において、健康に関わる生活習慣の状況・変化を調べるとともに、就業状況や仕事・生活ストレスとの関係、社会経済的地位による格差を分析することは重要なテーマと言える。

3. 調査の概要

(1) 調査の特徴

以上のような特徴をもつ中年層を対象とした個人パネル調査として、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」(JILLS-i) が設計されている。その特徴については、労働政策研究・研修機構（2023b）で論じたが、要点をあらためて示したい。

まず、本調査の1点目の特徴として、調査対象・内容がある。具体的には、中年層をターゲットとして、仕事、生活、健康、ウェルビーイングの状況について同一個人を継続的に調査している点に特徴がある。前節で述べたように、当該年齢層は仕事、生活、健康において特徴的である。それとともに、本テーマは、パネル調査という方法で個人内変化および因果関係を考察する意義が大きい。労働と健康の関係について考えるならば、両者は相互に影響し合う関係にあり、実証研究で因果関係を捉えることは容易ではない。この点、パネル調査という方法をとることにより、労働状況（業務負荷等）が健康状態の変化（健康障害の発生等）に与える影響や、健康（心身の不調等）が就業状態の変化（仕事の生産性や就業継続等）に与える影響について考察することが可能となる。本調査は、本章で述べた問題意識にこたえるため、同一個人を追跡するパネル調査として、職業や就業環境（働き方、業務負荷等）、生活状況（ライフコース、所得、生活時間、両立困難等）、健康状態（身体・メンタルヘルス等）、健康に関わる生活習慣、主観的ウェルビーイング（満足度、やりがい等）を継続的に調査し、実証研究を行う基盤を提供するものである。なお、健康状態、主観的ウェルビーイング、仕事特性等の調査項目については、疫学等の分野で用いられる標準尺度を使用することで、既存研究との比較を可能にしている。

本調査の2点目の特徴は、半年（約6か月）サイクルのパネル調査であることである。既存のパネル調査は年1回サイクルの実施が主流であったが、本調査は、半年サイクルの実施により、既存の調査よりも細やかな変動を観測し、その要因を分析することを可能にしている。もっとも、結婚・出産といったライフイベントや、正社員の就職・離転職・引退等の職業キャリア、重篤な疾病といった健康状態変化については、ある程度長期的な観測をもとにした分析が求められよう。一方で、企業内での職位や業務内容、働き方の変化、あるいは、生活時間、生活習慣、メンタルヘルス、主観的ウェルビーイング等の変化については、短期的な変動とその要因を分析することに意義があると考えられる。たとえば、働き方に関して、過労死等の労災認定基準では、発症前6か月間における業務負荷等が評価要素とされており、

³⁸ 社会階層によって健康格差が生じるメカニズムについては、橋本・盛山（2015）等を参照。

半年サイクルで健康状態や就業・生活状況の変動を見ることによる政策的貢献も期待される。

本調査の3点目の特徴は、厚生労働省「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（愛称「job tag）」（以下「日本版 O-NET」という。）の数値情報データとの接続による応用研究が可能な設計になっている点である。具体的には、「令和4年版 厚生労働省編職業分類表」をもとに、対象者の職業（大分類・中分類・小分類）に関する設問を設けている。これにより、調査実施後に日本版 O-NET の数値情報と接続することができ、様々な応用研究への可能性が開かれる。なお、職業について、第1回調査では、「現職」のほか、「初職」（学校卒業後最初に就いた仕事）および「前職」（現在の仕事に就く前に就いていた仕事）についても、同様の職業小分類に基づいて尋ねている。第2回調査以降でも、調査時点の職業について、同様の職業分類に基づいて調査しており、調査対象者が就いている職業特性の変化等が分析可能である。

（2）調査項目の詳細

各回の調査項目の構成について考え方を述べる。第1回調査の調査項目の特徴は、労働政策研究・研修機構（2023b）に記載した。第2回、第3回調査での追加項目や、各回の調査項目の構成に関する考え方は下記の通りである。詳細は巻末に付属する調査票（第1回）（第2回）（第3回）を参照いただきたい。

まず、問題意識に即した主要な調査項目（就業状況や生活時間、家族の状況、健康状態、生活習慣、主観的ウェルビーイングなど）は、毎回尋ねる形としている。

第1回調査のみに盛り込んだ調査項目として、回顧的な設問がある。具体的には、職業経歴（初職、前職についての、入職・退職年月、就業形態、職業）、本人学歴および卒業年月、出身階層（15歳時の家庭の暮らし向き、親の学歴）等が、それに該当する。

次に、年1回尋ねる調査項目として、本人年収、世帯年収、配偶者年収、健康診断受診状況を設定した。これらは、1月に実施する調査回（第1回調査、第3回調査など）では設問に盛り込むが、7月に実施する調査回（第2回調査など）では調査していない。

第2回以降の調査では、新規追加項目も若干盛り込んでいる。具体的には、第2回調査において「個人タスク項目」「剥奪指標」を追加し、第3回調査においては「労働組合への加入有無」「就業環境」等を新規追加している。具体的な設問および回答傾向は、第1章の基礎集計に示している。

（3）調査の方法

本調査は、調査対象者（回答者）にインターネットを通じてアンケート回答画面にアクセスしてもらい、Web上で回答してもらうWeb調査の方式で実施している。同方式を採用した理由は、調査間隔が短いパネル調査であるため、調査依頼・回答・集計にかかる調査運営上の利点が大きいことがある。あわせて、調査項目によってはWeb調査方式とすることで

回答の正確性を確保しやすいという利点もある。たとえば、本調査では、回答者の職業を「小分類」のレベルで把握するが、質問紙による調査では、選択肢の印刷分量が多くなり、回答者が該当する選択肢を見つけることが容易ではないなど、回答負荷が高くなる可能性がある。この点、Web 調査方式では多様な回答方式（たとえばドリルダウン—プルダウンで大分類を選択し、その中の中分類、小分類を選択するといった細かな選択肢に進む方法）が可能となり、回答者の負荷を軽減しつつ回答の正確性を高めることができる。

本調査では、調査会社の保有する Web モニターを対象サンプルとして使用した。かねてから指摘されているように、母集団の成員全てが等しい確率で標本となるような抽出方法（確率抽出）ではない公募型の Web モニター調査には標本の代表性の問題があるものの、本調査では、社会全体の人口分布に沿うよう、公的統計に基づき回収数の割付けを設定することにより、標本の偏りに一定程度対処することとした。

標本設計について、第 1 回調査時点で日本国内に居住する 35 ～ 54 歳の男女を母集団としている。第 1 回調査のサンプルサイズは 20,000 とした。サンプルは、社会全体の人口分布に沿うよう、公的統計に基づいて目標回収数を割り付ける設計とした。具体的には、総務省「令和 2 年国勢調査」をもとに、男女（2 区分）×年齢階層（5 歳刻み 4 区分）×就業形態（正社員・非正社員・自営業等・非就業の 4 区分）×居住地域（8 区分）×学歴（大卒・非大卒の 2 区分）で目標サンプルの割付を行った（合計 512 セル）³⁹。第 1 回調査では、全ての割付区分について目標回収数を回収することができた。第 2 回調査以降は、第 1 回調査の回答者を対象に、継続的に回答を依頼している。

なお、本調査研究（「仕事と生活、健康に関する調査」による研究（令和 6 年度実施分））は、労働政策研究・研修機構研究倫理審査委員会において研究倫理審査を受け、承認を得ている（通知番号 第 1 号、令和 6 年 2 月 13 日）。

（4）回答の状況

a. 調査実施時期、回答状況

調査の実施に関わる業務（Web 調査回答画面の作成、対象者へのアンケート配信、回収等）は、株式会社インテージリサーチに委託した。調査期間は、第 1 回調査：2023 年 1 月 18 日～25 日、第 2 回調査：2023 年 7 月 24 日～7 月 31 日、第 3 回調査：2024 年 1 月 22 日～2 月 7 日とした。回答のタイミングに若干の幅はあるものの、調査時点としては、第 1 回：2023 年 1 月、第 2 回：2023 年 7 月、第 3 回：2024 年 1 月と整理している。

調査では、各回において、回答時間が極端に短い回答は、回答の質確保の観点から、調査会社において集計対象から除外されている。また、回収サンプルについて「本人確認」の作業を行い、対象者本人以外の回答である蓋然性が高いサンプルは除外した上で、確定サンプルとしている。第 1 回調査における本人確認の作業は、調査会社において、モニター登録属

³⁹ 詳細は労働政策研究・研修機構（2023b）を参照。

性との整合との観点から行っている。第2回調査以降は、各回の性別および生年月の回答に基づいて本人確認の作業を行っている。

各回の調査期間と有効回答数、継続回答率等は下記の通りである（図表序-11）。第1回調査の有効回収数 20,000 を対象に同一個人を追跡する形で調査を行った第2回調査の有効回答数は 15,573、第3回調査の有効回答数は 15,376 であった。有効回収率（継続回答率）はそれぞれ 77.9%、76.9% であった。第3回調査までの全調査回答数（第3回までの全ての調査に回答した者）は 13,891 であり、全調査回答率は 69.5% であった。

図表序-11 各回の調査期間・有効回収数等（第1回～第3回調査）

	調査期間	有効回答数	全調査回答数	継続回答率 (各回/第1回)	全調査回答率
第1回調査	2023/1/18-1/25	20,000	-	-	-
第2回調査	2023/7/24-7/31	15,573	-	77.9%	-
第3回調査	2024/1/22-2/7	15,376	13,891	76.9%	69.5%

b. 属性別の継続回答の状況

次に、属性別に、第3回調査までの継続回答割合を示す（図表序-12）。ここに示したのは、第1回調査の回答者のうち、第2回調査、第3回調査両方に回答した割合（全調査回答率）である。属性別に見ると、「男性」（72.5%）に比べて「女性」（66.5%）の継続回答率が低い。年齢別に見ると、「35～39歳」で最も低く（63.0%）、年齢が高いほど継続回答率が高い。就業形態別に見ると、「正社員」（71.1%）で継続回答率が高く、「非就業」（64.1%）で低い。居住地域による大きな差は見られない。学歴別に見ると、「大卒」（71.6%）は「非大卒」（68.5%）に比べて継続回答率が高い。こうした傾向は、継続回答有無を被説明変数とした回帰分析においても、同様に確認された。今後、パネル調査を重ねる中で、脱落によるサンプルの偏りが懸念される中では、分析における脱落ウェイトの使用が有力な補正方法となる。

図表序-12 第3回調査までの全調査回答割合—第1回調査割付区分別—

		継続	脱落			継続	脱落
性別	男性	72.5%	27.5%	居住地域	北海道	69.5%	30.5%
	女性	66.5%	33.5%		東北	68.3%	31.7%
年齢	35～39歳	63.0%	37.0%		関東	69.1%	30.9%
	40～44歳	67.9%	32.1%		中部	70.0%	30.0%
	45～49歳	72.9%	27.1%		近畿	69.9%	30.1%
	50～54歳	72.4%	27.6%		中国	71.2%	28.8%
就業形態	正社員	71.1%	28.9%		四国	71.0%	29.0%
	非正社員	69.0%	31.0%		九州沖縄	68.4%	31.6%
	自営業等	68.5%	31.5%	学歴	大卒	71.6%	28.4%
	非就業	64.1%	35.9%		非大卒	68.5%	31.5%

※第2回・第3回調査両方に回答があった割合。全体では69.5%（13,891/20,000）

なお、分析用のデータについて、本報告書執筆者においては、共通したバージョンを用いている⁴⁰。その中で、個別項目についてのエラー処理（欠損値処理等）は、各執筆者に委ねている。この点、今後追加的なデータのクリーニングを行う場合、データアーカイブにおいて後に公開予定のデータと数値が一致しない箇所がある可能性に留意されたい。

4. 本報告書について

(1) 本報告書の構成

本報告書は、第1回～第3回調査をもとにした集計・分析結果を示すものである。基本項目の回答傾向を示す第1章に続き、研究プロジェクト参加者各自の問題意識に基づく分析論文を所収している。本報告書の論文は、第1回調査の項目を活用したクロスセクション分析が中心となっている。パネルデータ分析は今後、調査が回を重ねる中で本格的に行うが、まずは（データの蓄積を待たずとも）可能なクロスセクション分析から着手したものである。

第2章と第3章では、職業に着目した健康格差（身体症状、メンタルヘルス）の問題が論じられる。まず、第2章では、日本版O-NET数値情報を活用した現職の職業特性と健康との関係が考察され、健康リスクに関わる職業特性が示される。次に、第3章では、初職から現職への職業キャリア（世代内移動）に着目して健康への影響が考察され、特定の世代内移動が人々の健康に影響することが示される。

報告書後半では、働き方と生活時間の問題、仕事の質の確保について論じられる。まず、第4章では、夜勤等の非典型時間帯就業による睡眠時間への影響が考察される。続いて、第5章では、ポストコロナにおけるテレワークの継続有無と生活時間への影響が論じられる。

⁴⁰ 2024年7月9日に配布したversion.2。

最後に、第 6 章では、「仕事の質」の観点から労働組合の意義が論じられる。

各章は、働く者の生活・健康や仕事の質に焦点が当たっていることで共通しており、労働環境、職業特性、職業キャリアの問題について示唆が得られている。以下で、各章の概要を示す（各章タイトルの括弧内は執筆者名である）。なお、各章は独立した論文という位置づけであることから、参考文献リストは、（他の章と重複する文献も含め）各章の章末に掲載している。

（2）各章の概要

第 1 章 基本項目の回答傾向－男女差に着目して（鳥居・高見・鈴木）

第 1 回～第 3 回調査における基本項目（就業状態、労働環境、生活時間、健康状態、生活満足度等）の基礎集計を、男女差に着目して示す。その際、第 3 回調査時点の状況のほか、第 1 回～第 3 回調査の回答の推移や、第 2 回・第 3 回調査で新規に取り入れた調査項目の集計を示して考察する。

第 2 章 職業特性と健康－日本版 O-NET との接続による分析（高見・小松・山本）

日本版 O-NET 数値情報を JILPT 調査データに接続することにより、健康に関わる職業特性について考察した。具体的には、まず、日本版 O-NET の「仕事の内容」「仕事の性質」の全項目（80 項目）の数値情報について主成分分析を行い、職業特性に関わる 5 主成分（「権限」、「身体活動」、「対人業務」、「正確性要求」、「ライン作業」）を析出した。その上で、身体症状（SSS-8）、メンタルヘルス（K6）を被説明変数として、職業特性（5 つの主成分得点）との関係を分析した。分析の結果、「権限」という職業特性は、身体症状、メンタルヘルスの両方で良好な健康状態と関係しており、権限を有する職業特性であることが健康リスクの緩和要素になりうることが示唆された。また、「身体活動」「対人業務」という職業特性は、身体症状と関連しており、「ライン作業」という職業特性は、メンタルヘルス不調と関連していた。こうした職業特性が、その業務負荷によって、働く者の身体的・精神的な健康に影響を及ぼしうることが示唆された。補論（小松・高見・山本）では、タスクアプローチに基づき、タスク特性と健康及び賃金の関係について考察した。1990 年代以降の労働市場でタスクの二極化が指摘される中、同じように需要が増加しているタスクであっても、労働条件に顕著な違いが存在することが確認された。

第 3 章 初職・現職の世代内移動と健康－精神的・身体的健康の格差構造の差異（鳥居）

初職から現職への世代内移動は健康にどう影響するのか。メンタルヘルスと身体症状に着目して分析する。近年の欧州の先行研究の中には、精神的健康よりも身体的健康において、世代内移動の影響が強く表れやすいことを指摘するものもある。一方で、第 3 章の分析からは、精神的健康の方が世代内移動の影響を受けやすいほか、同じ上昇（下降）移動であって

も、出発点や到達点が異なると健康に対する階層移動の影響力も異なるといった、欧州の先行研究には見られなかった傾向が確認された。これらの分析結果について、日本の健康格差や職業階層の現状を踏まえつつ考察し、政策的インプリケーションへつなげるにあたって今後の研究で対処されるべき課題や分析方針について言及した。

第4章 非典型時間帯労働と勤務日・休日の睡眠時間との関連

(王・小林・高橋・鈴木・高見)

早朝勤務、夜間勤務、早朝・夜間勤務、深夜勤務といった非典型時間帯労働と、勤務日・休日の睡眠時間、休日と勤務日の睡眠時間の差異との関連について分析した。分析の結果、非典型時間帯労働を行う労働者は勤務日に短時間睡眠になる傾向が見られた。勤務日の適切な睡眠時間（6～8時間未満）の確率は、日中勤務のみの労働者が最も高いのに対し、早朝・夜間勤務ありと深夜勤務ありの労働者が最も低く、夜間勤務のみ、早朝勤務のみの労働者はその間となった。また、深夜勤務は、勤務日・休日の長時間睡眠とも有意な関連が見られた。さらに、非典型時間帯労働は、勤務日・休日に適切な睡眠時間をとる確率を低下させるだけでなく、休日と勤務日の睡眠時間の差異をもたらす可能性が示唆された。適切な睡眠時間の確保のために、労働の量だけでなく「いつ働くか」という労働時間の質的側面の改善も必要であることが示唆された。

第5章 ポストコロナのテレワーク（高見・山本）

ポストコロナにおけるテレワーク実施状況と、テレワーク日数変化にともなう生活時間の变化について、新型コロナウイルスの5類感染症移行（2023年5月）の前後の状況を追跡できるパネル調査の特長を活かし、第1回～第3回調査のパネルデータで分析した。分析の結果、ポストコロナにおいて、テレワーク実施は全体的には縮小局面にあるなど、「出社回帰（オフィス回帰）」の傾向が確認された。ただ、そうした中で、テレワーク定着率で見れば、大卒者、専門職、首都圏居住者ほどテレワークが継続していた。また、両立支援施策が行われている企業ほどテレワークが継続しやすく、企業における雇用管理方針がポストコロナのテレワーク継続に関わることが示された。さらには、テレワーク継続有無と生活時間配分の関係について、同一個人内の変化を分析したところ、テレワーク日数変化と家事時間の変化との関連は女性においてのみ示された。ポストコロナにおいて、働き方の選択が性別役割分業と関係する状況が示唆された。

第6章 「仕事の質」と組合加入形態（鈴木・中村）

近年、労働政策を評価する際に単に雇用や賃金にとどまらず、「仕事の質」を多面的に評価すべきであるという流れがある。しかしこれまで労働組合が「仕事の質」にどのような影響を及ぼすかについてほとんど実証研究が存在しなかった。本稿ではOECDの「仕事の質」

の枠組みを用いて、労働組合の加入形態の違いとどのように関連するかを分析した。分析の結果、概して労働組合は仕事の質と大きな関連があるとはいえない。だが「仕事の負荷」を構成する「仕事の要求」と「仕事の資源」に分けてみると、労働組合は「仕事の要求」よりも「仕事の質」の高さと関連があり、勤務先に組合があること、さらにその組合に加入しているとより仕事の質が高い傾向にあった。しかしながらこうした関係は中小企業においてのみ確認され、大企業においては労働組合独自の効果はほぼみられない結果となった。組合がどのように存在意義を発揮していくべきか、多面的な検討が求められる。

参考文献

- 小塩隆士（2021）『日本人の健康を社会科学で考える』日本経済新聞出版．
- 小松恭子（2024）「転職行動の男女差—転職前後のタスク距離に着目して—」日本労務学会誌 25 巻 1 号 pp. 9-25.
- 近藤絢子（2024）『就職氷河期世代 データで読み解く所得・家族形成・格差』中央公論社．
- 総務省統計局（2022）「令和 3 年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果結果の概要」．
- 高見具広（2020）「ワーク・ライフ・バランスに関わる労働時間の多様な側面」佐藤博樹・松浦民恵・高見具広著『働き方改革の基本』中央経済社、第 2 章．
- 高見具広（2023）「健康に関わる生活行動とウェルビーイング—社会的な視点から—」『ストレス科学』37 巻第 4 号，pp.195-207.
- 高見具広（2024）「新しい働き方—テレワーク、副業・兼業、フリーランス」駒川智子・金井郁編『キャリアに活かす雇用関係論』世界思想社、第 12 章．
- 堤明純（2006）「職業階層と健康」川上憲人・小林廉毅・橋本英樹編『社会格差と健康—社会疫学からのアプローチ』東京大学出版会．
- 内閣官房日本経済再生総合事務局（2020）「フリーランス実態調査結果」．
- 橋本英樹・盛山和夫（2015）「社会階層と健康」川上憲人・橋本英樹・近藤尚己編『社会と健康—健康格差解消に向けた統合科学的アプローチ』（東京大学出版会）． 21-37.
- 樋口美雄／労働政策研究・研修機構〔編〕（2021）『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策—』慶應義塾大学出版会．
- 樋口美雄／労働政策研究・研修機構〔編〕（2023）『検証・コロナ期日本の働き方—意識・行動変化と雇用政策の課題』慶應義塾大学出版会．
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版社．
- 労働政策研究・研修機構（2015）「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）」調査シリーズ No.140.
- 労働政策研究・研修機構（2021a）「ウィズコロナ・ポストコロナの働き方—テレワークを中心としたヒアリング調査—」調査シリーズ No.215.

- 労働政策研究・研修機構（2021b）「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～」資料シリーズ No.242.
- 労働政策研究・研修機構（2022）「管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と職場マネジメント—」資料シリーズ No.254.
- 労働政策研究・研修機構（2023a）「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 [JILPT コロナ連続パネル個人調査（第1～7回）] 結果」調査シリーズ No.229.
- 労働政策研究・研修機構（2023b）「JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」」調査シリーズ No.234.
- 労働政策研究・研修機構（2024a）「過重負荷による労災認定事案の研究 その6」資料シリーズ No.285.
- 労働政策研究・研修機構（2024b）「「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査（第1～6回）」結果—JILPT コロナ連続パネル企業調査—」調査シリーズ No.237.
- 労働政策研究・研修機構（2024c）「副業者の就労に関する調査」調査シリーズ No.245.
- 労働政策研究・研修機構（2024d）「就職氷河期世代のキャリアと意識—困難を抱える20人のインタビュー調査から—」資料シリーズ No.272.
- Burchell, B., D. Ladipo and F. Wilkinson (2002) *Job Insecurity and Work Intensification*, Routledge.
- Craig, L. and A. Powell. (2011) “Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare,” *Work, Employment and Society*, 25(2) pp.274-291. 2011.
- Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publication office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.
- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton University Press.
- Green, Lorraine, 2017. *Understanding the Life Course: Sociological and Psychological Perspectives*, Second Edition, Polity.
- Hunt, Stephen J., 2017, *The Life Course: A Sociological Introduction, Second Edition*, Palgrave.
- Ikeda H, Kubo T, Sasaki T, Liu X, Matsuo T, So R, Matsumoto S, Yamauchi T, and Takahashi M. (2018) “Cross-sectional Internet-based survey of Japanese permanent daytime workers’ sleep and daily rest periods.” *Journal of Occupational Health* 60: 229-235.

- Lachman ME, Teshale S, Agrigoroaei S. 2015. "Midlife as a Pivotal Period in the Life Course: Balancing Growth and Decline at the Crossroads of Youth and Old Age." *Int J Behav Dev.* 2015 Jan 1;39 (1) :20-31.
- Larkin, Mary, 2013, *Health and Well-Being across the Life Course*, Sage Publications.
- Lock, Margaret, 2012, *Encounters with Aging: Mythologies of Menopause in Japan and North America*, University of California Press.
- Presser, H. B. (2003) *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation.
- Takahashi, M. (2019) "Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan" *Journal of Occupational Health.* 61 (4), pp.269-277.
- Tsuchiya M, Takahashi M, Miki K, Kubo T, Izawa S. (2017) "Cross-sectional associations between daily rest periods during weekdays and psychological distress, non-restorative sleep, fatigue, and work performance among information technology workers." *Industrial Health*, 55, 173–79.
- White, L. and B. Keith. (1990) "The effect of shift work on the quality and stability of marital relations." *Journal of Marriage and Family* 52: 453-462.
- Willis, Sherry L., and James D. Reid, 1999, *Life in the Middle: Psychological and Social Development in Middle Age*, Academic Press.

第1章 基本項目の回答傾向－男女差に着目して

鳥居勇気・高見具広・鈴木恭子

本章では、第1回～第3回調査における、仕事・生活・健康の状況に関する基本項目の回答を記述的に示す。各調査の調査時点は、第1回調査が2023年1月、第2回調査が2023年7月、第3回調査が2024年1月である。本調査が対象とする35～54歳（第1回調査時点）における就業状況、働き方、生活時間、健康課題等については、序章で見たように男女差が少なからずあることから、本章では男女差に着目し、各項目の男女別の集計を示して議論する。

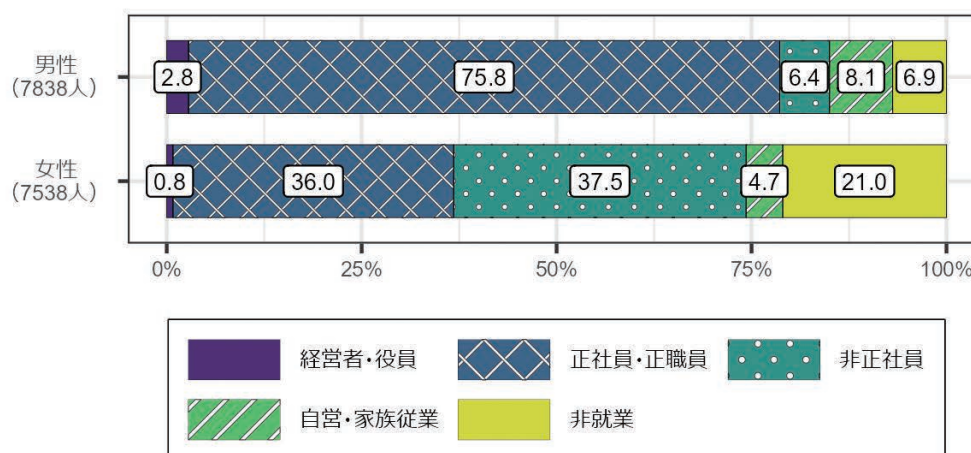
第1回調査の各設問の基本集計は、調査シリーズNo.234『JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」』（労働政策研究・研修機構2023年）に示している。本章では、第3回調査時点の状況、第1回～第3回調査の回答の推移や、第2回・第3回調査で新規に取り入れた調査項目の集計を示したい。なお、本章の集計では、脱落ウェイトはかけていない。

1. 仕事に関する状況

(1) 就業状態の分布

まず、就業状態とその変化を議論する。第3回調査時点の就業状態の分布を男女別に示す（図表1-1）。男性、女性各合計100%の中での内訳（%）を示した。男性では正社員・正職員の割合（75.8%）が相対的に高く、女性では、正社員・正職員の割合（36.0%）も一定程度あるものの、非正社員（37.5%）、非就業（21.0%）の割合が男性と比べて高い。

図表1-1 就業状態（第3回調査）－男女別－



「非正社員」はパート・アルバイト・契約社員・派遣労働者・嘱託を含む。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

第1回～第3回調査の間で、回答者における就業状態の変化は見られるのか。第1回調査時点の就業状態と第3回調査時点の就業状態のクロス表を男女別に示す（男性：図表1-2、女性：図表1-3）¹。表側が第1回調査時点の就業状態、表頭が第3回調査時点の就業状態を示しており、第1回調査時点で各就業状態にあった回答者が、第3回調査時点ではどのような就業状態にあるかを確認できる。男女とも多くの者は同一の就業状態（例：第1回時点：正社員・正職員→第3回時点：正社員・正職員）にあるが、離転職等によって就業状態が変化した者も少数ながら確認できる。

男性の傾向を見ると（図表1-2）、第1回調査時点で「契約社員」であった者のうち第3回調査時点で「正社員・正職員」に移行した者が12.9%いる²。また、第1回調査時点で「非就業」であった者のうち第3回調査時点で「正社員・正職員」に移行した者が7.4%いる。

図表1-2 就業状態の推移：第1回×第3回—男性—（行%）

男性 第3回 第1回	非正社員								合計 (人)
	経営者・役員	正社員・正職員	パート・アルバイト	契約社員	派遣労働者	嘱託	自営業等	非就業	
経営者・役員	81.4%	11.4%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	5.7%	0.5%	210
正社員・正職員	0.5%	97.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.0%	0.4%	0.9%	5,982
パート・アルバイト	0.0%	4.7%	83.2%	2.8%	1.9%	0.5%	1.4%	5.6%	214
契約社員	0.0%	12.9%	5.4%	74.8%	2.7%	0.0%	0.0%	4.1%	147
派遣社員	0.0%	7.2%	2.4%	8.4%	75.9%	0.0%	1.2%	4.8%	83
嘱託	0.0%	13.3%	6.7%	6.7%	0.0%	66.7%	6.7%	0.0%	15
自営業等	2.8%	2.0%	0.8%	0.6%	0.2%	0.9%	89.6%	3.1%	644
非就業	0.4%	7.4%	4.6%	1.1%	0.9%	0.2%	3.5%	82.0%	543

注) 第3回調査に参加した回答者のみにについて集計した。

表中の数値（行%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とにならない場合がある。

図表1-3 就業状態の推移：第1回×第3回—女性—（行%）

女性 第3回 第1回	非正社員								合計 (人)
	経営者・役員	正社員・正職員	パート・アルバイト	契約社員	派遣労働者	嘱託	自営業等	非就業	
経営者・役員	80.4%	7.1%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	8.9%	56
正社員・正職員	0.3%	95.2%	1.4%	0.5%	0.4%	0.1%	0.3%	1.9%	2,724
パート・アルバイト	0.0%	2.0%	90.1%	1.1%	0.8%	0.2%	0.7%	5.1%	2,185
契約社員	0.4%	7.7%	8.5%	75.4%	2.7%	0.8%	1.2%	3.5%	260
派遣社員	0.0%	4.3%	4.3%	5.8%	77.2%	0.4%	0.4%	7.6%	276
嘱託	0.0%	2.1%	6.4%	14.9%	0.0%	70.2%	2.1%	4.3%	47
自営業等	1.3%	2.1%	7.4%	0.3%	0.3%	0.5%	79.2%	9.0%	379
非就業	0.2%	1.8%	10.6%	0.6%	1.4%	0.1%	1.6%	83.8%	1,611

注) 第3回調査に参加した回答者のみにについて集計した。

表中の数値（行%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とにならない場合がある。

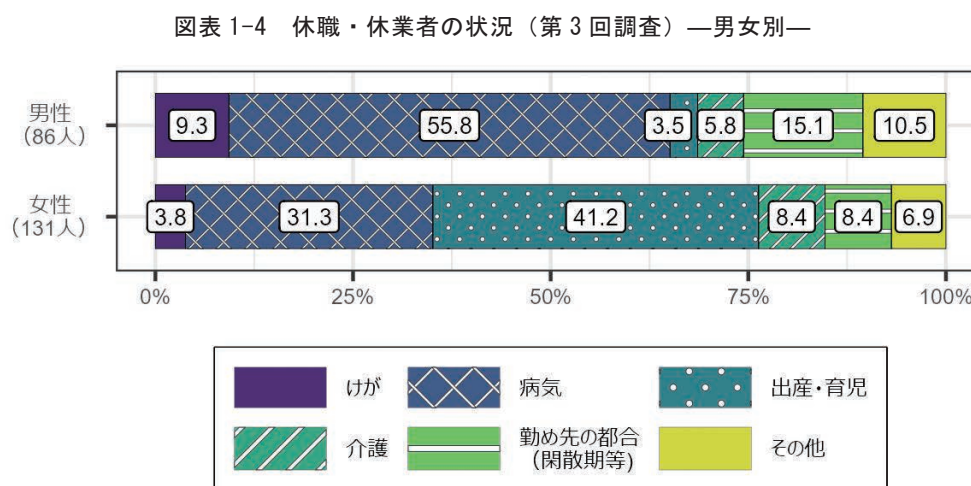
¹ 本章の集計では、調査票項目の回答のうち、「自営業・フリーランス・内職」と「家族従業者」を1つのカテゴリーにまとめ、「自営業等」として扱う。

² 他に、第1回調査時点で「嘱託」であった者のうち第3回調査時点で「正社員・正職員」に移行した者が13.3%いるが、サンプルサイズが小さいため（n=15）、特に解釈しない。

女性の傾向を見ると（図表 1-3）、第 1 回調査時点で「非就業」であった者のうち第 3 回調査時点で「パート・アルバイト」に移行した者が 10.6% いる。また、第 1 回調査時点で「契約社員」であった者のうち第 3 回調査時点で「正社員・正職員」に移行した者が 7.7%、「パート・アルバイト」に移行した者が 8.5% いる。第 1 回調査時点で「自営業等」であった者のうち第 3 回時点で「非就業」に移行した者が 9.0% いる。全体として、女性では男性に比べて労働市場参加や退出に関わる動きが多く観測される。

（2）休職・休業者の状況

第 3 回調査時点の休職・休業者について、主な休職・休業理由を男女別に示す（図表 1-4）。男性では、病気（55.8%）が半数以上を占めており、勤め先の都合（15.1%）、けが（9.3%）が次ぐ。女性では、出産・育児（41.2%）が最も多く、病気（31.3%）が次ぐ。

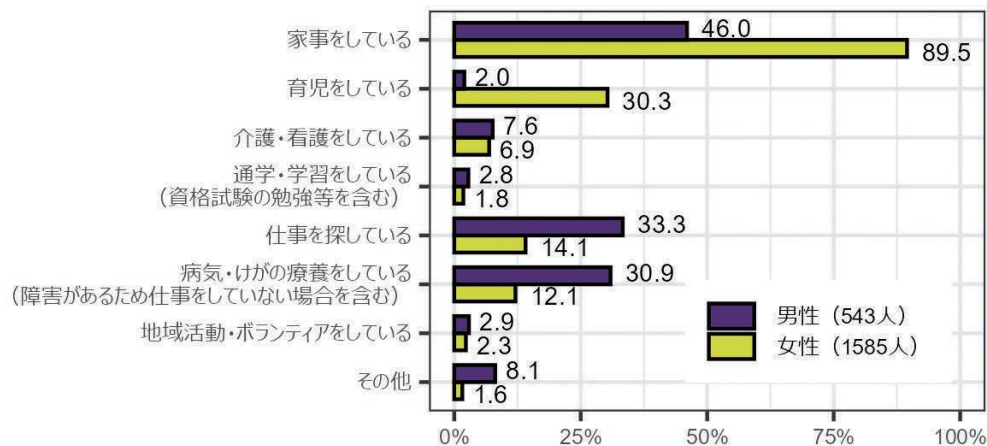


第3回調査に参加した休業・休職者のみに集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

（3）非就業者の状況

第 3 回調査時点の非就業者について、現在行っていること（複数回答）について男女別に集計した（図表 1-5）。女性では、「家事をしている」（89.5%）、「育児をしている」（30.3%）の割合が男性に比べて高い。男性では、「仕事を探している」（33.3%）、「病気・ケガの療養をしている」（30.9%）の割合が女性に比べて高い。一方で、「通学・学習をしている（資格試験の勉強等を含む）」（男性：2.8%、女性：1.8%）と「地域活動・ボランティアをしている」（男性：2.9%、女性：2.3%）は、男女ともに該当者がそれぞれ 3% 未満であり、割合が低い。

図表 1-5 非就業者の状況（第3回調査）（複数回答）—男女別—



第3回調査に参加した非就業者のみについて集計した（複数回答）。図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入した。

（4）離転職等の状況

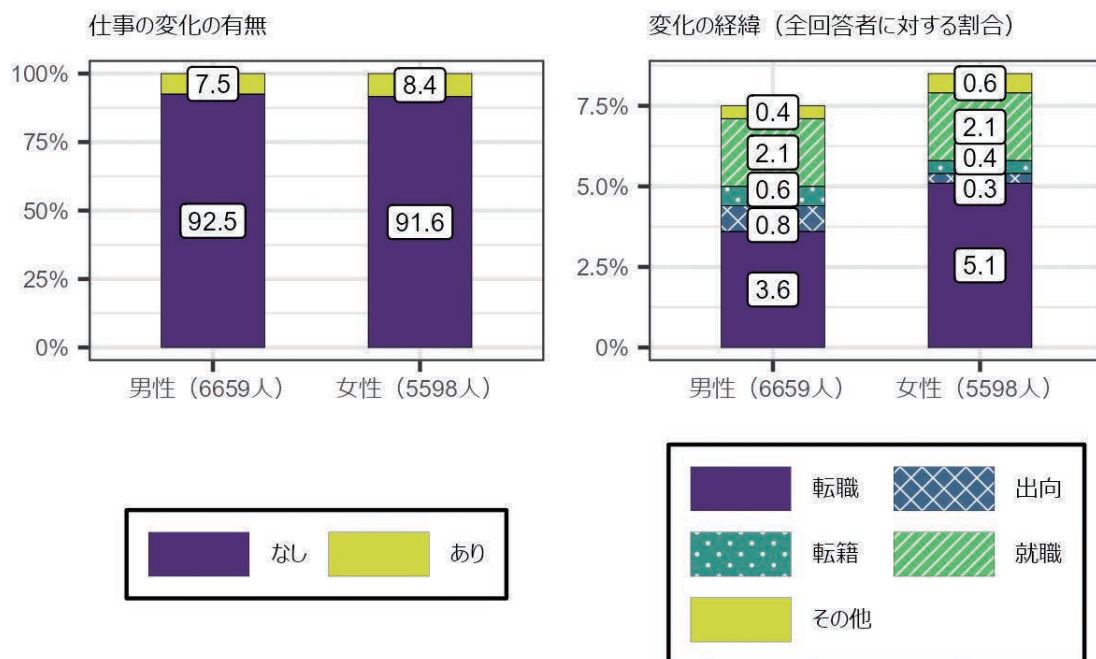
次に、第3回調査をもとに、過去6か月間における離転職等の状況を示す。調査では、各調査時点の被雇用者に対して「あなたは、約6か月前と同じ会社・組織に勤めていますか」、自営業等の者に対して「あなたは、約6か月前と同じ事業をしていますか」と質問している。その上で、被雇用者で約6か月前と同じ会社・組織に勤めていない者に対しては、どのような経緯で現在の会社・組織に勤めはじめたか（転職／出向／転籍／就職／その他）を尋ねている。自営業等で約6か月前と同じ事業をしていない者に対しては、どのような経緯で現在の事業をはじめたのか（会社・組織をやめてはじめて／前に行っていた事業をやめてはじめて／仕事をしていなかったが、事業をはじめた／その他）を尋ねている。

まず、被雇用者について集計結果を示す（図表 1-6）。第3回調査では、男性 92.5%、女性 91.6% が、約6か月前と同じ勤め先に勤めていると回答している。それ以外の被雇用者（男性：7.5%、女性 8.4%）は過去6か月間に離転職や就職等を経験したと見なすことができる。調査回答をもとに、変化の経緯の内訳を見ると³、男性の被雇用者では、過去6か月間において、「転職」は 3.6%、「出向」は 0.8%、「転籍」は 0.6%、「就職」は 2.1%の者が経験していた。女性の被雇用者では、過去6か月間において、「転職」は 5.1%、「出向」は 0.3%、「転籍」は 0.4%、「就職」は 2.1%の者が経験していた。

次に、自営業等の者について集計結果を示す（図表 1-7）。第3回調査では、男性 95.3%、女性 92.7% が、約6か月前と同じ事業をしていると回答している。それ以外の自営業等の者（男性：4.7%、女性 7.4%）は過去6か月間に異なる事業をはじめた等と見なすことができる。

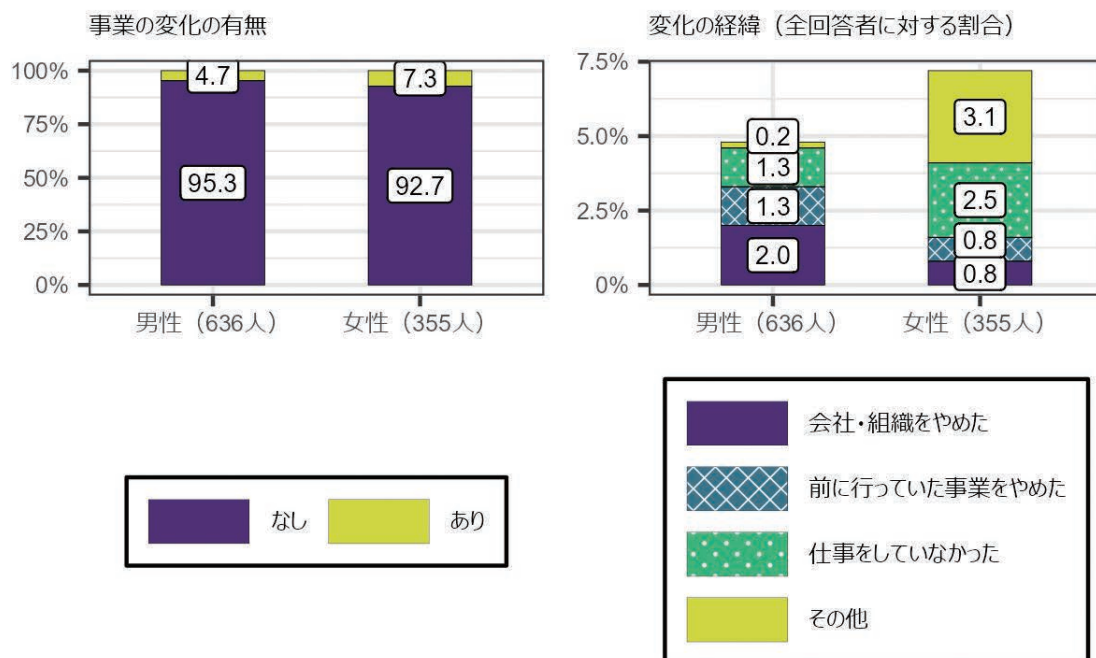
³ 変化の経緯の各回答を合計した数値は、被雇用者において過去6か月間における仕事の変化あったとする割合（男性：7.5%、女性：8.4%）と等しくなる。

図表 1-6 被雇用者における過去 6 か月間における仕事の変化の状況（第 3 回調査）—男女別—



第3回調査に参加した就業者（自営業を除く、休職・休業者を含む）のみについて集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

図表 1-7 自営業等の者における過去 6 か月間における仕事の変化の状況（第 3 回調査）—男女別—



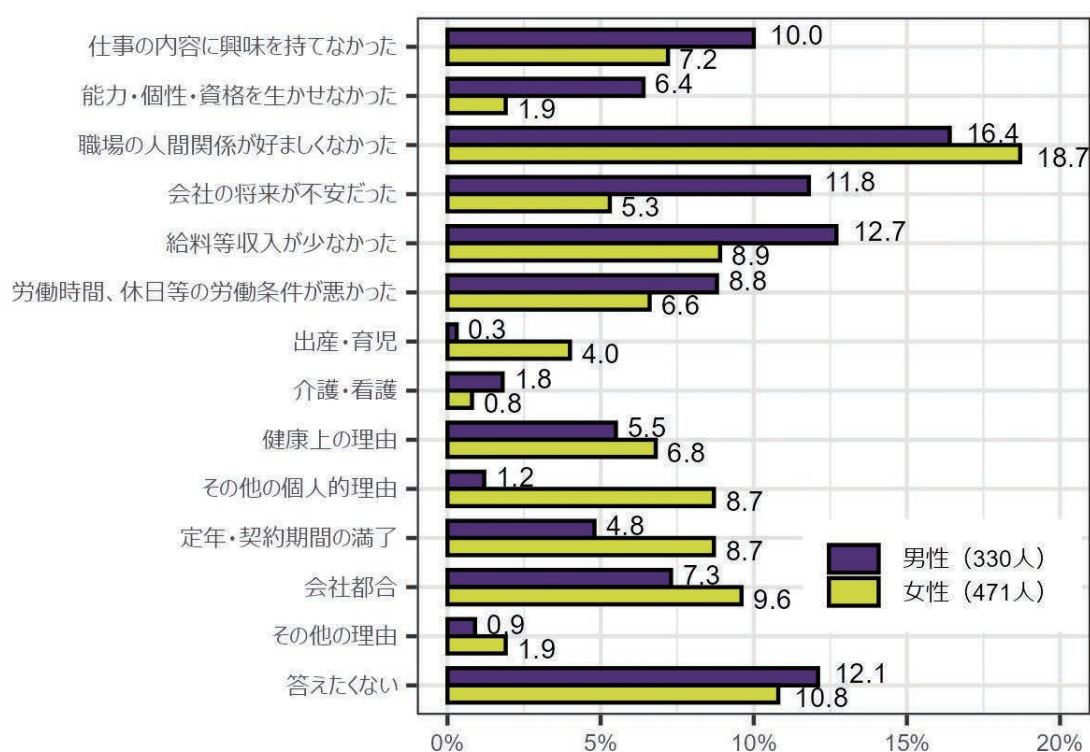
第3回調査に参加した自営業等の者について集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

変化の経緯の内訳を見ると、男性では、「会社・組織をやめた」が2.0%、「前に行っていた事業をやめた」が1.3%、「仕事をしていなかった」が1.3%であった。女性では、「会社・組織をやめた」が0.8%、「前に行っていた事業をやめた」が0.8%、「仕事をしていなかった」が2.5%であった。

(5) 離転職の理由

第3回調査回答をもとに、過去6か月間における離転職経験者について、前の勤め先等を離職した主な理由を男女別に集計した（図表1-8）。調査では、調査時点で被雇用者であり過去6か月間に「転職した」と回答した者、自営業等の者で過去6か月間に「会社・組織をやめて、現在の事業をはじめた」「前に行っていた事業をやめ、現在の事業をはじめた」と回答した者、現在非就業者で過去6か月間に「仕事をした」と回答した者を対象に、前の会社・組織・事業をやめた主な理由を尋ねている。集計結果を見ると、男女とも「職場の人間関係が好ましくなかった」が最も多く（男性：16.4%、女性、18.7%）、男性では「給料等収入が少なかった」（12.7%）、「会社の将来が不安だった」（11.8%）が続く。女性では「会社都合」（9.8%）、「給料等収入が少なかった」（8.9%）が続く。

図表 1-8 前の勤め先等を離職した主な理由（第3回調査）—男女別—



第3回調査に参加した離転職者のみについて集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

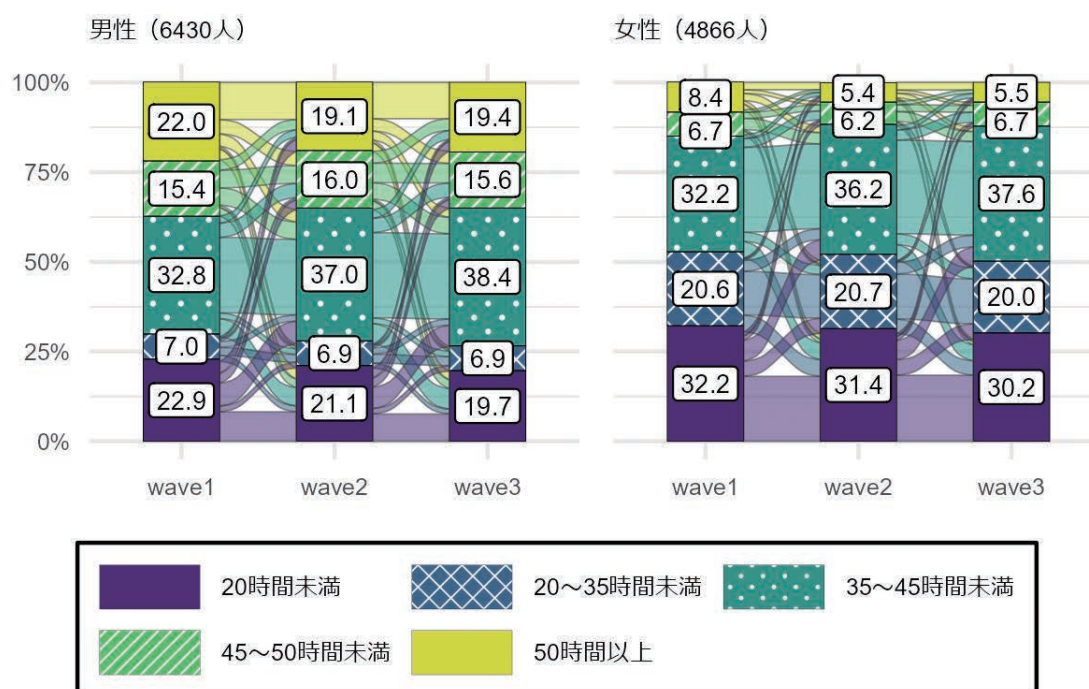
(6) 労働時間と働き方

a. 週労働時間

次に、就業者における働き方の調査結果を見る。まず、週実労働時間の状況と推移（第1回～第3回調査）を男女別に示す（図表1-9）。集計対象は、第1回～第3回調査全てに回答した就業者（休職・休業中の者は含まない）である⁴。ここでは、「沖積図（Alluvial Diagrams）」という方法によって、各時点の労働時間の分布とカテゴリ間の移動の状況を視覚的にわかりやすく表す。調査では、週実労働時間について「0時間」～「60時間以上」の14件法（5時間刻みの選択肢）で尋ねているが、ここでは、短時間労働を表す「20時間未満」「20～35時間未満」、フルタイムとされる「35～45時間未満」、時間外労働があると見なすことができる「45～50時間未満」「50時間以上」のカテゴリをもって集計した。以降、図表中での wave1 は第1回調査、wave2 は第2回調査、wave3 は第3回調査のことを指す。

男性について見ると、第3回時点では「20時間未満」が19.7%、「20～35時間未満」が6.9%、「35～45時間未満」が38.4%、「45～50時間未満」が15.6%、「50時間以上」が19.4%となっている。全体に占める各カテゴリの割合は第1回時点から大きな変化はないが、カテゴリ間の移動は発生していることが見て取れる。女性について見ると、第3回時

図表1-9 週実労働時間の状況（第1回～第3回調査）—男女別—



全調査回で就業者であった回答者のみについて集計した。
図中の数字（％）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

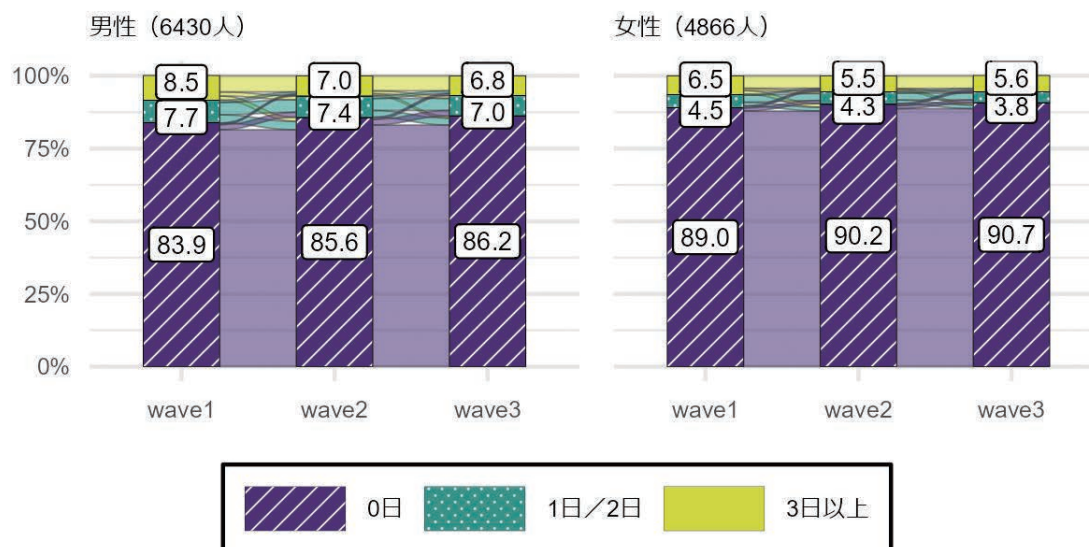
⁴ 週実労働時間として集計しているが、被雇用者だけでなく自営業等の者も含まれている。

点では「20 時間未満」が 30.2%、「20 ～ 35 時間未満」が 20.0%、「35 ～ 45 時間未満」が 37.6%、「45 ～ 50 時間未満」が 6.7%、「50 時間以上」が 5.5% となっている。男性に比べて、「20 時間未満」「20 ～ 35 時間未満」といった短時間の就業者の割合が高い。男性では「50 時間以上」という長時間の就業者の割合が相対的に高い。

b. テレワーク実施状況

テレワークの実施状況と推移（第 1 回～第 3 回調査）について男女別に示す。集計対象は、第 1 回～第 3 回調査全てに回答した就業者（休職・休業中の者は含まない、自営業等の者を含む）である。調査では、就業者に対して、各時点での週あたりのテレワーク実施日数を調査している⁵。ここでは、テレワーク日数「0 日」「1 日／2 日」「3 日以上」の категорияとして集計した（図表 1-10）。男性では、テレワーク「0 日」は、第 1 回時点は 83.9%、第 2 回時点では 85.6%、第 3 回時点では 86.2% であり、女性では、テレワーク「0 日」は、第 1 回時点は 89.0%、第 2 回時点では 90.2%、第 3 回時点では 90.7% である。男女とも、時点によらずテレワークを行っていない人が大半を占める。そうした中で、テレワーク日数が変化した層も若干見受けられることと、第 1 回時点から第 3 回時点にかけてテレワーク「0 日」の割合が若干上昇しており、ポストコロナでの「出社回帰（オフィス回帰）」傾向が垣間見える。

図表 1-10 テレワークの実施状況（第 1 回～第 3 回調査）—男女別—



全調査回で就業者であった回答者のみについて集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とまらない場合がある。

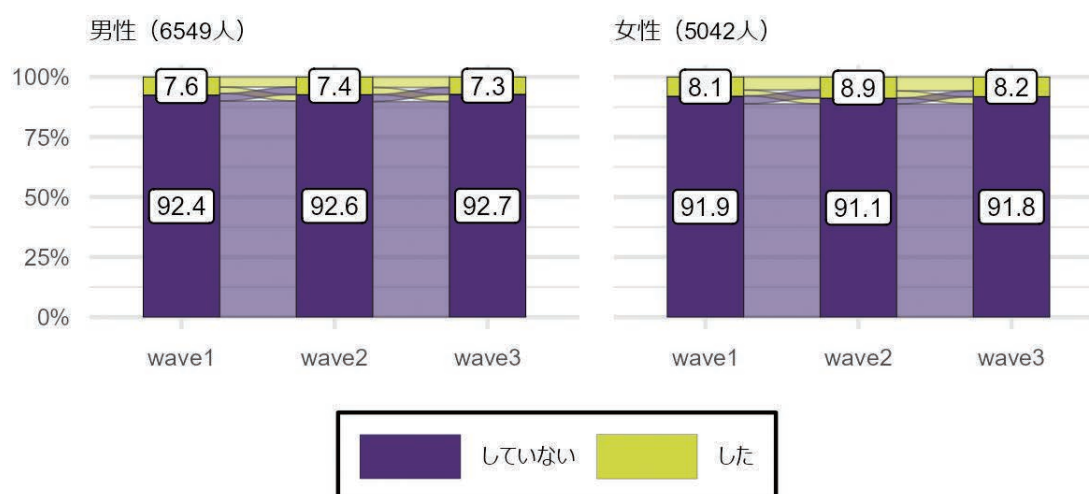
⁵ 調査票では「あなたは、過去 1 か月において、1 週間に何日くらい在宅勤務（テレワーク）」を実施しましたか」と質問している。

c. 副業・兼業実施状況

次に、副業・兼業の実施状況と推移について男女別に示す（図表 1-11）。集計対象は、第 1 回～第 3 回調査全てに回答した就業者（休職・休業中の者を含む）である。調査では、各時点で過去 6 か月間における副業・兼業実施有無を尋ねている⁶。男性の副業・兼業実施割合は、第 1 回時点では 7.6%、第 2 回時点では 7.4%、第 3 回時点では 7.3% であり、女性では、第 1 回時点では 8.1%、第 2 回時点では 8.9%、第 3 回時点では 8.2% であった。時点を問わず大半の者が副業・兼業を行っていないことがわかる。また、時点間で若干の副業・兼業実施に関する推移（実施→非実施、非実施→実施）もうかがえる。

なお、副業・兼業を行っている者（男女計）において、第 3 回調査の回答（パネル回答以外を含む）によると、就業形態はパート・アルバイトが半数近くであり（46.0%）、副業・兼業にかける時間は、「月に 10 時間未満」が 41.0%、「月に 10 時間以上～20 時間未満」が 22.8% と、短時間の者が多い。1 か月の収入は、「5 万円未満」が 61.6%、「5 万円以上～10 万円未満」が 23.5% であった。

図表 1-11 副業の実施状況（第 1 回～第 3 回調査）—男女別—



全調査回で就業者であった回答者のみについて集計した。
 図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

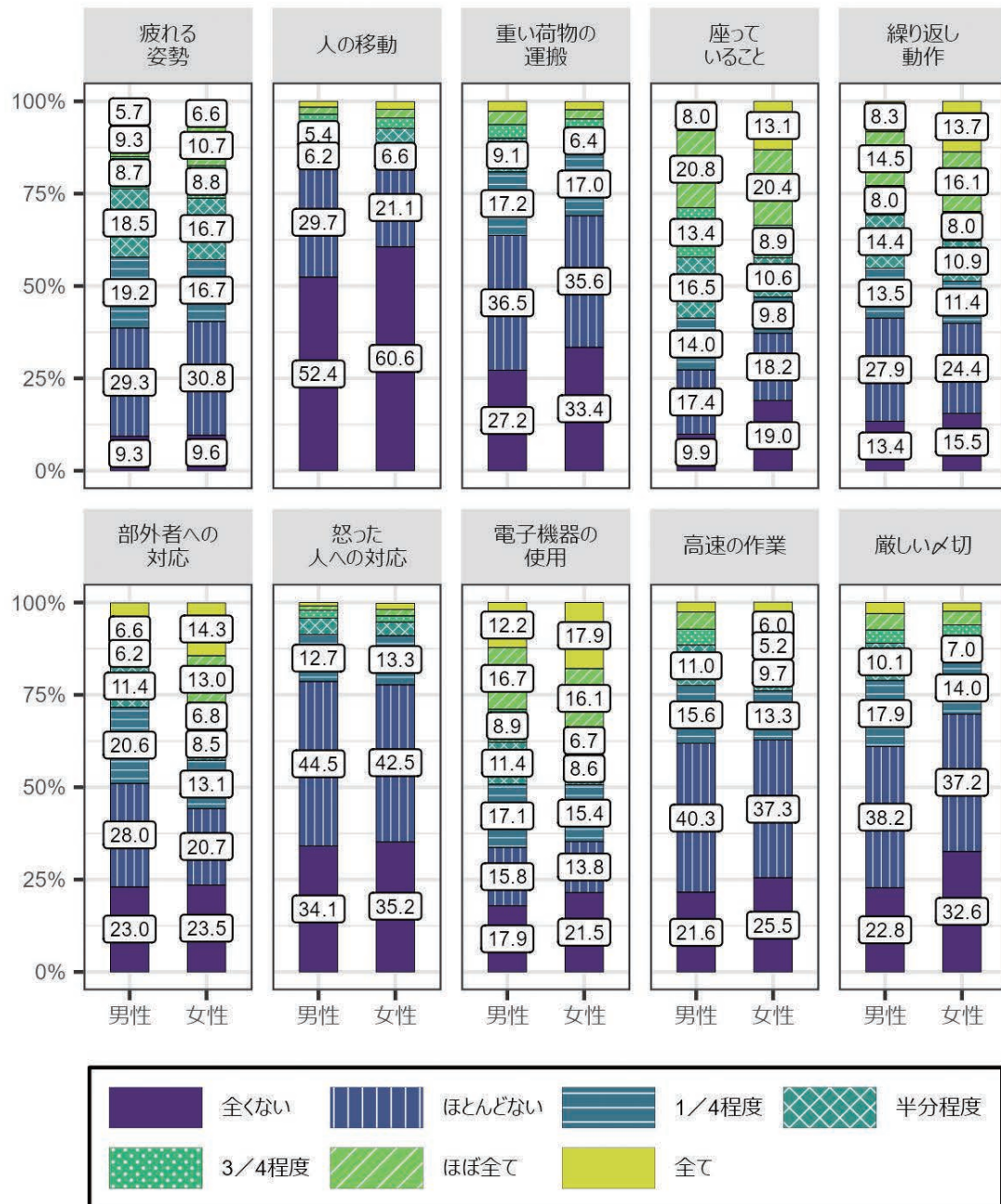
(7) 業務の特性と能力開発

a. 個人タスク指標の集計

本調査は、就業者が担当している職務の内容について、詳細に把握できる設計になっている。ひとつは、序章に示したように、日本版 O-NET の数値情報と接続することによって、職業レベルのタスク特性、必要なスキル等について分析可能であることが特徴である。これ

⁶ 調査票では、「あなたは、過去 6 か月のあいだ、主な仕事以外に収入をとまなう副業・兼業をしましたか。※「年金、利子・家賃、株等の配当、相続などによる収入や株のデイトレーディング、個人的なネットオークションによる収入、ブログや動画配信サイトのアフィリエイト広告による収入、ネット調査のモニターによる収入」は副業（仕事）に該当しません。」と質問している。

図表 1-12 個人タスクの状況①（第2回調査）—男女別—



N(男性) = 7396; N(女性) = 6001; 第2回調査に参加した就業者のみについて集計した。
5%未満のカテゴリの値ラベルは省略した。図中の数字(%)は小数点第二位で四捨五入した。

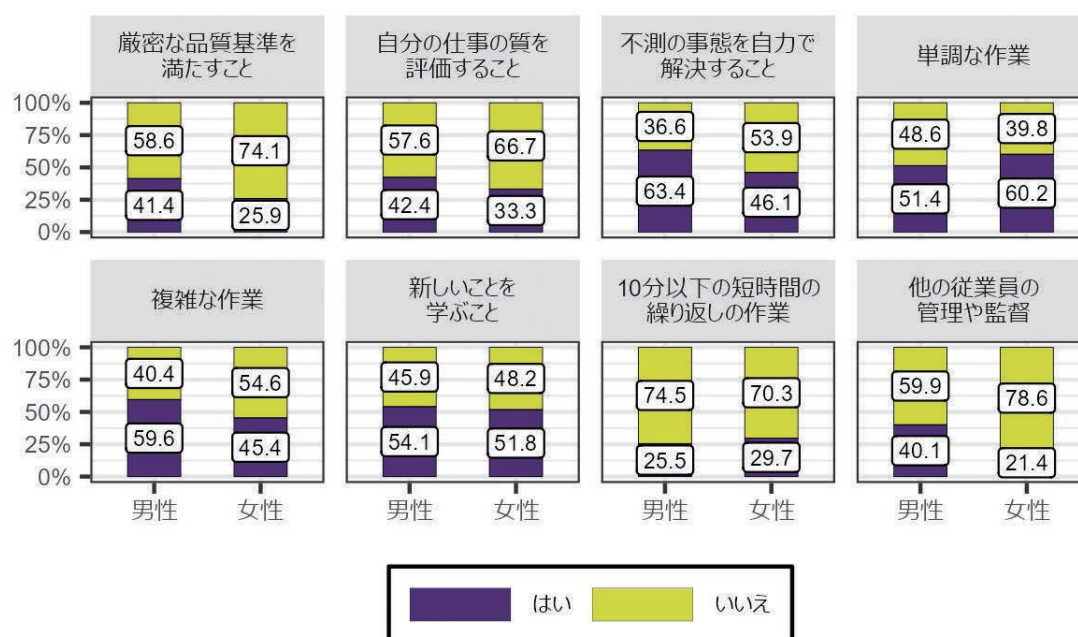
に加え、第2回調査では、就業者個人が担うタスクの特性について、既存研究に基づいて詳細な調査項目を設けた。ここでは同設間の集計を男女別に示す。集計対象は第2回調査に回答した就業者（休職・休業中の者を含む）である。図表 1-12 と図表 1-13 で示すのは、Eurofound “6th European Working Conditions Survey (EWCS)” をもとにした調査項目であり、図表 1-14 は、OECD “The Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)” をもとにした調査項目である。

図表 1-12 を見ると、全般的に大きな男女差は見られないものの、「座っていること」は、男性では「全て」8.0%、「ほぼ全て」20.8%、女性では「全て」13.1%、「ほぼ全て」20.4%であり、「繰り返し動作」は、男性では「全て」8.3%、「ほぼ全て」14.5%、女性では「全て」13.7%、「ほぼ全て」16.1%、「部外者への対応」は、男性では「ほぼ全て」6.6%、「3／4程度」6.2%、女性では「全て」14.3%、「ほぼ全て」13.0%であり、女性のほうがやや高い。

図表 1-13 を見ると、「厳密な品質基準を満たすこと」（男性：41.4%、女性：25.9%）、「不測の事態を自力で解決すること」（男性：63.4%、女性：46.1%）、「複雑な作業」（男性：59.6%、女性：45.4%）、「他の従業員の管理や監督」（男性：40.1%、女性：21.4%）のタスクを担う割合は、男性は女性に比べて高い。

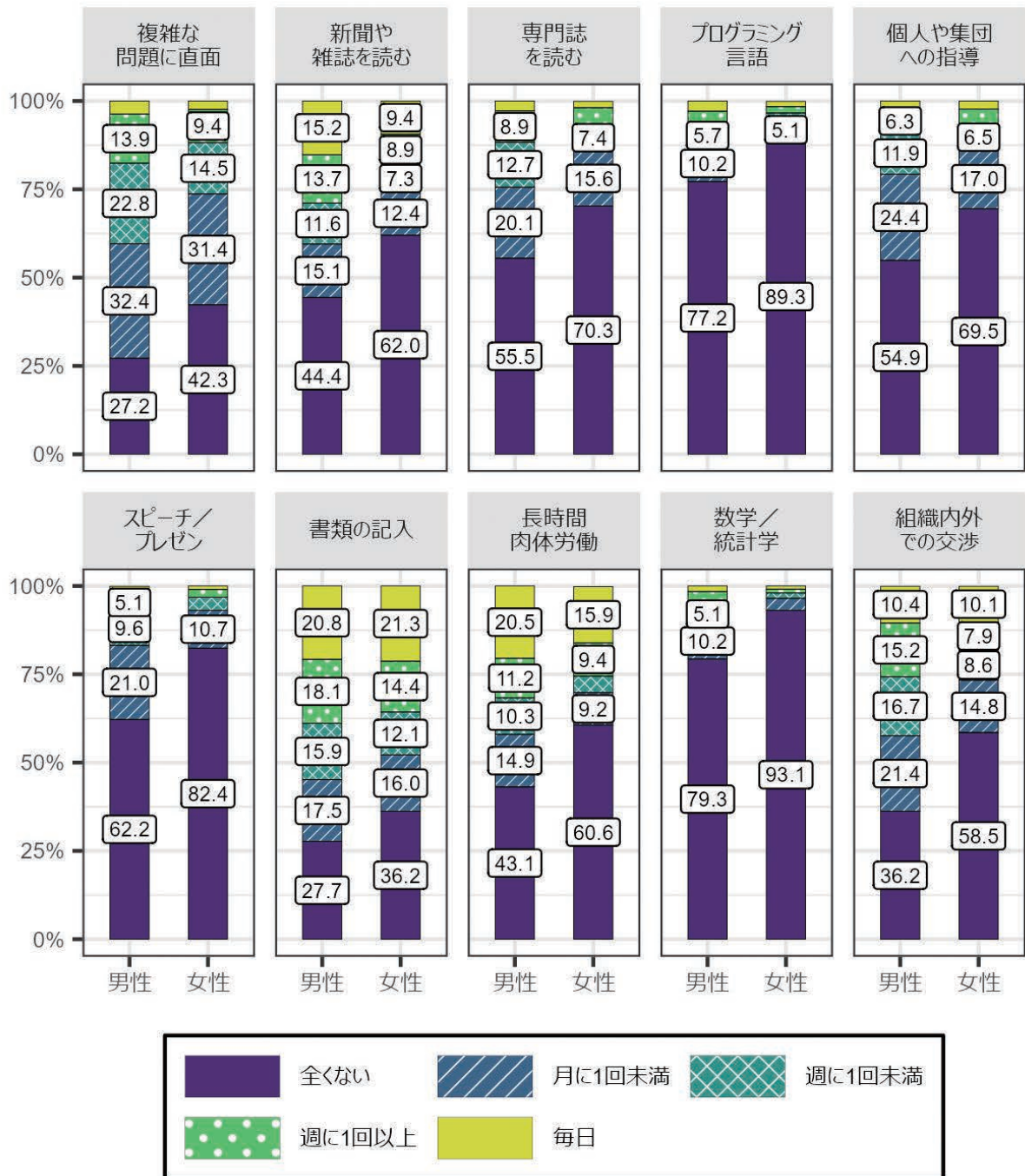
図表 1-14 で、「毎日」「週に 1 回以上」の割合を読むと、「複雑な問題に直面」「新聞や雑誌を読む」「長時間肉体労働」「組織内外での交渉」が高い頻度である割合について、男性は女性に比べて高い。こうしたタスクの男女差には、雇用形態、就いている職業、企業内のポジション等の男女差が反映されていると考えられる。

図表 1-13 個人タスクの状況②（第 2 回調査）—男女別—



N(男性) = 7396; N(女性) = 6001; 第2回調査に参加した就業者のみについて集計した。
図中の数値 (%) は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

図表 1-14 個人タスクの状況③（第2回調査）—男女別—



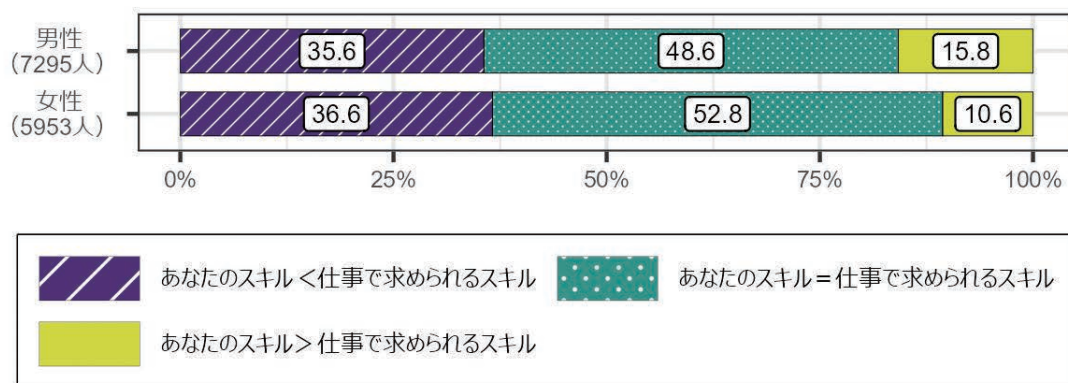
N(男性) = 7396; N(女性) = 6001; 第2回調査に参加した就業者のみについて集計した。
5%未満のカテゴリの値ラベルは省略した。図中の数字(%)は小数点第二位で四捨五入した。

b. スキルレベルのミスマッチ

第2回以降の調査では、自身のスキルと仕事で求められるスキルのレベルがマッチしているかについて、Eurofound “6th European Working Conditions Survey (EWCS)” を参照

した質問項目を設けた⁷。両者がマッチしていない場合は、仕事のレベルが労働者のスキルとミスマッチであると考えることができる。ここでは第3回調査の回答から男女別に示す（図表1-15）。集計対象は、第3回調査に回答した就業者（休職・休業中の者および自営業等の者を含む）である。男性の48.6%、女性の52.8%が「あなたのスキル＝仕事で求められるスキル」と回答しており、約半数の者については、自身のスキルと仕事で求められるスキルのレベルがマッチしていると評価されている。一方、男性の35.6%、女性の36.6%が「あなたのスキル＜仕事で求められるスキル」と回答しており、仕事の難易度が高いことを表している。また、男性の15.8%、女性の10.6%が「あなたのスキル＞仕事で求められるスキル」と回答しており、仕事の難易度が低すぎることを表している。こうした仕事のレベルのミスマッチがストレスやウェルビーイングに与える影響について、今後詳細な分析が求められる。

図表1-15 スキルレベルのミスマッチ（第3回調査）—男女別—



第3回調査に参加した就業者のみについて集計した。
図中の数字（％）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

c. OJT の状況

ここからは、能力開発の状況について示す。本調査では、能力開発について豊富な調査項目を設けている。能力開発の方法は、一般に、OJT（ふだんの仕事を通じた能力開発）のほか、Off-JT（職場を離れた教育訓練）、自己啓発（仕事の時間外に自発的に行う能力開発）が挙げられる。

まず、OJTに関わる状況を示す。調査では、OECD “The Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)” をもとに、「上司や同僚から新しいことを学ぶ機会」「上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得

⁷ 調査票では、「次のうち、あなたの仕事上のスキルについて最もあてはまるものを選んでください。（あなたの仕事に求められるスキルレベルと、あなた自身が持つスキルレベルを比べてください。）」と質問し、「1. 今の仕事にうまく対応するためには、さらなるトレーニングが必要である（あなたのスキル＜仕事で求められるスキル）」「2. 私のスキルは、今の仕事に十分対応している（あなたのスキル＝仕事でも求められるスキル）」「3. 私には、今より難しい仕事に対応できるスキルがある（あなたのスキル＞仕事で求められるスキル）」の3選択肢で回答を得ている。

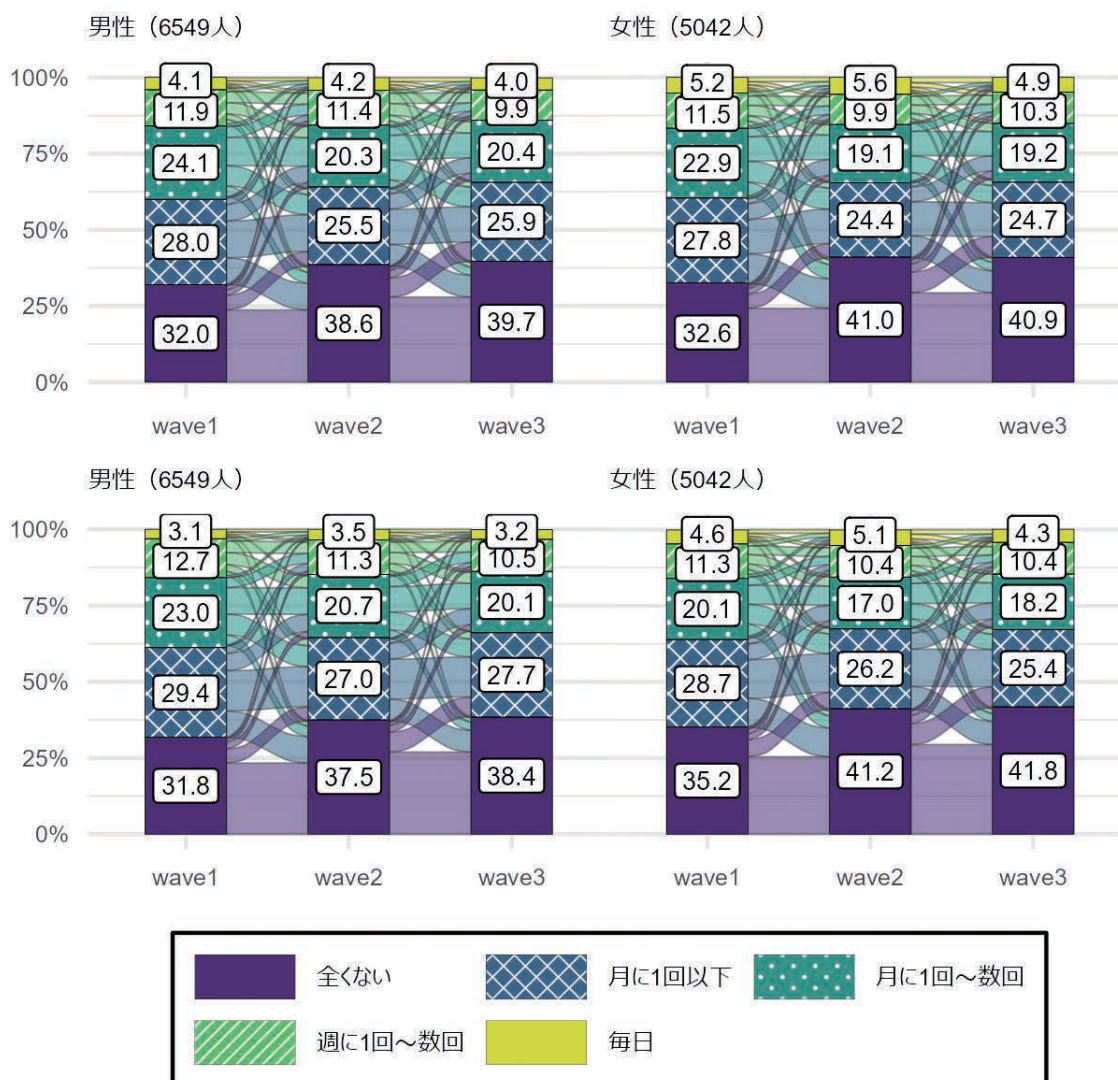
る機会」の頻度が質問されている。集計対象は、第1回～第3回調査全てに回答した就業者（休職・休業中の者を含む）である。

「上司や同僚から新しいことを学ぶ機会」について大きな男女差は見られない。男性において第3回調査時点で「全くない」が39.7%、「月に1回以下」が25.9%、「月に1回～数回」が20.4%、「週に1回～数回」が9.9%、「毎日」が4.0%ある。「全くない」割合が、第1回時点と比べて上昇している。女性においても同様である。仕事経験年数の伸長や企業内地位の上昇等によるものと推測される。

図表 1-16 OJTに関わる状況（第1回～第3回調査）—男女別—

上段：上司や同僚から新しいことを学ぶ機会

下段：上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会



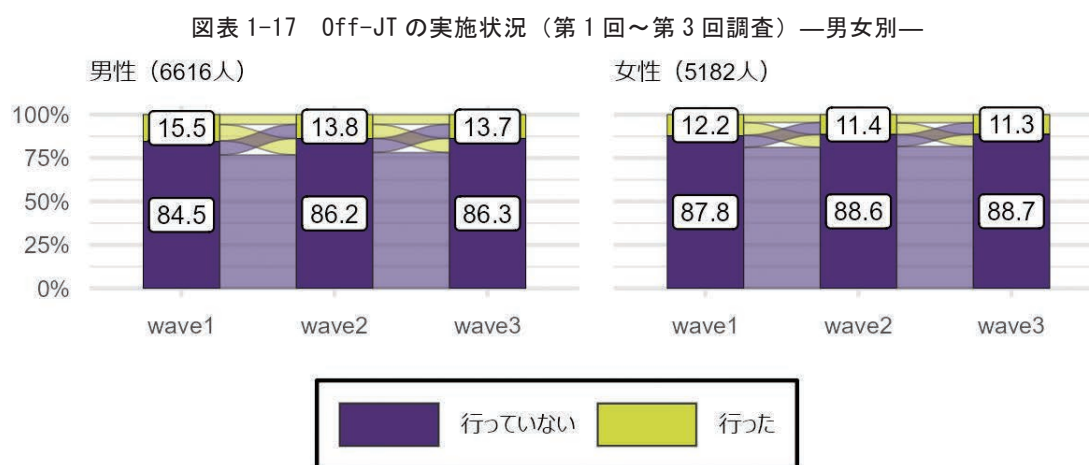
全調査回で就業者であった回答者のみについて集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

「上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会」について見ると、男性において第3回調査時点で「全くない」が38.4%、「月に1回以下」が27.7%、「月に1回～数回」が20.1%、「週に1回～数回」が10.5%、「毎日」が3.2%ある。女性では第3回時点で「全くない」が41.8%であるなど、男性と比べて「全くない」割合がやや高い。こうした企業内能力開発の男女差には、雇用形態、就いている職業、企業内のポジション等の男女差が反映されていると考えられる。

d. Off-JT の状況

Off-JT は、調査時点の就業者および過去6か月間に就業経験のある非就業者を対象に、過去半年の間における「会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（Off-JT）の受講」の有無が尋ねられている。ここでは、全調査回において、過去6か月の間に就業経験があったと回答した者を対象に集計している（図表 1-17）。

Off-JT の実施割合について大きな男女差は見られない。男性において第3回調査時点で「行った」が13.7%であり、女性では第3回調査時点で「行った」が11.3%である。「行っていない」割合は、男女とも、第1回時点と比べてあまり変化していない。



全調査回において、過去6か月の間に就業経験があった回答者のみについて集計した。
図中の数字(%)は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

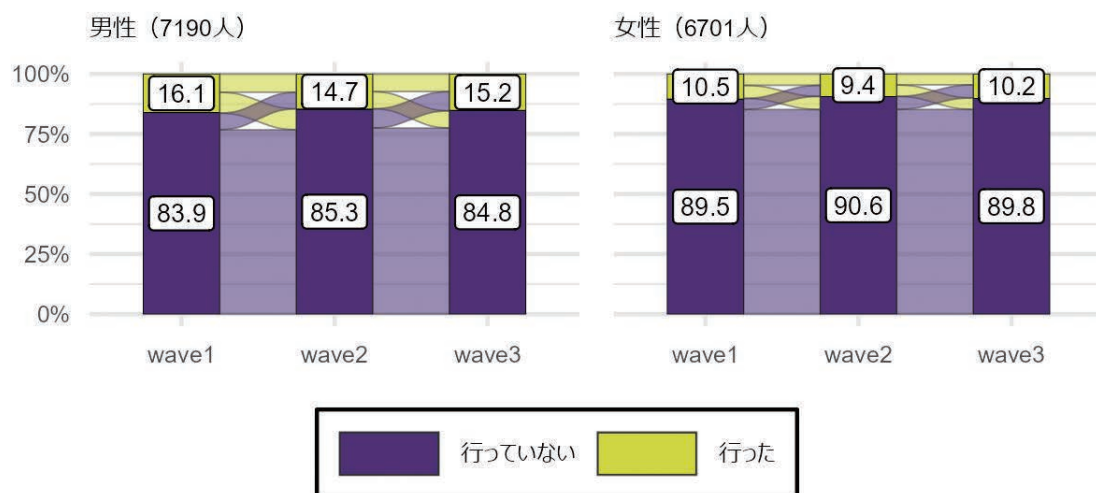
e. 自己啓発の状況

自己啓発は、就業者および非就業者を対象に、過去半年の間における「仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）」の有無が尋ねられている。ここでは、全調査回で回答した者（就業者、非就業者）を対象に集計している（図表 1-18）。

自己啓発の実施割合について、男性が女性に比べてやや高い。男性において第3回調査時点で「行った」が15.2%であり、女性では第3回調査時点で「行った」が10.2%である。「行った」割合は、男女とも、第1回時点と比べてあまり変化していない。自己啓発実施率の男女差には、就業状態、就いている職業等が反映されていると考えられる。

なお、自己啓発を行っている者（男女計）において、第3回調査の回答（パネル回答以外を含む）によると、自己啓発にかかる時間は、「1日以下」が23.5%、「2日～3日」が23.5%、「4日～5日」が12.1%であった。自己啓発の目的は、「現在の仕事をよりよく行うため」が55.0%、「関心のあるテーマの知識やスキルを身につけるため」が24.0%、「資格を取得するため」が9.6%、「現在の仕事を失わないため」が5.0%、「新しい仕事に就くため、転職するため」が4.6%であった。

図表 1-18 自己啓発の実施状況（第1回～第3回調査）—男女別—



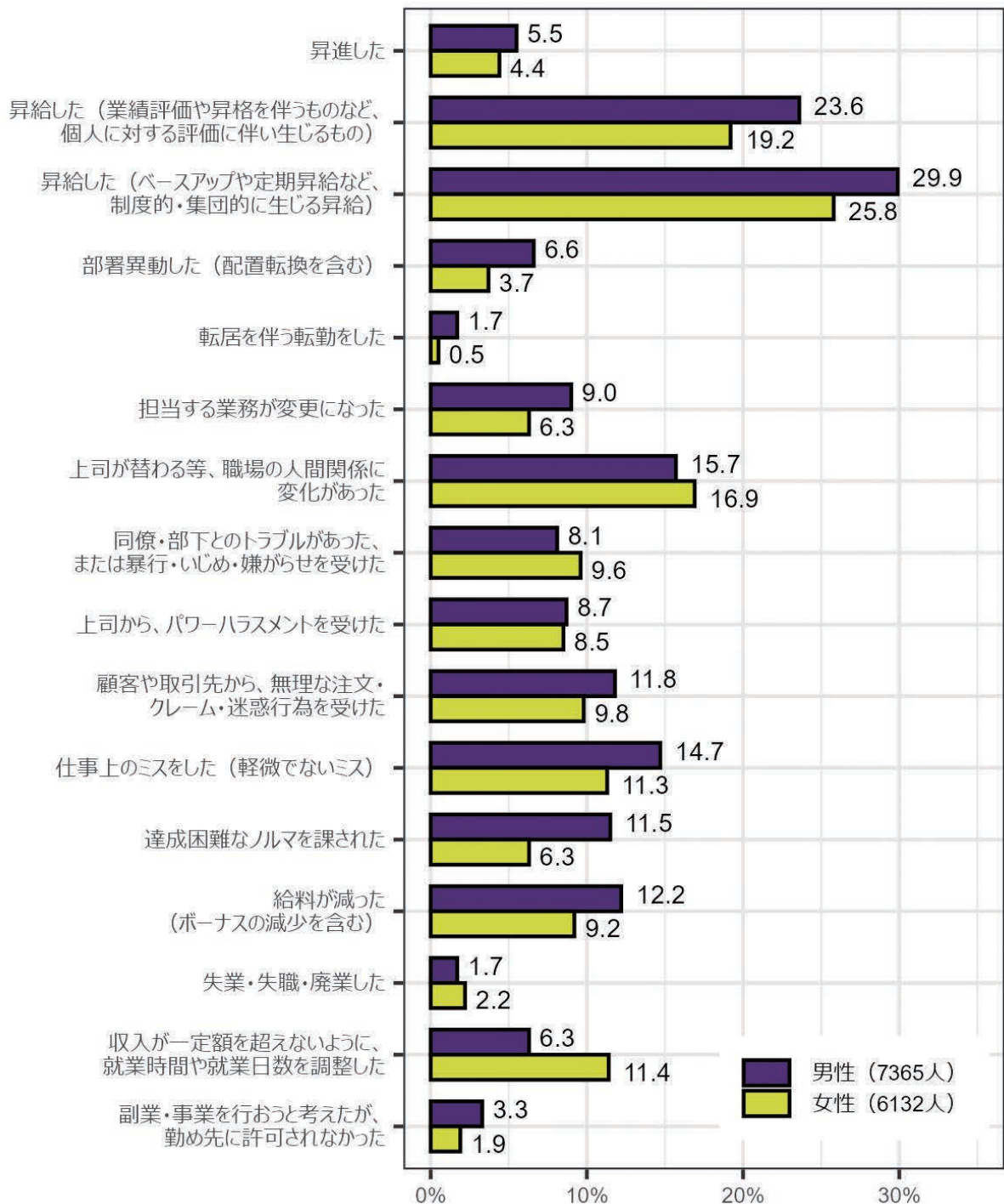
全調査回に参加した回答者のみについて集計した。
図中の数字 (%) は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

(8) 職場環境

調査時点の就業者および過去6か月間に就業経験のある非就業者を対象に、過去6か月間における仕事上の出来事有無が質問されている。昇進、昇給、部署異動、人間関係の変化、ハラスメント、就業調整等、過去6ヶ月における仕事上の出来事について、第3回調査の回答をもとに男女別に示す（図表 1-19）。

男女とも、「昇給した（業績評価や昇格を伴うものなど、個人に対する評価に伴い生じるもの）」（男性：23.6%、女性：19.2%）、「昇給した（ベースアップや定期昇給など、制度的・集団的に生じる昇給）」（男性：29.9%、女性：25.8%）の経験割合が他の出来事に比べて高いが、男性では特にその割合が高い。また、男性は、「仕事上のミスをした（軽微でないミス）」（14.7%）、「達成困難なノルマを課された」（11.5%）の経験割合も女性に比べて高い。女性では「収入が一定額を超えないように、就業時間や就業日数を調整した」の割合（11.4%）が男性に比べて高い。

図表 1-19 過去 6 か月間における仕事上の出来事（第 3 回調査）—男女別—



第3回調査に参加した、過去6か月の間に就業経験があった回答者のみについて集計した。
 図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入した。

2. 生活・健康に関する状況

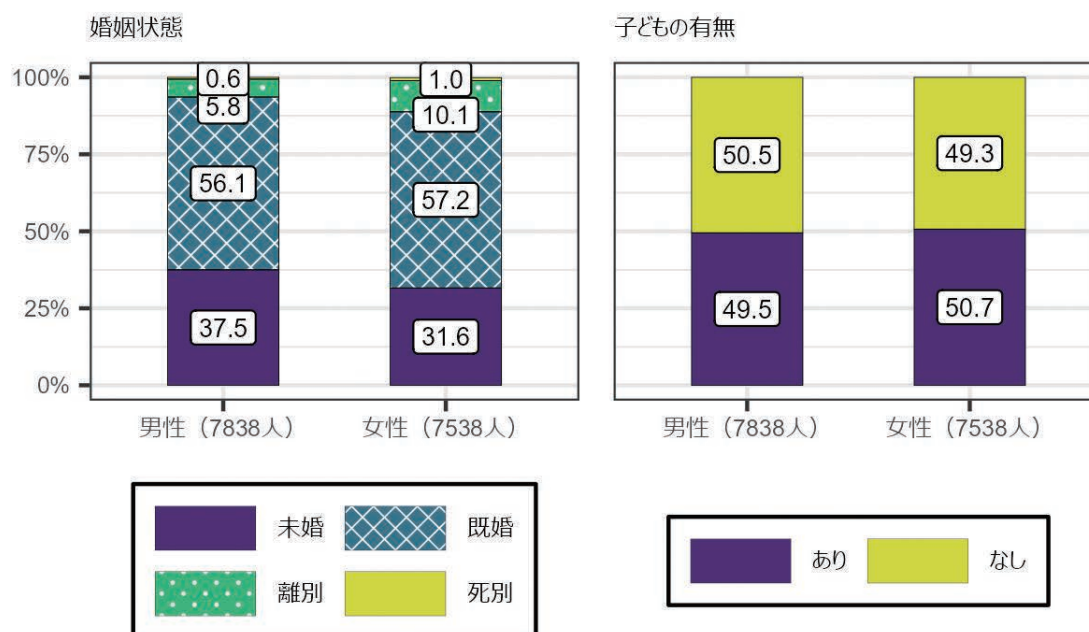
(1) 生活状況

a. 婚姻状態、子どもの有無

本節では、回答者の生活・健康に関する状況を集計する。本調査が対象とするミドルエイジの年齢層は、序章で概観したように、生活面、健康面での特徴も有する。そうした中で個人差も考えられる。

まず、婚姻状態および子どもの有無を男女別に集計した（図表 1-20）。婚姻状態を見ると、男性では、「未婚」が 37.5%、「既婚」が 56.1%、「離別」が 5.8%、「死別」が 0.6% であった。女性では、「未婚」が 31.6%、「既婚」が 57.2%、「離別」が 10.1%、「死別」が 1.0% であった。子どもの有無を見ると、子どもありの割合は、男性では 49.5%、女性では 50.7% であった。

図表 1-20 婚姻状態、子どもの有無（第 3 回調査）—男女別—



第3回調査に参加した回答者のみについて集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

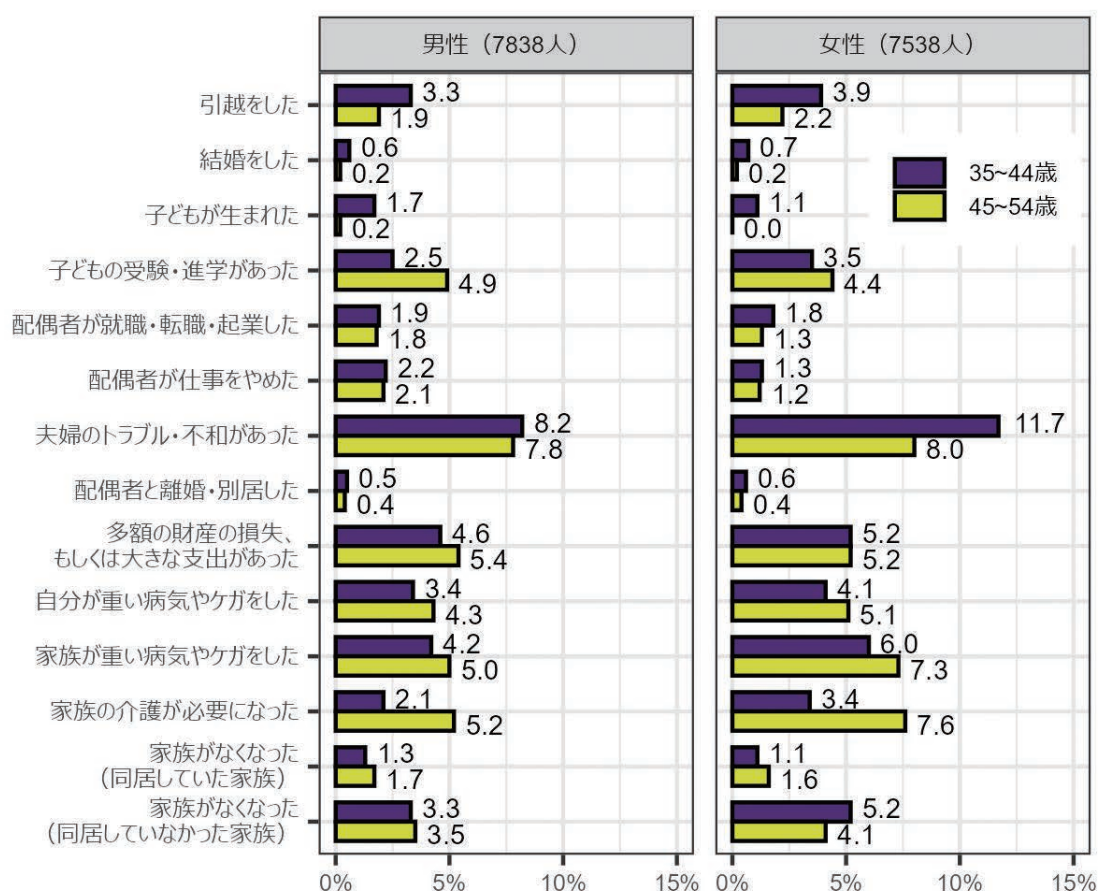
b. 生活上の出来事

過去 6 か月間における生活上の出来事について、第 3 回調査の回答をもとに男女別・年齢階層別に示す（図表 1-21）。子どもの成長、自身や家族の病気、介護発生等、生活上の出来事は、男女差とともに年齢による差も大きいと考えられることから、ここでは、第 1 回調査時点の「35～44 歳」「45～54 歳」という年齢階層別で集計結果を示している。

男性では、「夫婦のトラブル・不和があった」が 35～44 歳で 8.2%、45～54 歳で 7.8% あり、最も多い。45～54 歳層では、「多額の財産の損失、もしくは大きな支出があった」

が 5.4%、「家族の介護が必要になった」が 5.2%、「家族が重い病気やケガをした」が 5.0%、「子どもの受験・進学があった」が 4.9% で続いている。こうしたイベントは 35 ～ 44 歳層よりも発生割合が高くなっている。女性については、「夫婦のトラブル・不和があった」が 35 ～ 44 歳で 11.7%、45 ～ 54 歳で 8.0% あり、最も多いことは男性と類似の傾向である。45 ～ 54 歳層では、「家族の介護が必要になった」が 7.6%、「家族が重い病気やケガをした」が 7.3% で続いており、男性に比べて出来事の発生割合が高い。

図表 1-21 過去 6 か月間における生活上の出来事（第 3 回調査）—男女別・年齢階層別—



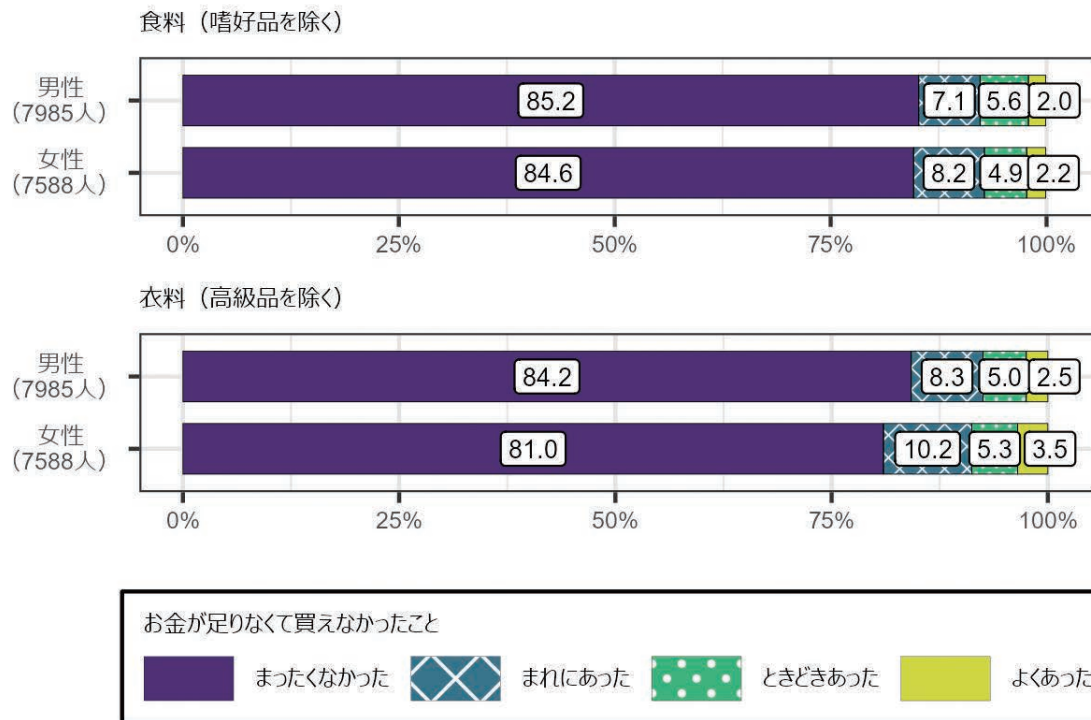
第3回調査に参加した回答者のみについて集計した。年齢は第1回調査時を基準としている。
図中の数字(%)は小数点第二位で四捨五入した。

c. 家計の豊かさ

第 2 回調査では、家計の豊かさの指標として、国立社会保障・人口問題研究所「生活と支え合いに関する調査」(2017 年)をもとに、「剥奪指標」と呼ばれる調査項目を設けた。ここでは、その結果を男女別に示す(図表 1-22、図表 1-23)。

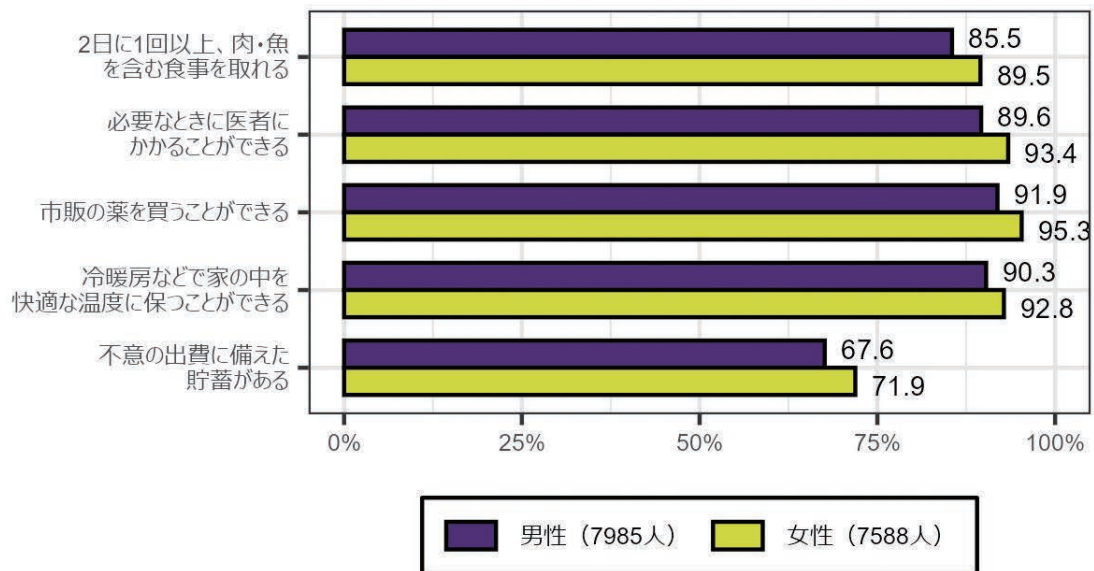
「あなたの世帯では、過去 1 年のあいだに、お金が足りなくて、家族が必要とする以下のものを買えないことがありましたか。」という設問で、「食料(嗜好品は含みません)」「衣料(高価な衣服や貴金属・宝飾品は含みません)」のそれぞれについて、4 件法で尋ねられている。

図表 1-22 剥奪指標①（第2回調査）—男女別—



第2回調査に参加した回答者のみについて集計した。
図中の数字（％）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

図表 1-23 剥奪指標②（第2回調査）—男女別—



第2回調査に参加した回答者のみについて集計した。図中の数字（％）は小数点第二位で四捨五入した。

また、「あなたの世帯の生活の状況について、それぞれ以下が当てはまりますか。」という設問で、「2日に1回以上、肉・魚（※）を含む食事を取れる（※ベジタリアンの場合はそれらに相当するもの）」「必要なときに医者にかかることができる」「風邪薬・鎮痛剤・塗り薬などの市販の薬を買うことができる」「冷暖房などで家の中を快適な温度に保つことができる」「不意の出費に備えた貯蓄がある」のそれぞれについて2件法で尋ねられている。

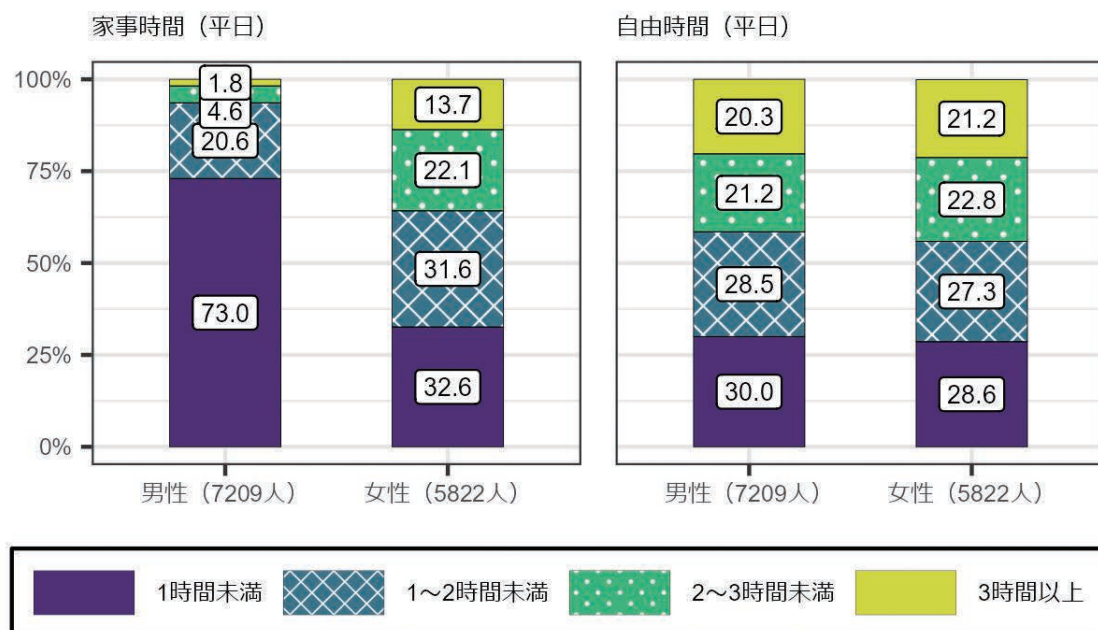
(2) 生活時間

a. 生活時間の分布

ここでは、就業者（休職・休業中の者を除く）に限定して、平日の生活時間配分について集計する。まず、平日の家事時間、自由時間の分布を男女別に示す（図表1-24）。家事時間は「家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など）」として尋ねている。自由時間は「自由時間（趣味・団らん・運動など）」として、仕事のある平均的な1日あたりの時間を、「なし（0分）」～「5時間以上」の8件法で尋ねている。ここでは、「1時間未満」「1～2時間未満」「2～3時間未満」「3時間以上」の4カテゴリで集計する。

家事時間について見ると、男性では、「1時間未満」が73.0%、「1～2時間未満」が20.6%、「2～3時間未満」が4.6%、「3時間以上」が1.8%であった。女性では、「1時間未満」が32.6%、「1～2時間未満」が31.6%、「2～3時間未満」が22.1%、「3時間以上」が13.7%であった。

図表1-24 家事時間、自由時間の分布（第3回調査）—男女別—



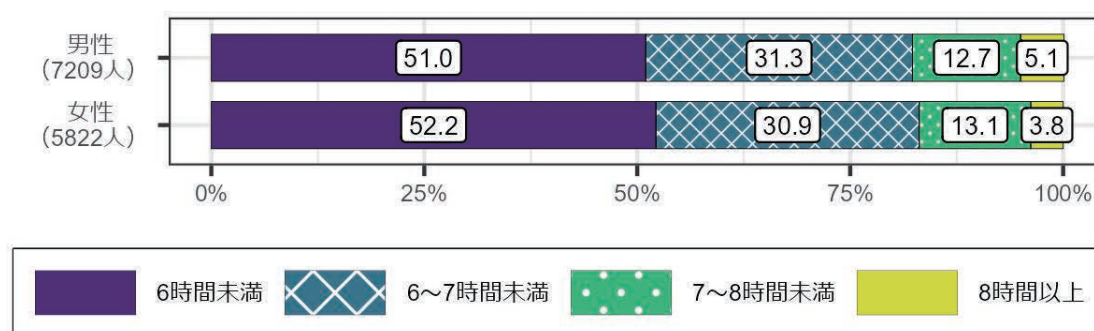
第3回調査に参加した就業者のみについて集計した。
図中の数字(%)は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

「1～2時間未満」が31.6%、「2～3時間未満」が22.1%、「3時間以上」が13.7%であった。家事時間には男女差が大きく、男性では1時間未満が多くを占めるのに対して、女性では2～3時間以上行っている者が少なくない。

平日の自由時間について見ると、男性では、「1時間未満」が30.0%、「1～2時間未満」が28.5%、「2～3時間未満」が21.2%、「3時間以上」が20.3%であった。女性では、「1時間未満」が28.6%、「1～2時間未満」が27.3%、「2～3時間未満」が22.8%、「3時間以上」が21.2%であった。平日の自由時間には目立った男女差は見られない。

次に、平日の睡眠時間の分布を男女別に示す（図表 1-25）。調査では、仕事のある平均的な1日あたりの睡眠時間について、「5時間未満」～「9時間以上」の6件法で尋ねている。ここでは「6時間未満」「6～7時間未満」「7～8時間未満」「8時間以上」で集計する。男性では、「6時間未満」が51.0%、「6～7時間未満」が31.3%、「7～8時間未満」が12.7%、「8時間以上」が5.1%であった。女性では、「6時間未満」が52.2%、「6～7時間未満」が30.9%、「7～8時間未満」が13.1%、「8時間以上」が3.8%であった。就業者において平日の睡眠時間に目立った男女差は見られない。

図表 1-25 睡眠時間の分布（第3回調査）—男女別—



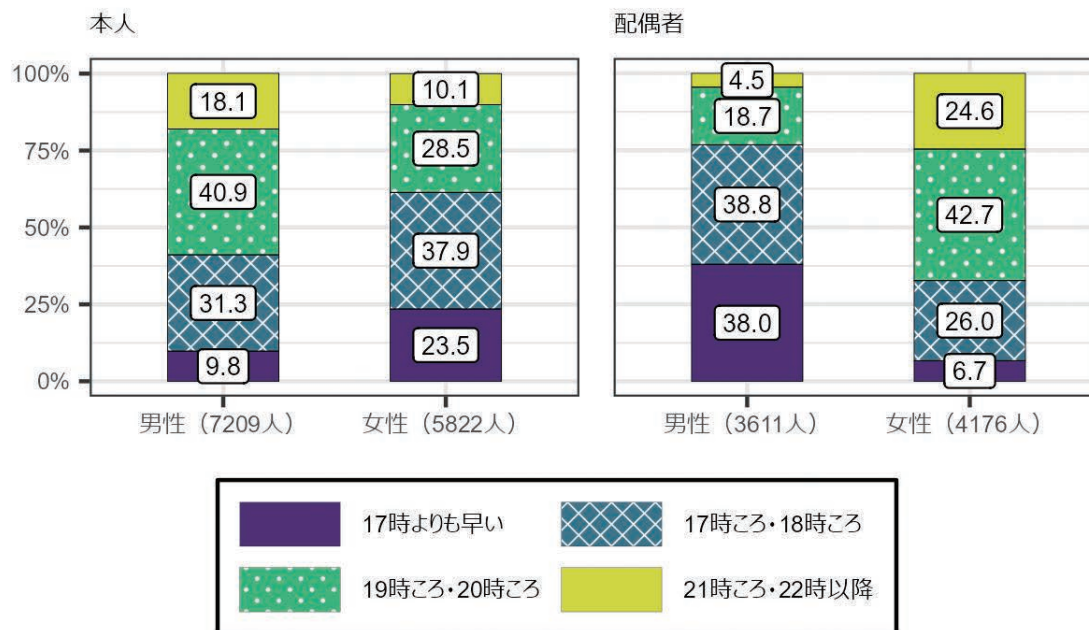
第3回調査に参加した就業者のみについて、仕事のある日の平均的な睡眠時間を集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

b. 本人・配偶者の帰宅時刻

第3回調査では、有配偶の就業者を対象に、本人と配偶者の帰宅時刻について調査している（図表 1-26）⁸。本人の帰宅時刻を男女別にみると、女性では「17時よりも早い」が23.5%、「17時ころ・18時ころ」が37.9%であるのに対し、男性では「19時ころ・20時ころ」が40.9%、「21時ころ・22時以降」が18.1%と、帰宅時刻が遅い傾向にある。配偶者の帰宅時刻の回答はこれと対をなすものであるが、完全に対照になっているわけではなく、自分と配偶者の働き方に関する認識が示されていると考えられる。

⁸ 本人が非就業の場合は本人の帰宅時刻は調査されていない。また、配偶者が非就業の場合は配偶者の帰宅時刻は調査されていない。

図表 1-26 本人と配偶者の帰宅時刻（第3回調査）—男女別—

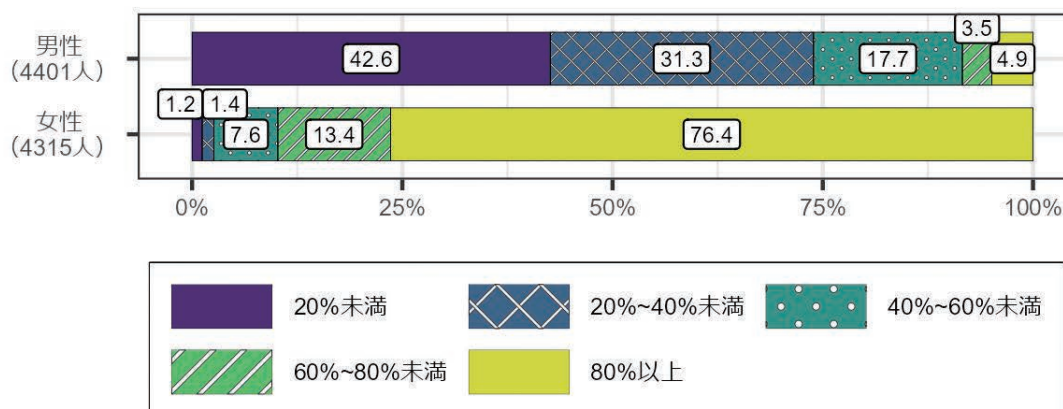


第3回調査に参加した該当者（本人または配偶者が就業）のみについて集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

c. 家事分担の状況

第3回調査では、国立社会保障・人口問題研究所（2022）「第7回全国家庭動向調査」に準拠し、有配偶者を対象に、家庭での家事分担比率について調査している（図表 1-27）。調査では、0～100%の数値回答方式で尋ねている。ここでは、「20%未満」「20%～40%未満」「40%～60%未満」「60%～80%未満」「80%以上」の5カテゴリーで集計している。回答には男女差が明確に現れている。男性では「20%未満」が42.6%、「20%～40%未満」が31.3%、「40%～60%未満」が17.7%、「60%～80%未満」が13.4%、「80%以上」が4.9%であるのに対し、女性では「80%以上」が76.4%である。

図表 1-27 家事分担比率（第3回調査）—男女別—



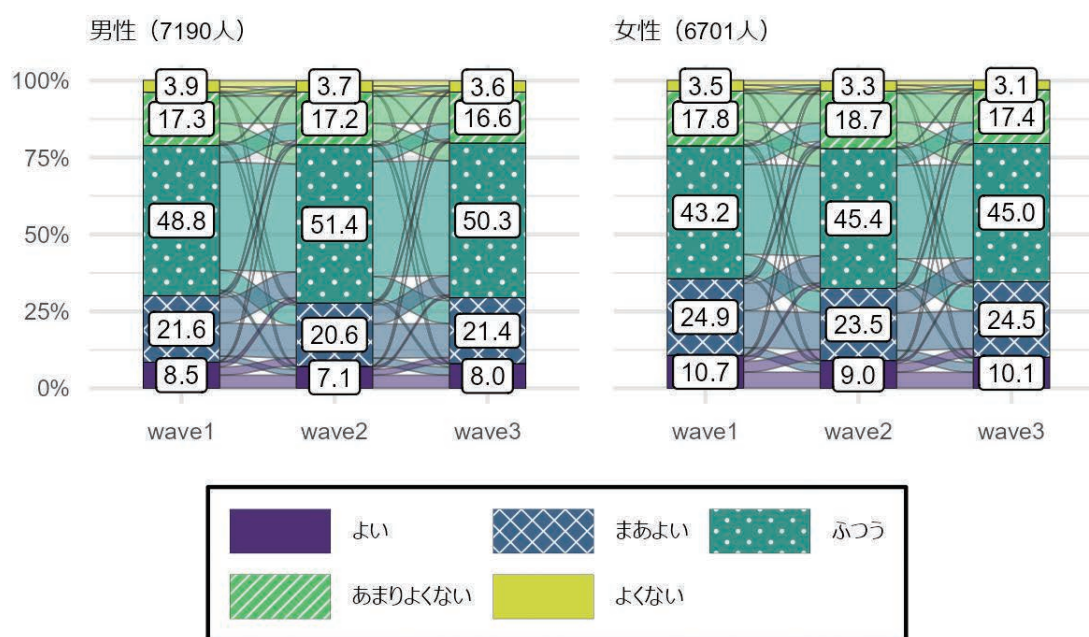
第3回調査に参加した有配偶者のみについて集計した。
図中の数字（%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

と多くを占めている。回答者の主観的認識ではあるものの、家事分担の男女差、家庭での性別役割分業の状況が示されていると解釈できる。

(3) 健康状態

本調査は健康状態について豊富な調査項目をもっている。ここでは、主観的健康を指標として、男女別に、第1回～第3回調査の分布の比較グラフを示した（図表 1-28）⁹。主観的健康は、厚生労働省「国民生活基礎調査」【健康票】に準拠し、「あなたの現在の健康状態はいかがですか。」という設問に対し、5件法で回答されている。男女とも、第1回～第3回時点で全体として主観的健康の分布に大きな変化は見られない。第3回時点では、男性では「よい」8.0%、「まあよい」21.4%、「ふつう」50.3%、「あまりよくない」16.6%、「よくない」3.6%であり、女性では「よい」10.1%、「まあよい」24.5%、「ふつう」45.0%、「あまりよくない」17.4%、「よくない」3.1%であった。「よい」「まあよい」の割合は、男性に比べて女性で若干高い。

図表 1-28 主観的健康（第1回～第3回調査）—男女別—



全調査回に参加した回答者のみにについて集計した。
図中の数字（％）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

次に、男女別で第1回時点から第3回時点への推移表を男女別に示す（図表 1-29）。表を見ると、全体の分布はほとんど変わらない中、健康状態が変化している人が一定数いることがわかる。男性の傾向を見ると、第1回時点で「よい」と回答した者のうち、第3回時点で

⁹ 健康状態については、調査では、身体症状、メンタルヘルスについて別途尋ねている。本報告書では第2章、第3章で扱うため、本章の集計では割愛している。

「まあよい」とした者が31.6%、第1回時点で「まあよい」と回答した者のうち第3回時点で「ふつう」と回答した者が35.0%いるなど、健康状態について「よくない」方向に移動した者がいる一方、第1回時点で「あまりよくない」と回答した者のうち、第3回時点で「ふつう」とした者が36.7%、第1回時点で「よくない」と回答した者のうち第3回時点で「あまりよくない」と回答した者が33.7%いるなど、健康状態について「よい」方向に移動した者も観測される。女性においても、男性と同様の傾向が確認できる。

図表 1-29 主観的健康の推移：第1回×第3回—男女別—（行%）

		男性						女性					
		よい	まあよい	ふつう	よくない あまり	よくない	合計 人数	よい	まあよい	ふつう	よくない あまり	よくない	合計 人数
第1回	第3回												
	よい	50.6%	31.6%	15.3%	2.1%	0.5%	621	49.9%	32.0%	14.3%	3.5%	0.3%	706
	まあよい	9.8%	50.2%	35.0%	4.3%	0.7%	1,596	12.2%	48.8%	32.5%	6.1%	0.5%	1,685
	ふつう	2.8%	13.6%	71.6%	11.2%	0.8%	3,493	3.3%	16.8%	64.8%	14.1%	1.0%	2,915
	あまりよくない	0.6%	5.3%	36.7%	50.0%	7.4%	1,195	1.3%	7.4%	38.7%	46.9%	5.7%	1,182
	よくない	1.1%	3.9%	14.4%	33.7%	47.0%	285	0.9%	4.2%	11.3%	36.6%	46.9%	213

注) 全調査回に参加した回答者のみについて集計した。

表中の数値（行%）は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

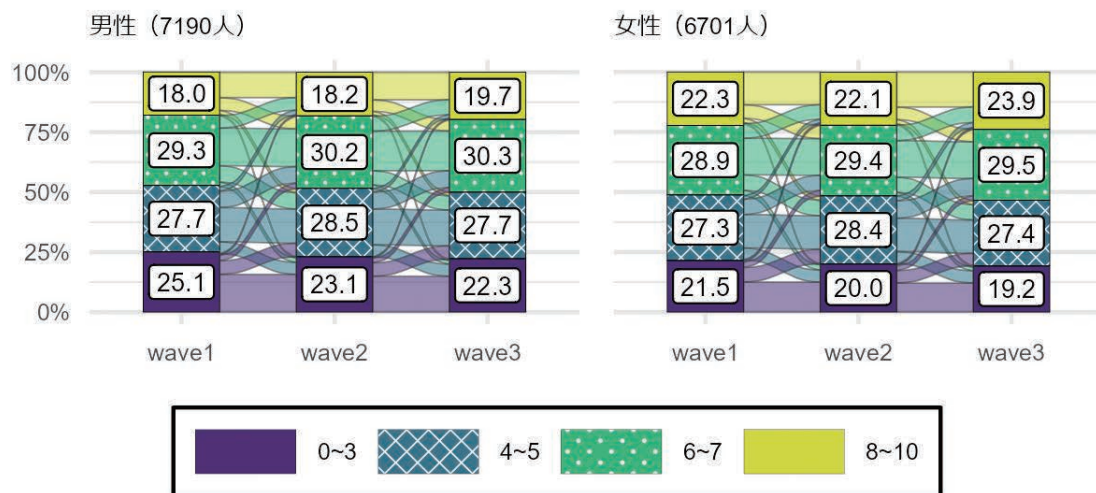
(4) 主観的ウェルビーイング

本調査では、主観的ウェルビーイングについて豊富な調査項目をもっている¹⁰。ここでは、生活満足度の分布状況と推移を男女別に集計した（図表 1-30）。生活満足度は、OECD の“Guidelines on Measuring Subjective Well-being, Core Module”に準拠し¹¹、0～10点のスコアをもって質問されている。男女とも、第1回～第3回時点で全体として生活満足度の分布に大きな変化は見られない。第3回時点では、男性では「0～3点」22.3%、「4～5点」27.7%、「6～7点」30.3%、「8～10点」19.7%であった。女性では「0～3点」19.2%、「4～5点」27.4%、「6～7点」29.5%、「8～10点」23.9%であった。生活満足度のスコアの分布状況に、男女で大きな違いは見られない。

¹⁰ 本章で示した生活満足度のほか、仕事満足度、やりがい、感情評価、ワークエンゲイジメントなどの指標が盛り込まれている。

¹¹ 日本語版は、桑原進監訳、高橋しのぶ訳、(2015)。「主観的幸福を測る：OECD ガイドライン」明石書店を参照。

図表 1-30 生活満足度（第1回～第3回調査）—男女別—



全調査回に参加した回答者のみについて集計した。数値が大きいほど満足度は高い。
図中の数字(%)は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

次に、男女別に、第1回時点と第3回時点の回答の推移状況を表で示した(図表 1-31)。男性では、第1回時点で「8-10点」の者のうち、第3回時点で「6-7点」になった者が27.9%おり、第1回時点で「4-5点」の者のうち、第3回時点で「6-7点」になった者が25.6%いるなど、スコアが変化した者が少なからず見られる。女性では、第1回時点で「0-3点」の者のうち、第3回時点で「4-5点」になった者が29.3%おり、第1回時点で「4-5点」の者のうち、第3回時点で「6-7点」になった者が27.5%いるなど、スコアが変化した者が少なからず見られる。生活満足度等の主観的ウェルビーイングは、仕事・生活・健康といった状況の変化に応じて変動するものと考えられることから、今後、変化の要因に関する分析が期待されるところである。

図表 1-31 生活満足度の推移：第1回×第3回—男女別—(行%)

		男性					女性				
第1回	第3回	0~3	4~5	6~7	8~10	合計(人)	0~3	4~5	6~7	8~10	合計(人)
	第1回	0~3	4~5	6~7	8~10	合計(人)	0~3	4~5	6~7	8~10	合計(人)
0~3		63.1%	22.6%	10.4%	3.9%	1,748	54.9%	29.3%	12.0%	3.9%	1,456
4~5		16.4%	50.5%	25.6%	7.6%	2,015	18.2%	46.2%	27.5%	8.0%	1,795
6~7		5.6%	22.7%	52.6%	19.1%	2,125	6.6%	21.1%	49.9%	22.4%	2,005
8~10		2.5%	8.7%	27.9%	60.9%	1,302	2.3%	9.7%	22.1%	66.0%	1,445

注) 全調査回に参加した回答者のみについて集計した。数値が大きいほど満足度は高い。

表中の数値(行%)は小数点第二位で四捨五入したため、合計しても100とならない場合がある。

第2章 職業特性と健康—日本版 O-NET との接続による分析

高見具広・小松恭子・山本雄三

1. 問題意識

本章は、JILPT 個人パネル調査（第1回）データに職業情報提供サイト（以下「日本版 O-NET」と表記）数値情報を接続したデータに基づいて、健康に関わる職業特性を考察する。

40～50代など中年層（middle age）の人々の健康は、高齢層に比べて通院を要するような疾患は少ないものの¹、厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」に基づく、男女とも、30代後半以降、体のだるさ、不眠、頭痛、腹痛、腰痛、関節痛など、様々な症状がある人の割合が高まる傾向がうかがえる。また、同調査によると、日常生活で悩みやストレスがある者の割合は30～50代において高い。さらには、更年期症状（更年期障害）の発生など、中年層特有の健康課題も指摘されるところであり、健康状態による仕事・生活への支障が論点となっている²。

労働による健康への影響に関しては、失業や不安定就業の影響、長時間労働や交替制勤務等の影響のほか、職業による健康格差が指摘される³。その説明図式として、職業性ストレスモデル（要求度・コントロールモデル、努力・報酬不均衡モデル等）が代表的である。既存研究では、職業階層によるストレスの状況に差があることから、職業による健康格差が説明されている⁴。

職業性ストレスモデルが、職業階層間の健康格差についての有力な説明図式であることは、現在でも変わらないであろう。一方で、日本の文脈において、職業階層間の格差を問題にするのではなく、屋内／屋外作業などの労働環境、反復作業・身体的作業・座位作業などの作業動作、業務上の意思決定への関わり、対人接触の多寡といった具体的な職業特性を健康リスクとの関係で問う研究はこれまで乏しかった。この点、海外では、米国 O*NET を活用した研究等によって、身体的な負荷、対人業務の負荷といった、より詳細な業務内容・性質と個人の健康状態との関係の検証によって、健康リスクに関わる職業特性の研究が行われてきた。本研究では、日本版 O-NET の数値情報を JILPT 調査データに接続することにより、健康リスクに関わる職業特性を分析する。

¹ 厚生労働省「国民生活基礎調査」に基づく、傷病で通院している者の比率（通院者率）は、60代以上に比べて、50代以下では低い。

² 内閣府「令和6年度男女共同参画白書」では、更年期症状等の自覚症状の男女差、および、その仕事・生活への影響が示される。また、高見（2024）では、本調査（第1回調査）データに基づいて、中年層における身体症状の発現状況と、医薬品使用などの不調への対処、身体症状の業務パフォーマンスへの影響について考察している。

³ 労働と健康に関する疫学的研究については、リサ・F. パークマン、イチロー・カワチ、M. マリア・グリモール編（2017）『社会疫学』（大修館書店）第5章・第6章に整理されている。

⁴ たとえば、堤（2006）は、職業階層により健康問題の格差が見られること、高要求度・低コントロール状態や努力—報酬不均衡状態が健康格差をよく説明することを論じている。

日本版 O・NET は、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する Web サイトとして、厚生労働省によって運営されている⁵。同サイトでは、職業特性に関わる数値情報が公開されて、研究等に利用されている。

日本版 O・NET 数値情報を活用した研究は近年活発に行われている。先行研究の問題関心は、技術革新にともなうタスクの二極化（小松・麦山 2021、新井・代田・藤原 2022、労働政策研究・研修機構 2024、小松・麦山 2025）、職業の自動化（千葉・福田 2023）、職務のテレワーク適合性（小寺 2020、荻島・権・児玉 2021、石井・中山・山本 2022、麦山・小松 2023）、新型コロナウイルスの感染リスク（井上・東・佐々木 2022）、スキル・タスクと賃金の関係（打越・麦山・小松 2021、荻島・権・児玉 2022、麦山・田上 2024）、転職とスキルの移転可能性（新田 2023、小松 2024）、本業と副業のタスク距離（川上・鶴・久米 2024）などにあった。一方、健康リスクに関わる職業特性を明らかにする目的で日本版 O・NET 数値情報を活用する例は管見の限りなく、本研究は新規の貢献となる。

2. 職業特性と健康に関わる先行研究

本節では、米国 O*NET 数値情報の活用をもとに職業特性と健康リスクを論じた先行研究をレビューする。職業特性として米国 O*NET 数値情報を活用した疫学等の先行研究は、職業病・作業関連疾患に関わる職務曝露マトリックス（Job・Exposure Matrix）として O*NET を活用するものとして整理できる（Cifuentes et al. 2010）。職業特性と健康指標との関連を検証することで、どういう職業特性が健康リスクと関わるのか、もしくはリスク緩和要素になり得るのかといった観点から考察してきた。

O*NET 数値情報を活用した研究では、職業特性の指標として、裁量性・権限、身体的負荷、対人業務の負荷、心理的負荷などが扱われてきた。また、健康に関わるアウトカム指標としては、疾患、身体症状、メンタルヘルス、飲酒習慣などが議論されてきた。なお、O*NET 項目の活用方法については、特定の項目を活用する方向と、多数の項目の回答をもとに合成指標を作成して用いる方向がある。

まず、O*NET の特定の項目を活用して健康リスクに関わる職業特性の指標とした研究をレビューする。Grzywacz et al. (2016) は、特定項目をもとに、職場での曝露（workplace exposures）として、4 つの指標（職業の複雑性、職場での対立、作業ペース、身体的危険性をもって、成人の認知機能に与える影響を分析した。Fujishiro and Koessler (2020) は、O*NET の 4 項目をもとに仕事の裁量性指標を作成し、調査票の自己申告回答と比較しつつ、主観的健康との関係についての人種間格差を分析している。Gardner et al. (2010) は、O*NET の 8 項目を身体的作業負荷の指標として使用し、調査票での上肢障害に関わる仕事

⁵ <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/about>

特性を分析した。Andrasfay et al. (2023) は、O*NET の 3 項目を身体的作業負荷の指標として使用している。Yanik et al. (2022) は、O*NET の 8 項目をもとに身体的作業負荷指標を作成し、40 ～ 69 歳における首や肩の痛みを健康アウトカム指標として調査票回答と比較している。Verma et al. (2007) は、O*NET の 3 項目を使用し身体的作業負荷指標を作成し、転倒での骨折リスクとの関係を考察している。Andrasfay et al. (2021) は、身体的リスク要因の指標として 6 項目を使用し、姿勢（立ち仕事、座り仕事、ぎこちない姿勢）、必要な労力、振動、反復という指標を作成し、人種によるリスクの違いを分析している。Lee et al. 2016 は、O*NET の 10 項目を身体活動指標、1 項目を座位活動指標、9 項目を心理的ストレス指標として、年齢・人種・教育年数との関係を検討している。Zimmerman et al. (2004) は、社会的な認知度 (recognition)、他人と反対の立場をとる度合い (opposition)、職の安定性 (security)、機械のペース (machine pace)、社交的な交流の機会 (social)、道徳性 (moral)、身体的な不快さ (physically uncomfortable)、賃金プレミアム (wage premium) 指標を作成し、抑うつとの関係を分析している。

以上、O*NET の特定の項目をもとに、身体的負荷に関わる作業環境や、対人ストレス、裁量性などを指標化し、健康リスクとの関係が研究されてきた。一方、O*NET の多数の項目をもとに因子分析等で情報を集約することで、身体的負荷や裁量性等の合成尺度を作成し、主観的健康、抑うつ、飲酒習慣等との関係を研究するものもある。たとえば、Meyer et al. (2011) は、主成分分析によって 2 指標（仕事の裁量性、業務の複雑性）を析出し、調査票回答と比較しつつ、主観的健康と高血圧症への影響を分析している。Barnes and Zimmerman (2013) は、O*NET の 119 項目をもとに因子分析によって 3 因子（心理的負荷、仕事の裁量性、社会的関わり）を析出し、飲酒行動との関係を分析した。Crouter et al. (2006) は、O*NET の 35 項目をもとに因子分析によって 5 因子（自己裁量、身体的危険、身体活動、ケア労働、機械化・反復）を析出し、子どもをもつ女性の就業時間帯との関係を分析した。Glomb et al. (2004) は、generalized work activities の 42 項目をもとに主成分分析によって 4 主成分（情報 (information)、管理 (managing)、感情 (emotional)、身体 (physical)）を析出し、情報と管理は認知 (cognitive) として扱うことで、賃金との関係などを分析している。Shaw and Gupta (2004) は、個人レベルのほか、職業レベルでも職務の複雑性指標を作成し、身体愁訴と抑うつへの影響を分析している。Alterman et al. (2008) は、因子分析によって 9 指標を作成し、高血圧、健康リスク行動（喫煙、飲酒、肥満）、抑うつへの影響を分析している。

以上、O*NET を用いた既存研究は、健康リスクに関わる職業特性について、身体的負荷、対人業務、裁量性・権限、心理的負荷などの指標をもって考察してきた。その際、健康リスクに関する職業特性を O*NET からどう指標化するかは、関心に沿った特定の項目を使用する方向と、多数の項目から情報を集約して概念を構成する方向がある。既存研究の方向を大きく分けるならば、特定の疾患・症状リスクを説明しようという問題意識の下では特定の

O*NET 項目が使用される一方、特定の疾患リスクに限らず広く健康状態や生活習慣に関して職業特性間の格差を問う問題意識の下では、O*NET の多数の項目から情報を集約する等の方法によって、職業特性と健康の関係を探索的に分析する方向にあるとまとめることもできるだろう。本研究は、特定の職業特性による疾患リスクを検証するものではなく、身体症状とメンタルヘルスをアウトカム指標とし、健康リスクに関わる職業特性について探索的に分析することを目的とする。こうした研究目的の下、日本版 O・NET が捉えている職業特性の多面性という特長を活かし、多数の項目の数値情報をもとに主成分分析で情報を集約することで、健康指標との関係を分析する方法をとる。なお、補論では、タスク二極化等の文脈で用いられてきた Acemoglu and Autor (2011) に準拠したタスク指標をもとに、タスクと健康及び賃金との関係を考察する。

3. データと変数

(1) データ

JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第 1 回調査（略称：JILLS-i）のデータを用い、クロスセクション・データとして分析する。

分析対象は、被雇用者（正社員・非正社員）として就業している者とし、非就業者や、経営者、自営業等の者は除外した。また、休業・休職中の者も対象から除外している。

次に、日本版 O・NET 数値情報の接続方法について述べる。JILPT 調査では、厚生労働省職業分類（大分類・中分類・小分類）をもとに、回答者の職業が調査されている⁶。本研究では、第 1 回調査における「現職」について、それに該当する日本版 O・NET 数値情報をマッピングした。具体的には、下記の方法でマッピングを行った。

日本版 O・NET 数値情報は、厚生労働省の運営する web サイトで公開されている⁷。また、厚生労働省職業分類番号と O・NET 番号との対応表も、厚生労働省によって公開されている⁸。こうした情報をもとに、JILPT 調査で回答された現職について、該当する職業の O・NET 数値情報をマッピングした。具体的には、厚生労働省職業分類番号と O・NET 番号の対応表をもとに、厚生労働省職業分類番号ごとの O・NET 数値情報の平均値（単純平均）を算出した上で、JILPT 調査データに接続した。

接続は、まず職業小分類レベルで接続し、職業小分類レベルで接続できないケースは該当する職業中分類レベルの平均値をあてはめた。職業中分類レベルで接続できない職業につい

⁶ 本調査での分類は「令和 4 年版 厚生労働省編職業分類表」に基づく。

⁷ 職業情報データベース簡易版数値系ダウンロードデータ ver. 5.00 (<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/download>) を用いた。

⁸ <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/topics/detail/465>

ては、仕事の性質が比較的近いと推測される職業中分類のスコアを用いた⁹。こうした方法によって、全ての現職について、職業特性ごとに1つの数値を割り当てた。

(2) 変数

日本版 O-NET の使用項目については、「仕事の内容 work activities (41 項目)」「仕事の性質 work context (39 項目)」を用いる¹⁰。本章では、同合計 80 項目について主成分分析を行い、析出された主成分の主成分得点を分析で用いる。主成分分析の方法は次節で説明する。

健康は、身体症状、メンタルヘルスについての調査回答を指標として用いる。身体症状は、精神の症状が身体の不調・不具合として身体化したもので、疲労・活力低下、睡眠障害、腰痛、頭痛、腕・脚・関節の痛み、腹痛、胸痛といった愁訴として報告されるものを指す¹¹。JILPT 調査では、身体症状スケール「Somatic Symptom Scale-8 (SSS-8)」をもとに、8 項目の自覚症状の有無・頻度について尋ねた¹²。この 8 つの症状への回答は、回答を合成した SSS-8 スコア (0 ～ 32 点) として、全体的な身体症状の深刻度を測ることができる。スコアが高いほど身体症状の深刻度が高いことを表す。本章では、SSS-8 スコア 12 点を閾値として、症状の深刻度が「なし～中程度」(11 点以下) か「高い～非常に高い」(12 点以上) で区分した。

メンタルヘルスは、「K6」と呼ばれる尺度を用いた。これは、うつ病・不安障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として、Kessler らが開発した 6 項目からなる尺度で¹³、メンタルヘルスの状態を示す指標として広く利用されている。通常、回答はスコア化 (0 ～ 24 点) され、スコアが高いほど、メンタルヘルスの状態が悪いとみなされる。また、閾値として、5 点以上の場合、何らかの不調をかかえているとされる。本章でも、5 点以上か否かをメンタルヘルス不調有無の基準として用いた。

⁹ 「その他の自動車運転の職業」→「貨物自動車運転の職業」、「その他の管理的職業」→「法人・団体管理団体職員」、「製品検査工 (金属製品・食料品等を除く)」→「製品検査工 (食料品等)」、「生産設備オペレーター (食料品等)」→「生産設備オペレーター (金属製品)」、「機械検査工」→「製品検査工 (食料品等)」、「宗教家」→「図書館司書・学芸員・カウンセラー」、「採掘の職業」→「土木の職業」。

¹⁰ 「仕事の内容」は、仕事がどの程度重要かを示す指標。「仕事の性質」は、どのような対人関係、物理環境、構造的特徴の中で働くかを示す指標。

¹¹ 松平ほか (2016) を参照。

¹² 調査では、8 項目について「ぜんぜん悩まされていない」～「とても悩まされている」の 5 件法で尋ねられている。SSS-8 スコアは、各項目を「ぜんぜん悩まされていない」=0 点～「とても悩まされている」=4 点のようにスコア化し、8 項目の合計スコアを用いた。同指標について、Gierk et al. (2014)、松平ほか (2016)、Matsudaira et al. (2017) を参照。閾値についても、上記の先行研究に基づく。

¹³ Kessler et al. (2002) 参照。日本語版の開発は Furukawa et al. (2008)。調査では、「過去 30 日間の間に、どれくらいの頻度で次のことがありましたか」という設問における「神経過敏に感じましたか」などの 6 項目について、「いつも」～「全くない」の 5 件法で尋ねられている。各項目を、「いつも」=4 点～「全くない」=0 点のようにスコア化し、合計スコアを用いた。

4. 分析

(1) 職業特性の主成分分析

日本版 O-NET の「仕事の内容 work activities (41 項目)」「仕事の性質 work context (39 項目)」の全項目 (80 項目) について、標準化した各スコアをもとに主成分分析を行い、スクリー基準で 5 主成分を析出した。第 1、2、3、5 主成分は、主成分負荷量の符号を反転させて用いる。主成分分析結果 (各主成分の主成分負荷量行列) を図表 2-1 に示す。また、各主成分の主成分負荷量において特徴的な日本版 O-NET 項目 (主成分負荷量の上位 5 項目、下位 5 項目) について、図表 2-2 に示す。各主成分は、O-NET 各項目の主成分負荷量との関係で、下記のように解釈した。回帰分析では各主成分の主成分得点を用いる。

- ・ 第 1 主成分 (権限): 「意思決定と問題解決を行う」「目標と戦略を策定する」「情報の整理と検知を行う」「他者をコーチし能力開発を行う」「コンサルティングと他者へのアドバイスをを行う」の主成分負荷量が高い。逆に、「反復作業」「規則的」「立ち作業」「モノ道具制御装置を扱う手作業」「歩行・走行」の主成分負荷量が低い。このことから、組織内外の他の人に対して指示や指導をする立場にあるか、指示を受けて作業を行う立場にあるかを示す軸と考えられるため、「権限」と解釈した。
- ・ 第 2 主成分 (身体活動): 「手と腕を使って物を取り扱い動かす」「全身を使って身体的な活動を行う」「モノ道具制御装置を扱う手作業」「軽度の火傷切り傷・噛まれ傷・刺し傷」「立ち作業」の主成分負荷量が高い。逆に、「座り作業」「電子メール」「ビジネスレターやメモの作成」「空調のきいた屋内作業」「コンピュータを用いて作業を行う」の主成分負荷量が低い。このことから、手・腕や全身を使って行い、身体的負荷を伴う仕事か、そうした身体的作業の少ないオフィスワーク等の仕事かを示す軸と考えられるため、「身体活動」と解釈した。
- ・ 第 3 主成分 (対人業務): 「他者との身体的近接」「病気感染症のリスク」「暴力的な人々への対応」「他者の健康安全への責任」「他者に対する支援とケアを行う」の主成分負荷量が高い。逆に、「機械装置の修理と保守を行う」「装置部品機器の図面を作成する配列や仕様を設定する」「電子機器の修理と保守を行う」「機器等の速度に応じた作業」「数値の算出・推計を行う」の主成分負荷量が低い。このことから、他者と関わりがあり、対人負荷を抱えやすい仕事か、対モノ (機械等) の仕事かの軸と考えられるため、「対人業務」と解釈した。
- ・ 第 4 主成分 (正確性要求): 「同一作業の反復」「厳密さ・正確さ」「機器等の速度に応じた作業」「ミスの影響度」「時間的切迫」の主成分負荷量が高い。逆に、「意思決定の自由」「競争水準」「季節的」「仕事の構造化」「他者に対して売り込むまたは他者の思考行動が変容するよう働きかける」の主成分負荷量が低い。このことから、厳密さや正確さが求められ、ミスの影響度が高いことに特徴があることから、「正確性要求」と解釈した。

図表 2-1 主成分分析結果

	第1主成分 (権限)	第2主成分 (身体活動)	第3主成分 (対人業務)	第4主成分 (正確性要求)	第5主成分 (ライン作業)
意思決定と問題解決を行う	0.954	-0.050	-0.084	-0.119	0.079
目標と戦略を策定する	0.932	-0.066	-0.024	-0.224	0.114
情報の整理と検知を行う	0.929	-0.023	0.038	0.042	0.129
他者をコーチし能力開発を行う	0.928	0.138	0.005	-0.057	0.124
コンサルティングと他者へのアドバイスを行う	0.922	-0.019	-0.115	-0.121	0.063
仕事に関連する知識を更新し活用する	0.916	-0.074	-0.015	-0.063	0.088
チームを構築する	0.914	0.186	0.149	0.019	0.146
メンバーの仕事量や活動内容を調整する	0.911	0.194	0.091	-0.031	0.138
仕事を整理計画する優先順序を決める	0.911	-0.037	-0.067	-0.066	0.134
継続的に状況を把握する	0.910	-0.018	-0.012	0.017	0.080
部下への指導指示動機づけを行う	0.906	0.184	-0.025	-0.007	0.100
他者の訓練と教育を行う	0.899	0.232	0.043	0.039	0.194
スケジュールを作成する	0.894	0.009	-0.110	-0.201	0.087
情報やデータを分析する	0.890	-0.184	-0.223	0.002	0.190
結果成果への責任	0.887	0.013	-0.008	0.038	-0.181
組織外の人々とコミュニケーションを取る	0.887	-0.261	-0.016	-0.012	-0.117
対立を解消させる他者と交渉する	0.883	0.085	0.222	-0.205	0.037
情報の意味を他者に説明する	0.880	-0.204	-0.119	0.150	0.083
対面での議論	0.876	-0.199	0.142	0.041	-0.257
創造的に考える	0.863	0.061	-0.104	-0.246	0.154
情報を取得する	0.862	-0.278	0.099	-0.010	-0.091
人間関係を構築し維持する	0.852	-0.092	0.244	-0.155	0.049
法律や規定基準を適用する	0.842	0.075	-0.209	0.005	0.070
他者と調整しリードする	0.841	-0.074	0.332	0.101	-0.107
意思決定が他者や企業に及ぼす影響力	0.837	-0.069	0.225	0.085	-0.286
組織の人事管理を行う	0.834	0.035	-0.034	-0.065	0.097
他者に対して売り込むまたは他者の思考行動が変容するよう働きかける	0.824	0.066	0.129	-0.296	0.016
管理業務を遂行する	0.809	-0.306	-0.152	-0.025	0.047
上司同僚部下とコミュニケーションを取る	0.800	-0.145	0.158	0.231	0.157
資源資材財源の監視と管理を行う	0.791	0.332	-0.230	-0.089	0.144
数値の算出推計を行う	0.791	0.159	-0.447	0.017	0.156
クオリティを判断する	0.791	0.216	-0.229	-0.251	0.322
情報やデータを処理する	0.760	-0.365	-0.314	0.158	0.209
情報の文書化と記録を行う	0.730	-0.378	-0.215	0.299	0.097
他者に対する支援とケアを行う	0.724	0.130	0.533	-0.044	0.066
仕事上での他者との対立	0.685	0.160	0.411	0.283	-0.225
グループやチームでの仕事	0.677	0.128	0.435	0.367	0.040
公共の場で一般の人々のために働いたり直接対応する	0.610	0.399	0.336	-0.133	0.058
競争水準	0.607	-0.114	-0.234	-0.423	-0.081
ビジネスレターやメモの作成	0.602	-0.680	-0.090	0.069	-0.232

次頁に続く

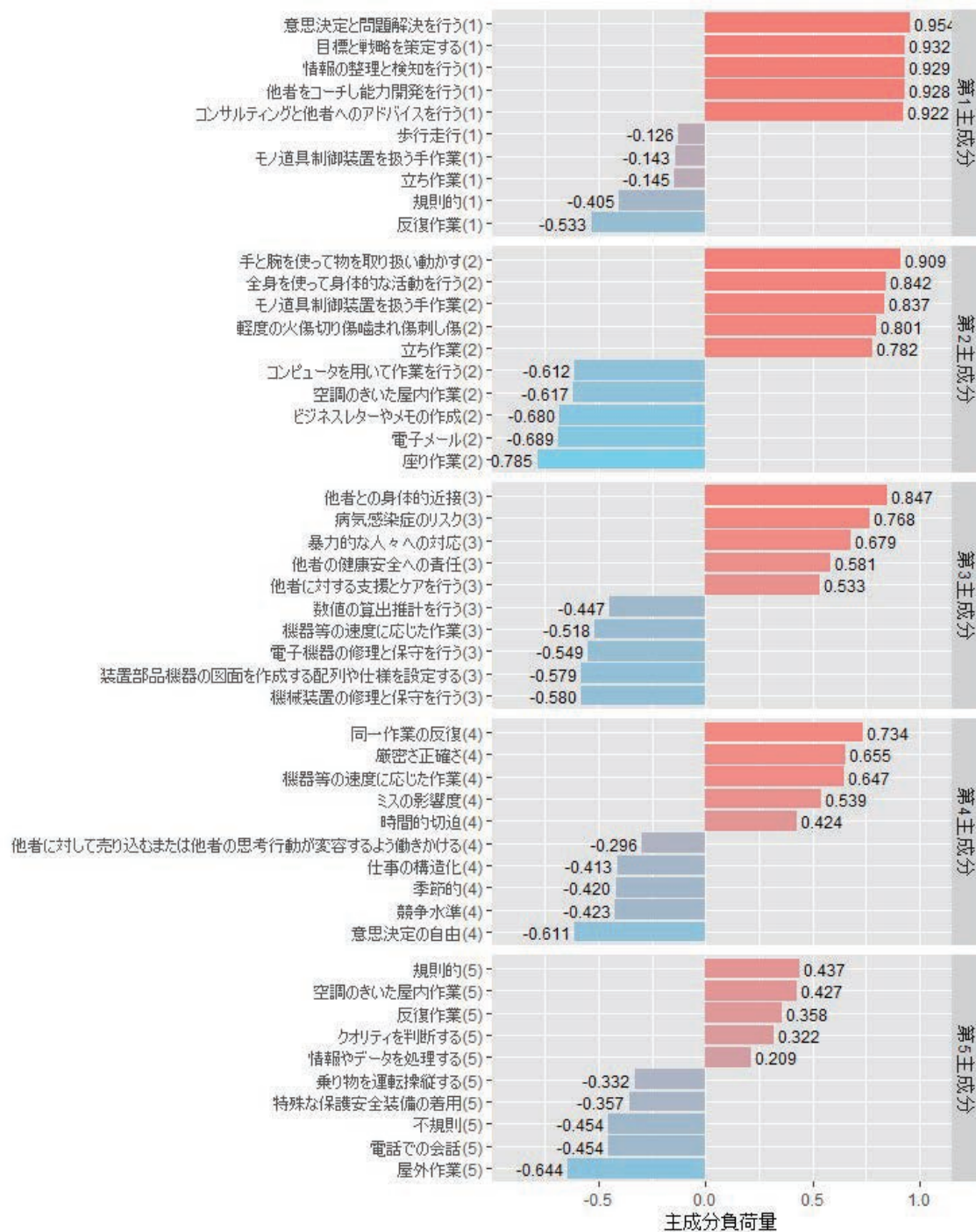
- ・第5主成分（ライン作業）：「規則的」「空調のきいた屋内作業」「反復作業」「クオリティを判断する」「情報やデータを処理する」の主成分負荷量が高い。逆に、「屋外作業」「電話での会話」「不規則」「特殊な保護安全装備の着用」「乗り物を運転操縦する」の主成分負荷量が低い。このことから、屋内での規則的な反復作業に特徴があることから、「ライン作業」と解釈した。

図表 2-1 主成分分析結果（続き）

	第1主成分 (権限)	第2主成分 (身体活動)	第3主成分 (対人業務)	第4主成分 (正確性要求)	第5主成分 (ライン作業)
手と腕を使って物を取り扱い動かす	0.127	0.909	0.169	-0.058	0.168
全身を使って身体的な活動を行う	0.202	0.842	0.294	-0.147	0.099
モノ道具制御装置を扱う手作業	-0.143	0.837	-0.181	0.160	0.183
軽度の火傷切り傷噛まれ傷刺し傷	0.055	0.801	0.074	0.185	-0.012
座り作業	0.200	-0.785	-0.390	0.148	-0.142
立ち作業	-0.145	0.782	0.443	-0.056	0.206
機械および機械製造のプロセスをコントロールする	0.302	0.744	-0.409	0.165	0.170
歩行走行	-0.126	0.732	0.493	0.038	0.084
一般的な保護安全装備の着用	0.101	0.718	-0.288	0.374	-0.291
窮屈な仕事の場所居心地が悪い姿勢	0.388	0.693	-0.142	0.136	-0.289
電子メール	0.529	-0.689	-0.347	-0.039	-0.202
設備構造物材料を検査する	0.560	0.656	-0.305	0.015	0.204
乗り物を運転操縦する	0.111	0.639	-0.309	0.019	-0.332
機械装置の修理と保守を行う	0.313	0.625	-0.580	0.139	0.080
空調のきいていない屋内作業	0.102	0.619	-0.344	-0.032	-0.308
空調のきいた屋内作業	0.280	-0.617	0.380	0.153	0.427
コンピュータを用いて作業を行う	0.482	-0.612	-0.365	0.278	0.092
機械やコンピュータによる仕事の自動化	0.124	-0.609	-0.281	0.417	0.188
特殊な保護安全装備の着用	0.219	0.604	-0.208	0.408	-0.357
他者との身体的近接	0.246	0.116	0.847	0.034	0.083
病気感染症のリスク	0.333	0.279	0.768	0.218	-0.041
暴力的な人々への対応	0.356	0.274	0.679	0.314	-0.138
同一作業の反復	-0.028	-0.356	-0.109	0.734	0.067
厳密さ正確さ	0.515	-0.299	0.109	0.655	-0.090
機器等の速度に応じた作業	0.306	0.050	-0.518	0.647	0.035
意思決定の自由	0.580	-0.057	0.036	-0.611	-0.069
屋外作業	0.099	0.449	-0.178	-0.169	-0.644
他者とのかわり	0.567	-0.326	0.472	0.068	-0.298
電話での会話	0.517	-0.543	0.085	0.078	-0.454
時間的切迫	0.596	0.246	0.033	0.424	-0.242
外部の顧客等との接触	0.504	-0.313	0.414	-0.140	-0.330
反復作業	-0.533	0.530	0.093	0.183	0.358
ミスの影響度	0.517	0.219	0.171	0.539	-0.257
仕事の構造化	0.578	-0.273	0.121	-0.413	-0.152
規則的	-0.405	-0.380	0.364	0.363	0.437
不規則	0.363	0.401	-0.340	-0.292	-0.454
季節的	0.268	0.041	-0.181	-0.420	-0.014
他者の健康安全への責任	0.554	0.404	0.581	0.100	-0.100
装置部品機器の図面を作成する配列や仕様を設定する	0.456	0.468	-0.579	0.127	0.022
電子機器の修理と保守を行う	0.465	0.507	-0.549	0.152	0.139

注：主成分負荷量を表示している。絶対値0.6以上を太字にしており、符号が負の場合は斜体としている。

図表 2-2 各主成分の主成分負荷量において特徴的な日本版 0-NET 項目



(2) 各職業特性と関連する職業

ここでは、各職業特性と関連する職業名を例示する（図表 2-3）。具体的には、各職業特

性スコアが高い／低い職業のうち、JILPT 調査で 10 以上の回答者のあった職業名を示す¹⁴。代表職業を見る限り、主成分分析で析出された各職業特性は、職業大分類に示される各職業の特徴と重なる部分もうかがえる。この点、主成分分析で析出された各職業特性と職業大分類との関係については図表 2-4 で示す。

図表 2-3 各職業特性のスコアが高い／低い職業の例

1. 権限			2. 身体活動			3. 対人業務		
職業名	スコア	ケース数	職業名	スコア	ケース数	職業名	スコア	ケース数
助産師	12.011	12	型枠大工	7.756	10	その他の施設介護の職業	6.226	54
消防員	11.597	50	配管工	7.337	22	高齢者通所型施設介護員	6.226	96
医薬品営業員	10.604	28	金属溶接・溶断工	7.283	10	高齢者入所型施設介護員	6.226	286
警察官、海上保安官	10.537	57	稲作・畑作作業員	6.943	22	障害者福祉施設介護員	6.226	60
社会福祉施設管理者	10.421	11	輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	6.690	15	看護助手	5.627	25
ビル・建物清掃員	-11.405	56	IT ヘルプデスク	-5.461	14	その他の製造技術者	-5.095	36
調理補助者、調理人見習	-11.515	22	コールセンターオペレーター	-5.526	77	ゴム・プラスチック製品生産設備オペレーター	-5.216	11
旅館・ホテル客室清掃整備員	-12.914	26	一般事務員	-6.347	1166	金属製器具・建具・金型等製造工	-5.447	14
データ入力事務員	-13.321	50	秘書	-6.383	28	生産類似の職業	-5.652	166
レジ係	-13.526	138	税理士	-7.656	11	稲作・畑作作業員	-5.656	22

4. 正確性要求			5. ライン作業		
職業名	スコア	ケース数	職業名	スコア	ケース数
診療放射線技師	6.493	26	自動車組立工	5.564	25
臨床検査技師	6.109	30	食肉加工工	5.254	27
輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	5.844	15	ゴム・プラスチック製品検査工	4.056	25
鉄道運転士	5.231	61	その他の製品検査工（金属製品・食料品等を除く）	4.056	110
薬剤師	4.988	69	食料品検査工	4.056	28
農作物栽培・収穫作業員（稲作・畑作を除く）	-5.344	22	荷物配達員	-4.453	123
その他の法人・団体役員	-5.722	41	建築施工管理技術者	-4.524	12
会社役員	-5.722	15	道路交通誘導員、雑踏警備員	-4.750	29
稲作・畑作作業員	-6.360	22	電気工事作業員	-4.831	69
趣味・習い事指導教師	-7.648	11	その他の貨物自動車運転の職業	-5.234	10

(3) 基本属性との関係

基本属性と職業特性との関係について、年齢階層、性別、学歴、雇用形態、職業大分類別に各主成分の平均スコアを示す（図表 2-4）。男女差を見ると、「権限」「身体活動」スコアは男性で相対的に高く、「対人業務」「正確性要求」「ライン作業」スコアは女性で高い。学歴による違いを見ると、「権限」スコアは大卒者で高く、「身体活動」「対人業務」「正確性要求」「ライン作業」スコアは非大卒者で高い。

職業大分類による違いを見ると、「権限」スコアは管理職で最も高く、専門職、保安職で

¹⁴ 各スコアが高くても、JILPT 調査の回答者に該当がない職業は示されないことに留意したい。代表的な職業名を例示するにあたり、JILPT 調査で 10 以上の回答があった職業のうち各スコアが高い／低い職業名を示した。図中の「ケース数」は、JILPT 調査において各職業に回答のあった数である。

図表 2-4 基本属性別の各主成分の平均スコア

		第1主成分 (権限)	第2主成分 (身体活動)	第3主成分 (対人業務)	第4主成分 (正確性要求)	第5主成分 (ライン作業)	n
年齢	35～39歳	0.11	0.19	0.04	0.14	0.07	3,153
	40～44歳	-0.03	0.12	0.02	0.01	0.03	3,717
	45～49歳	-0.13	-0.05	0.01	-0.02	-0.01	4,401
	50～54歳	0.09	-0.22	-0.06	-0.1	-0.08	3,805
性別	男性	1.04	0.59	-0.89	-0.3	-0.29	8,038
	女性	-1.19	-0.67	1.02	0.35	0.33	7,038
学歴	大卒	1.63	-1.33	-0.24	-0.25	-0.11	4,983
	非大卒	-0.81	0.65	0.12	0.12	0.06	10,093
雇用形態	正社員	0.99	-0.16	-0.35	0.08	-0.26	10,959
	非正社員	-2.64	0.41	0.93	-0.2	0.68	4,117
職種	管理職	8.28	-3.43	-0.24	-1.57	-0.19	942
	専門職	4.62	-0.28	0.67	1.1	0.01	2,758
	事務職	-3.78	-4.89	-0.55	1.29	-0.11	3,041
	販売職	0.28	-0.6	0.35	-1.6	-0.04	1,811
	サービス職	-0.31	1.67	3.29	-1.48	0.54	2,690
	保安職	3.37	3.43	-0.15	1.94	-2.21	282
	農林漁業職	-4.14	6.4	-4.04	-4.3	-0.42	88
	製造職	-0.04	3.32	-3.81	0.96	1.55	1,661
	輸送・機械運転職	-5.24	3.92	-1.61	0	-2.83	755
	建設・工事職	-0.18	6.6	-2.61	0.28	-4.05	435
	運搬・清掃・包装職	-8.47	4.21	-0.57	-0.84	1.76	613

も高い。「身体活動」スコアは、建設・工事職で最も高く、運搬・清掃・包装職や輸送・機械運転職でも高い。「対人業務」スコアはサービス職で高い。「正確性要求」スコアは保安職、事務職、専門職などで高い。「ライン作業」スコアは製造職で高い。図表 2-3 で示した代表的職業と重なる結果である。

(4) 健康指標を被説明変数とした分析

健康に対して職業特性がどう関係するか、基本属性を統制した回帰分析で検証する。被説明変数は、身体症状、メンタルヘルスであり、身体症状は SSS-8 で 12 点以上を「身体症状あり」、メンタルヘルスは K6 で 5 点以上を「メンタルヘルス不調あり」として、それぞれの有無を被説明変数としたロジスティック回帰分析を行う。分析では、性別、年齢、学歴、配偶者有無、雇用形態（正規／非正規）を統制変数として用いる。

分析結果を示す（図表 2-5）。係数が正である場合、身体症状、メンタルヘルス不調がある確率が高いことを意味する。基本属性に関する係数を見ると、身体症状については、「女性」において正で有意であり、「配偶者あり」、「大卒以上」において負で有意である。つまり、女性が男性に比べて身体症状を抱えやすいこと、有配偶者ほど身体症状が少なく、大卒以上ほど症状が少ない傾向がうかがえる。メンタルヘルスについては、「年齢」、「配偶者あり」、「大卒以上」の係数が負で有意である。つまり、年齢が高いほどメンタルヘルスが良好であり、

また、有配偶者や大卒者ほど、メンタルヘルスが良好であることが示されている。

職業特性に関する係数を見ると、「権限」は、身体症状、メンタルヘルスの両方について負で有意であり、身体的・精神的な健康状態が良好な傾向にある。また、「身体活動」「対人業務」という職業特性は、身体症状についての係数が正で有意であり、身体症状を抱えやすい傾向にある。「ライン作業」はメンタルヘルスについて係数が正で有意であり、メンタルヘルスの不調を抱えやすい傾向にある。分析の結果、身体的・精神的な健康状態に関する職業特性があることが明らかになった。働く者の健康状態に影響を及ぼしうる職業特性があることが示唆される。

図表 2-5 健康状態の規定要因

	身体症状 (SSS-8>=12)		メンタルヘルス (K6>=5)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	-.767 ***	.153	1.431 ***	.146
年齢	.001	.003	-.016 ***	.003
女性	.266 ***	.046	-.035	.043
配偶者あり	-.270 ***	.036	-.363 ***	.035
学歴：大卒以上	-.151 ***	.042	-.093 *	.039
雇用形態：非正社員	-.081 †	.049	.046	.046
職業特性				
1. 権限	-.007 *	.003	-.011 ***	.003
2. 身体活動	.021 ***	.005	.004	.005
3. 対人業務	.015 *	.007	.008	.006
4. 正確性要求	.007	.008	.001	.008
5. ライン作業	.017 †	.010	.028 **	.010
χ ² 乗値	200.390		201.475	
McFadden pseudo-R ²	0.011		0.010	
N	15076		15076	

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05; †p<.10.

(5) 各身体症状を被説明変数とした分析

次に、身体症状の各症状を被説明変数とした分析を行う。身体症状は、人間関係等の職場環境が多分に関係しうるメンタルヘルスに比べて、腰痛や腕の痛みなど職業病的な要素も強いことから、各症状（背中・腰の痛み、腕・脚・関節痛など）に対してどのような職業特性が関係するのかを詳細に考察することに意義があろう。こうした問題意識の下、ここでは、身体症状の各項目（8項目）を被説明変数として、職業特性との関係を検証する。身体症状の調査項目は、具体的には、「胃腸の不調」「背中、または腰の痛み」「腕、脚、または関節の痛み」「頭痛」「胸の痛み、または息切れ」「めまい」「疲れている、または元気が出ない」「睡眠に支障がある」の8項目である。ここでは、各身体症状に悩まされているか否か（かなり／とても悩まされている場合=1、それ以外=0）を被説明変数とした。

図表 2-6 各身体症状の規定要因

	胃腸の不調		背中、または腰の痛み		腕、脚、または関節の痛み		頭痛	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	-2.016 ***	.251	-1.916 ***	.171	-3.975 ***	.220	-1.355 ***	.220
年齢	-.009	.005	.015 ***	.004	.046 ***	.005	-.024 ***	.005
女性	.210 **	.076	.102 *	.052	.222 ***	.064	.809 ***	.068
配偶者あり	-.352 ***	.062	-.068 †	.041	-.124 *	.050	-.119 *	.053
学歴：大卒以上	.032	.071	-.149 **	.048	-.169 **	.060	-.010	.061
雇用形態：非正社員	.036	.079	-.163 **	.056	-.177 **	.067	-.091	.068
職業特性								
1. 権限	-.002	.005	-.009 *	.004	-.011 *	.005	-.003	.005
2. 身体活動	-.011	.009	.038 ***	.006	.048 ***	.007	.001	.008
3. 対人業務	-.016	.012	.029 ***	.008	.015	.009	.007	.010
4. 正確性要求	.003	.014	.014	.009	.018	.011	-.001	.012
5. ライン作業	.017	.018	-.003	.011	.010	.014	-.006	.015
χ ² 乗値		59.676		126.101		212.630		262.788
McFadden pseudo-R ²		0.007		0.008		0.018		0.025
N		15076		15076		15076		15076
	胸の痛み、または息切れ		めまい		疲れている、または元気が出ない		睡眠に支障がある	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	-2.722 ***	.357	-2.597 ***	.353	-.747 ***	.170	-2.050 ***	.205
年齢	-.007	.008	-.017 *	.008	-.012 **	.004	.007 †	.004
女性	.001	.110	.534 ***	.114	.232 ***	.051	.148 *	.061
配偶者あり	-.336 ***	.085	-.244 **	.086	-.223 ***	.041	-.321 ***	.049
学歴：大卒以上	-.111	.101	-.066	.101	-.002	.047	-.080	.057
雇用形態：非正社員	.070	.115	.061	.111	-.041	.054	-.057	.064
職業特性								
1. 権限	-.011	.008	-.010	.008	-.012 **	.004	-.010 *	.004
2. 身体活動	.019	.012	-.009	.012	.006	.006	.007	.007
3. 対人業務	.009	.017	.015	.017	.021 **	.008	.029 **	.009
4. 正確性要求	-.001	.019	.001	.019	.028 **	.009	.012	.011
5. ライン作業	-.016	.024	-.010	.025	.030 **	.011	.025 †	.013
χ ² 乗値		29.011		74.531		148.719		102.313
McFadden pseudo-R ²		0.006		0.015		0.009		0.009
N		15076		15076		15076		15076

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05; †p<.10.

分析結果を示す（図表 2-6）。係数が正である場合、その身体症状がある確率が高いことを意味する。「権限」という職業特性は、「背中、または腰の痛み」「腕、脚、または関節の痛み」「疲れている、または元気が出ない」「睡眠に支障がある」に負で有意であり、業務に関する権限があることがこうした身体症状の緩和要素であることが示唆される。「身体活動」は、「背中、または腰の痛み」「腕、脚、または関節の痛み」に正で有意であり、身体活動を伴う職業特性であることが、その業務負荷によって、こうした身体症状を生じさせやすいことがうかがえる。また、「対人業務」は、「背中、または腰の痛み」「疲れている、または元

気が出ない」「睡眠に支障がある」に正で有意である。対人的な業務が多い職業特性による負荷は、こうした身体症状に関わることが示唆される。さらには、「正確性要求」「ライン作業」は、「疲れている、または元気が出ない」に正で有意であり、職業特性にともなう負荷を示唆している。

5. 結論

本章は、日本版 O-NET 数値情報を JILPT 調査データに接続することにより、健康に関わる職業特性について考察した。具体的には、まず、日本版 O-NET の「仕事の内容」「仕事の性質」の全項目（80 項目）の数値情報について主成分分析を行い、職業特性に関わる 5 主成分（「権限」、「身体活動」、「対人業務」、「正確性要求」、「ライン作業」）を析出した。その上で、身体症状（SSS-8）、メンタルヘルス（K6）を被説明変数として、職業特性（5 つの主成分得点）との関係を分析した。

分析の結果、「権限」という職業特性は、身体症状、メンタルヘルスの両方で良好な健康状態と関係しており、権限を有する職業特性であることが健康リスクの緩和要素になりうることを示唆された。また、「身体活動」「対人業務」という職業特性は、身体症状と関連しており、「ライン作業」という職業特性は、メンタルヘルス不調と関連していた。こうした職業特性が、その業務負荷によって、働く者の身体的・精神的な健康に影響を及ぼしうることを示唆された。

あわせて、身体症状の各症状を被説明変数として、各身体症状に関わる職業特性を明らかにする目的から追加的な分析を行った。分析の結果、「権限」という職業特性は、「背中、または腰の痛み」「腕、脚、または関節の痛み」「疲れている、または元気が出ない」「睡眠に支障がある」といった身体症状がある確率が低く、権限を有する職業特性であることがこうした身体症状の緩和要素であることが示唆された。逆に、「身体活動」は、「背中、または腰の痛み」「腕、脚、または関節の痛み」といった身体症状がある確率が高く、身体的負荷の大きな職業特性であることがこうした身体症状の背景にあることが示唆された。また、「対人業務」は「背中、または腰の痛み」「疲れている、または元気が出ない」「睡眠に支障がある」といった身体症状のある確率が高く、対人サービス業務等に伴うストレスの大きさが、こうした身体症状の背景にあることが示唆された。さらには、「正確性要求」「ライン作業」は「疲れている、または元気が出ない」といった身体症状がある確率が高く、職業特性に伴う負荷があることが示唆された。

人々の健康リスクを考えるにあたって、権限の有無や、身体的な負荷の大きな仕事、対人サービス業務、定型・反復のライン作業等、就いている職業の特性は、無視できない要素となっている。職業特性による健康リスクの存在を認識し、健康維持対策、疾患予防を検討することの重要性がうかがえた。あわせて、社会全体の健康増進にあたっては、職業による健康格差に留意すべきことがあらためて示唆された。

補論. タスク特性と健康及び賃金の関係

小松恭子・高見具広・山本雄三

(1) はじめに

本補論では、Acemoglu and Autor (2011) に基づき、労働政策研究・研修機構 (2024)、小松・麦山 (2025) によって示された 6 タスク指標 (「非定型分析」「非定型相互」「定型認識」「定型手仕事」「非定型手仕事身体」「非定型手仕事対人」) を用いて、タスク特性と健康及び賃金の関係を分析する。

6 タスク指標は、次のとおり定義されている (Ikenaga and Kambayashi 2016、労働政策研究・研修機構 2024)。

- ・非定型分析タスク：高度な専門知識を持ち、抽象的思考の下に課題を解決する業務 (例：企画・開発・分析)

- ・非定型相互タスク：高度な内容の対人コミュニケーションを通じて価値を創造・提供する業務 (例：経営・管理・営業・教育)

- ・定型認識タスク：あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる事務作業 (例：一般事務、会計事務、検査)

- ・定型手仕事タスク：あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる身体的作業 (例：生産工程作業)

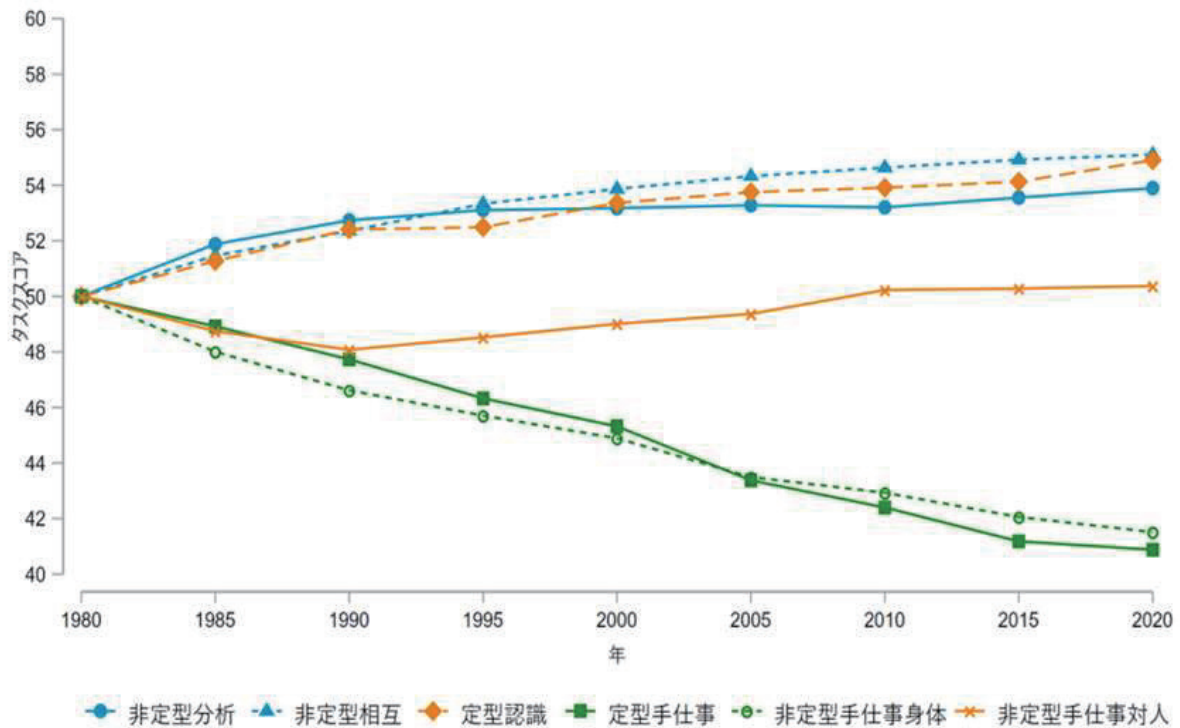
- ・非定型手仕事身体タスク：それほど高度な専門知識を要しないが、状況に応じて柔軟な対応が求められる身体的作業 (例：修理、運転)

- ・非定型手仕事対人タスク：それほど高度な専門知識を要しないが、状況に応じて柔軟な対応が求められる対人的作業 (例：対人サービス、もてなし)

労働政策研究・研修機構 (2024) 及び小松・麦山 (2025) によると、日本でも欧米の先進諸国と同様に、高度なスキルを必要とする「非定型分析」タスク及び「非定型相互」タスクが増加する一方で、身体的な作業を伴う「定型手仕事」タスク及び「非定型手仕事身体」タスクが減少する傾向にある。また、日本独特の傾向として、1980 年以降、「定型認識」タスクが一貫して増加するとともに、それほど高度な専門知識を要しない柔軟な対人的作業が求められる「非定型手仕事対人」タスクが 1990 年以降に増加傾向にあることが確認されている (図表 2- 補 1)。

本稿では、これらのタスク特性がストレスや健康、賃金とどのような関係にあるかを検証する。

図表 2- 補 1 日本の労働市場におけるタスクの分布の変化（1980 年～ 2020 年）



注）小松・麦山（2025）より引用。

6 タスク指標は、日本版 O-NET の「仕事の内容」及び「仕事の性質」に含まれる項目を使用した合成変数となっている。それぞれの指標における使用項目は、下記の通りである。各項目のスコアを標準化し、合計点を算出した上で、再度標準化を行っている¹⁵。

- ・ 非定型分析：「情報やデータを分析する」「創造的に考える」「情報の意味を他者に説明する」
- ・ 非定型相互：「人間関係を構築し、維持する」「部下への指導、指示、動機付けを行う」「他者をコーチし、能力開発を行う」
- ・ 定型認識：「同一作業の反復」「厳密さ、正確さ」「仕事の構造化」
- ・ 定型手仕事：「機器等の速度に応じた作業」「反復作業」「機械、および機器製造のプロセスをコントロールする」
- ・ 非定型手仕事身体：「乗り物を運転・操縦する」「モノ、道具、制御装置を扱う手作業」
- ・ 非定型手仕事対人：「全身を使って身体的な活動を行う」「手と腕を使って物を取扱い動かす」「他者に対する支援とケアを行う」「公共の場で一般の人々のために働いたり、直接応対する」

図表 2- 補 2 に各タスク特性と関連する職業の例示を示した。具体的には、各タスクスコ

¹⁵ タスク指標の作成方法の詳細については、労働政策研究・研修機構（2024）及び小松・麦山（2025）を参照されたい。

アが高い/低い職業のうち、アンケート調査で10以上の回答者のあった職業名を示す¹⁶。「非定型分析」タスクや「非定型相互」タスクは、高度な知識集約的な職業（自然科学系研究者、医薬品営業員）や比較的高度な対人関係を要する職業（消防員、社会福祉施設管理者）でスコアが高い一方で、「定型認識」タスクは、定型的な頭脳的作業を必要とする職業（鉄道運転士、調剤薬局事務員）でスコアが高い。また、「定型手仕事」タスクや「非定型手仕事身体」タスクは、身体的作業を多く行う職業（鉄道運転士）でスコアが高い一方で、「非定型手仕事対人」タスクは、柔軟な対人的な業務が求められる職業（助産師、消防員）でスコアが高い¹⁷。日本版O-NETと国勢調査を使用した労働政策研究・研修機構(2024)、小松・麦山(2025)の結果と概ね類似している。

図表 2- 補 2 各タスク特性スコアが高い / 低い職業の例

非定型分析			非定型相互			定型認識		
職業名	スコア	ケース数	職業名	スコア	ケース数	職業名	スコア	ケース数
自然科学系研究者	2.404	35	消防員	2.369	50	鉄道運転士	3.644	61
医薬品営業員	2.330	28	社会福祉施設管理者	2.317	11	調剤薬局事務員	3.246	35
生産類似の職業	2.011	166	現金出納事務員	2.271	16	輸送用機械器具整備・修理工	2.694	15
記者、編集者	1.945	11	警察官、海上保安官	2.048	57	郵便事務員	2.302	18
電気・電子・電気通信製造技術者	1.932	12	輸送用機械器具整備・修理工	2.046	15	臨床検査技師	2.170	30
道路交通誘導員、雑踏警備員	-2.050	29	郵便集配員、電報配達員	-1.754	35	その他の法人・団体役員	-2.602	41
受付・案内事務員	-2.119	83	その他の居住施設・ビル等の管理の職業	-1.852	52	会社役員	-2.602	15
その他の居住施設・ビル等の管理の職業	-2.170	52	受付・案内事務員	-1.870	83	タクシー・ハイヤー運転手	-2.609	16
旅館・ホテル客室清掃整備員	-2.356	26	荷物配達員	-2.436	123	稲作・畑作作業員	-3.330	22
レジ係	-2.766	138	データ入力事務員	-2.615	50	趣味・習い事指導教師	-3.858	11

定型手仕事			非定型手仕事身体			非定型手仕事対人		
職業名	スコア	ケース数	職業名	スコア	ケース数	職業名	スコア	ケース数
鉄道運転士	3.329	61	鉄道運転士	3.735	61	助産師	2.535	12
自動車組立工	3.001	25	フォークリフト運操作業員	2.860	26	消防員	2.492	50
汎用金属工作機械工	2.938	11	自動車整備・修理工	2.600	31	作業療法士	2.051	19
飲食店店長	2.866	16	トレーラートラック運転手	2.578	16	幼稚園教員	2.003	20
金属プレス工	2.864	12	路線バス・貸切バス運転手	2.530	62	特別支援学校教員	1.962	19
商品訪問・移動販売員	-1.874	12	現金出納事務員	-1.207	16	他の電話応接事務の職業	-1.539	24
趣味・習い事指導教師	-1.927	11	総務事務員	-1.244	269	プログラマー	-1.662	26
保育補助者、家庭の保育者	-1.964	18	学習・語学指導教師	-1.271	46	コールセンターオペレーター	-1.817	77
学習・語学指導教師	-1.971	46	秘書	-1.316	28	一般事務員	-2.108	1166
学童保育指導員	-2.178	23	一般事務員	-1.440	1166	データ入力事務員	-2.758	50

¹⁶ タスクスコアが高くても、アンケート回答者に該当がない職業は例示されない。代表的な職業名を例示するにあたり、10以上の回答があった職業を示した。

¹⁷ 各職業は、複数のタスク特性から構成されている。例えば、消防員は「非定型相互」タスクと「非定型手仕事対人」タスクのスコアがともに高い。これは、高度な人間関係やリーダーシップが求められる「非定型相互」タスクと、救助活動などその場の状況に応じた柔軟な対応を要する「非定型手仕事対人」タスクの重要度がともに高いことを示している。

(2) 健康指標を被説明変数とした分析

身体症状 SSS-8、メンタルヘルス K6 を被説明変数として、タスク指標と健康の関係について分析する。身体症状 SSS-8 は 12 点以上、メンタルヘルス K6 は 5 点以上を被説明変数としたロジスティック回帰分析を行う。

図表 2- 補 3 にその結果を示した。「非定型相互」タスクは、SSS-8、K6 指標について負で有意であり、身体症状、メンタルヘルス不調の確率が低い。こうした指標で見たときの健康状態が良好であることを示している。一方、「非定型手仕事対人」タスクは、SSS-8、K6 指標に対して正で有意であり、健康状態が良好でない確率が高い。

図表 2- 補 3 健康状態の規定要因

	身体症状 (SSS-8 > =12)		メンタルヘルス (K6 > =5)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	-.766 ***	.153	1.427 ***	.146
年齢	.001	.003	-.016 ***	.003
女性	.262 ***	.045	-.037	.043
配偶者あり	-.268 ***	.036	-.363 ***	.035
学歴：大卒以上	-.165 ***	.042	-.105 **	.039
雇用形態：非正社員	-.060	.048	.077 †	.046
タスク特性				
非定型分析	.049	.037	.063 †	.035
非定型相互	-.155 ***	.044	-.155 ***	.041
定型認識	.001	.023	-.012	.022
定型手仕事	.014	.032	.023	.030
非定型手仕事身体	-.016	.033	-.048	.032
非定型手仕事対人	.123 ***	.031	.068 *	.029
χ ² 乗値		196.572		201.687
McFadden pseudo-R ²		0.011		0.010
N		15076		15076

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05; †p<.10.

(3) 各身体症状を被説明変数とした分析

次に、身体症状 SSS-8 の各症状を被説明変数とした分析を行う。SSS-8 の各症状に悩まされているか否か（かなり / とても悩まされている場合 =1、それ以外 =0）を被説明変数とした。

図表 2- 補 4 にその結果を示した。身体症状 SSS-8 の各指標で見ると、「非定型相互」タスクは、「頭痛」「疲れている、または元気が出ない」状態が生じにくい。一方、「非定型手仕事対人」タスクは、「背中、または腰の痛み」「腕、脚、または関節の痛み」「疲れている、または元気が出ない」「睡眠に支障がある」状態が生じやすい。「非定型分析」タスクや「定型認識」タスクでも関連症状がある。

図表 2- 補 4 各身体症状の規定要因

	胃腸の不調		背中、または腰の痛み		腕、脚、または関節の痛み		頭痛	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	-2.013 ***	.251	-1.919 ***	.171	-3.979 ***	.221	-1.377 ***	.220
年齢	-.009	.005	.015 ***	.004	.046 ***	.005	-.023 ***	.005
女性	.211 **	.076	.112 *	.051	.223 ***	.063	.816 ***	.067
配偶者あり	-.357 ***	.062	-.067	.041	-.123 *	.050	-.113 *	.053
学歴：大卒以上	.034	.071	-.158 ***	.048	-.175 **	.060	-.015	.060
雇用形態：非正社員	.060	.079	-.145 **	.055	-.171 **	.066	-.075	.066
タスク特性								
非定型分析	.021	.062	-.024	.044	-.013	.052	.131 *	.055
非定型相互	.023	.073	-.104 *	.050	-.145 *	.061	-.178 **	.067
定型認識	.021	.040	.048 †	.026	.004	.031	.017	.034
定型手仕事	-.004	.055	-.048	.035	.053	.042	-.068	.048
非定型手仕事身体	.027	.058	.069 †	.036	.035	.044	.043	.051
非定型手仕事対人	-.075	.052	.157 ***	.035	.165 ***	.042	.055	.045
χ ² 乗値	58.514		113.796		207.771		271.076	
McFadden pseudo-R ²	0.007		0.007		0.018		0.026	
N	15076		15076		15076		15076	
	胸の痛み、または息切れ		めまい		疲れている、または元気が出ない		睡眠に支障がある	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	-2.707 ***	.357	-2.603 ***	.352	-.749 ***	.170	-2.049 ***	.205
年齢	-.007	.008	-.018 *	.008	-.012 **	.004	.007	.004
女性	.025	.108	.548 ***	.114	.249 ***	.051	.189 **	.061
配偶者あり	-.334 ***	.086	-.244 **	.086	-.223 ***	.040	-.321 ***	.049
学歴：大卒以上	-.120	.101	-.062	.101	-.007	.047	-.080	.057
雇用形態：非正社員	.066	.113	.082	.110	-.019	.053	-.046	.063
タスク特性								
非定型分析	-.032	.087	-.052	.090	.007	.042	-.029	.050
非定型相互	-.044	.105	.004	.105	-.123 *	.049	-.080	.060
定型認識	-.042	.056	.066	.058	.058 *	.026	.001	.031
定型手仕事	-.028	.074	-.123	.077	.008	.036	.004	.043
非定型手仕事身体	.070	.074	.073	.079	-.040	.038	-.036	.045
非定型手仕事対人	.005	.076	-.017	.074	.104 **	.035	.101 *	.042
χ ² 乗値	29.652		77.029		137.596		94.627	
McFadden pseudo-R ²	0.006		0.016		0.009		0.008	
N	15076		15076		15076		15076	

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05; †p<.10.

(4) 賃金を被説明変数とした分析

次に、タスク特性と賃金の関係について分析する。賃金の指標は、まず、本人の年収とする。アンケート調査でカテゴリ回答された年収を、中央値をとって数値（連続変数）とし

て扱い、それを対数変換した値を被説明変数とした¹⁸。加えて、月収を月間労働時間で除したものを、時間あたり賃金として用いた¹⁹。それぞれの回答の欠損値があるケースは分析から除外されている。

図表 2- 補 5 にその結果を示した。高度な「非定型分析」「非定型相互」タスクは年収・時間あたり賃金が高い一方で、それほど高度ではない「非定型手仕事対人」タスクは年収・時間あたり賃金が低い傾向にある²⁰。

図表 2- 補 5 賃金の規定要因

	年収 (対数)		時間あたり賃金 (対数)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	5.303 ***	.063	-1.578 ***	.071
年齢	.015 ***	.001	.002	.002
女性	-.361 ***	.020	-.154 ***	.023
配偶者あり	.009	.015	.048 **	.017
学歴：大卒以上	.196 ***	.016	.100 ***	.019
雇用形態：非正社員	-.987 ***	.022	-.475 ***	.023
タスク特性				
非定型分析	.076 ***	.015	.062 ***	.017
非定型相互	.106 ***	.016	.057 **	.021
定型認識	.060 ***	.010	.016	.011
定型手仕事	-.039 **	.013	.005	.015
非定型手仕事身体	.016	.014	-.027 †	.016
非定型手仕事対人	-.104 ***	.013	-.053 ***	.015
F値		727.300		137.200
R ²		0.406		0.111
N		11741		12155

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05; †p<.10.

(5) おわりに

1990 年以降の日本の労働市場において、高度な「非定型分析」「非定型相互」タスクの増

¹⁸ 調査では「2022 年の 1 年間における年収」として尋ねている。「なし」という回答は、50 万円未満のカテゴリーに統合している。

¹⁹ 時間あたり賃金について、本調査では、労働時間は週実労働時間をカテゴリーで尋ねているため、それを連続変数化した上で 4 倍したものを月間労働時間と見なし、月収を月間労働時間で除したものを時間あたり賃金の指標とした。なお、月収「なし」という回答は 5 万円未満、週実労働時間「0」という回答は 5 時間未満のカテゴリーに統合して計算した。

²⁰ 定型認識タスク及び定型手仕事タスクについては、年収と時間あたり賃金の結果が異なっている。定型認識タスクは、年収との関係がプラスで統計的に有意であるが、時間あたり賃金との間には有意な関係が見られていない。また、定型手仕事タスクは年収との間に有意なマイナスの関係があるが、時間あたり賃金とは有意な関係が見られていない。労働時間を被説明変数にした回帰分析をしたところ、定型認識タスクと労働時間との関係はプラスに有意、定型手仕事タスクはマイナスに有意となっていた。このことから、定型認識タスクと年収の関係がプラスなのは労働時間が長いことが、定型手仕事タスクと年収との間に見られるマイナスの関係は労働時間が短いことが関連している可能性が考えられる。

加と、それほど高度ではない「非定型手仕事対人」タスクの増加が観察され、タスクの二極化が進行していることが確認されている（労働政策研究・研修機構 2024 年、小松・麦山 2025 年）。本補論では、これらのタスク特性と健康および賃金との関連性を分析した。分析の結果、同じように需要が増加しているタスクであっても、労働条件に顕著な違いが存在することが確認された。具体的には、「非定型相互」タスクの重要度が高い職業は、健康および賃金の面で相対的に良好な労働条件を享受しているのに対し、「非定型手仕事対人」タスクの重要度が高い職業はこれらの面で相対的に劣悪な条件に置かれていることが明らかになった²¹。

文献（第 2 章本論・補論）

新井恒介・代田豊一郎・藤原一平（2022）「情報通信技術の導入とタスク」JILPT 資料シリーズ No.256『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—』所収．

石井加代子・中山真緒・山本勲（2022）「コロナ禍での在宅勤務の潜在的メリットと定着可能性：パネルデータを用いた検証」JILPT 資料シリーズ No.256『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—』所収．

井上裕介・東雄大・佐々木勝（2022）「コロナ禍における雇用のミスマッチに関する分析」JILPT 資料シリーズ No.256『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—』所収．

打越文弥・麦山亮太・小松恭子（2021）「職域分離とスキルからみる労働市場のジェンダー格差：日本版 O-NET とのマッチングデータから得られる示唆」『理論と方法』36. p. 65-82

荻島駿・権赫旭・児玉直美（2021）「職業特性によるテレワークの可能性とコロナ以降の企業行動」樋口美雄，労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会，pp. 95-116.

荻島駿・権赫旭・児玉直美（2022）「タスク特性と雇用、賃金、生産性の変化」JILPT 資料シリーズ No.256『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—』所収．

川上淳之・鶴光太郎・久米功一（2024）「副業経験が本業のパフォーマンスに与える影響—日本版 O-NET による本業・副業のタスク距離に着目した分析—」RIETI Discussion Paper Series 24-J-026

²¹ 本稿のモデルは、労働市場全体における職業共通のタスク特性と健康ならびに賃金との関連性を平均的に記述することを目的としている。したがって、個々の職業においてはこの傾向から外れる場合もあり、本モデルを用いて個別の職業の労働条件について論じることはできない点に留意が必要である。

- 小寺信也（2020）「在宅勤務はどこまで進むか」みずほインサイト
 (<https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/mhri/research/pdf/insight/jp200522.pdf>) .
- 小松恭子・麦山亮太（2021）「日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として」JILPT ディスカッションペーパー 21-11.
- 小松恭子（2024）「転職行動の男女差—転職前後のタスク距離に着目して—」日本労務学会誌 25 巻 1 号 pp. 9-25.
- 小松恭子・麦山亮太（2025）「日本の労働市場におけるタスクの分布の変化と要因—教育・産業構造の変化と ICT 導入の影響—」JILPT ディスカッションペーパー 25-01.
- 厚生労働省（2022）「更年期症状・障害に関する意識調査 基本集計結果（2022 年 7 月 26 日）」
 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000969166.pdf>) .
- 高見具広（2024）「ミドルエイジの健康を問う—男女の健康課題と就業への影響—」JILPT リサーチアイ 第 80 回 (https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/080_240216.html) .
- 千葉茂樹・福田節也（2023）「職業の自動化確率についての日米比較：Frey & Osborne モデルの再現と日本版 O-NET データへの拡張」JILPT ディスカッションペーパー 23-S-01.
- 堤明純（2006）「職業階層と健康」川上憲人・小林廉毅・橋本英樹編『社会格差と健康—社会疫学からのアプローチ—』東京大学出版会 .
- 新田真悟（2023）「高年齢者の企業間移動と職業スキルの移転」『理論と方法』38（1）pp.59-70.
- 松平浩, 川口美佳, 村上正人, 福土審, 橋爪誠, 岡敬之, Bernd Löwe. (2016)「日本語版 Somatic Symptom Scale-8 (SSS-8 [身体症状スケール]) の開発—言語的妥当性を担保した翻訳版の作成—」『心身医学』56（9）：pp. 931-937.
- 麦山亮太・小松恭子（2023）「雇用形態間格差の要因—新型コロナウイルス感染症流行前後の比較分析」『日本労働研究雑誌』754, pp.87-102.
- 麦山亮太・田上皓大（2024）「SSM 職業分類への日本版 O-NET のマッチングと応用：スキルと賃金の関連を事例に」『理論と方法』39（1）：pp. 64-76.
- 労働政策研究・研修機構（2024）「タスクの日米比較からみた日本の労働市場の特徴と変化—日本版 O-NET と国勢調査（1980～2020 年）を使用した分析から得られた示唆—」資料シリーズ No.280.
- 労働政策研究・研修機構（2023）「「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））のインプットデータ開発に関する研究（2022 年度）」資料シリーズ No.271.
- 労働政策研究・研修機構（2023）『JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第 1 回』JILPT 調査シリーズ No.234.
- Acemoglu, Daron, and David Autor. “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings.” In Handbook of Labor Economics, 4: pp. 1043-1171.

Elsevier, 2011.

- Alterman, Toni, James Grosch, Xiao Chen, David Chrislip, Martin Petersen, Edward Jr Krieg, Haejoo Chung, and Carles Muntaner. "Examining Associations Between Job Characteristics and Health: Linking Data From the Occupational Information Network (O*NET) to Two U.S. National Health Surveys." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 50, no. 12 (December 2008): p. 1401.
- Andrasfay, Theresa, Nina Raymo, Noreen Goldman, and Anne R. Pebley. "Physical Work Conditions and Disparities in Later Life Functioning: Potential Pathways." *SSM - Population Health* 16 (December 2021): 100990.
- Andrasfay, Theresa, Anne R. Pebley, and Noreen Goldman. "Physical Work Exposures of Older Workers: Does Measurement Make a Difference?" *Work, Aging and Retirement* 9, no. 2 (April 2023): pp. 179-89.
- Autor, David H., Frank Levy, and Richard J. Murnane. "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*." *The Quarterly Journal of Economics* 118, 4 (November 1, 2003): pp. 1279-1333.
- Bai, Yihong, and Michel Grignon. "Why Do Drinkers Earn More? Job Characteristics as a Possible Link." *Health Economics* 33, no. 6 (2024): pp. 1133-52.
- Barnes, Andrew J., and Frederick J. Zimmerman. "Associations of Occupational Attributes and Excessive Drinking." *Social Science & Medicine* 92 (September 1, 2013): pp. 35-42.
- Cifuentes, Manuel, Jon Boyer, David A. Lombardi, and Laura Punnett. "Use of O*NET as a Job Exposure Matrix: A Literature Review." *American Journal of Industrial Medicine* 53, no. 9 (September 2010): pp. 898-914.
- Crouter, Ann C., Stephanie T. Lanza, Amy Pirretti, W. Benjamin Goodman, and Eloise Neebe. "The O*Net Jobs Classification System: A Primer for Family Researchers." *Family Relations* 55, no. 4 (October 2006): pp. 461-72.
- Fujishiro, Kaori, and Franziska Koessler. "Comparing Self-Reported and O*NET-Based Assessments of Job Control as Predictors of Self-Rated Health for Non-Hispanic Whites and Racial/Ethnic Minorities." *PloS One* 15, no. 8 (2020): e0237026.
- Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., et al. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17, pp. 152-158.
- Gardner, Bethany T., David A. Lombardi, Ann Marie Dale, Alfred Franzblau, and Bradley A. Evanoff. "Reliability of Job-Title Based Physical Work Exposures for

- the Upper Extremity: Comparison to Self-Reported and Observed Exposure Estimates.” *Occupational and Environmental Medicine* 67, no. 8 (August 1, 2010): pp. 538-547.
- Gierk, B., Kohlmann, K, Kroenke, K, et al. (2014) “The somatic symptom scale-8 (SSS-8) : a brief measure of somatic symptom burden.” *JAMA Internal Medicine* 174: pp. 399-407.
- Glomb, Theresa, John Kammeyer-Mueller, and Maria Rotundo. “Emotional Labor Demands and Compensating Wage Differentials.” *The Journal of Applied Psychology* 89 (August 1, 2004): pp. 700-714.
- Grzywacz, Joseph G., Dikla Segel-Karpas, and Margie E. Lachman. “Workplace Exposures and Cognitive Function During Adulthood: Evidence From National Survey of Midlife Development and the O*NET.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 58, no. 6 (June 2016): pp. 535-41.
- Ikenaga, T. and Kambayashi, R. “Task Polarization in the Japanese Labor Market: Evidence of a Long-Term Trend,” *Industrial Relations*, 55 (2) (2016) : 267-293.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., et al. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, pp. 959-976.
- Lee, Laura J., Elaine Symanski, Philip J. Lupo, Sarah C. Tinker, Hilda Razzaghi, Lisa A. Pompeii, Adrienne T. Hoyt, Mark A. Canfield, Wenyaw Chan, and National Birth Defects Prevention Study. “Data Linkage between the National Birth Defects Prevention Study and the Occupational Information Network (O*NET) to Assess Workplace Physical Activity, Sedentary Behaviors, and Emotional Stressors during Pregnancy.” *American Journal of Industrial Medicine* 59, no. 2 (February 2016): pp. 137-49.
- Matsudaira, K., Oka, H., Kawaguchi, M., Murakami, M., Fukudo, S., Hashizume, M., and Löwe, B. (2017) “Development of a Japanese version of the Somatic Symptom Scale-8: Psychometric validity and internal consistency.” *General hospital psychiatry* 45: 7-11.
- Muramatsu, K, Nakao, K, Ide, H, and Furui, Y. (2021) “Testing the construct validity and responsiveness of the Single-Item Presenteeism Question.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63 (4): e187-e196.
- Meyer, John D., Manuel Cifuentes, and Nicholas Warren. “Association of Self-Rated Physical Health and Incident Hypertension With O*NET Factors: Validation Using a Representative National Survey.” *Journal of Occupational &*

- Environmental Medicine 53, no. 2 (February 2011): pp. 139-45.
- Verma, S. K., G. S. Sorock, G. S. Pransky, T. K. Courtney, and G. S. Smith. "Occupational Physical Demands and Same-Level Falls Resulting in Fracture in Female Workers: An Analysis of Workers' Compensation Claims." Injury Prevention 13, no. 1 (February 1, 2007): pp. 32-36.
- Yanik, E. L., M. J. Stevens, E. Clare Harris, K. E. Walker-Bone, A. M. Dale, Y. Ma, G. A. Colditz, and B. A. Evanoff. "Physical Work Exposure Matrix for Use in the UK Biobank." Occupational Medicine (Oxford, England) 72, no. 2 (February 2022): pp. 132-41.
- Zimmerman, Frederick J, Dimitri A Christakis, and Ann Vander Stoep. "Tinker, Tailor, Soldier, Patient: Work Attributes and Depression Disparities among Young Adults." Social Science & Medicine 58, no. 10 (May 2004): pp. 1889-1901.
- Shaw, Jason D., and Nina Gupta. "Job Complexity, Performance, and Well-being: When Does Supplies-Values Fit Matter?." Personnel Psychology 57, no. 4 (2004): pp. 847-79.

第3章 精神的・身体的健康の悪化リスクと世代内移動の関連 —初職と現職の職業階級の差異—

鳥居勇氣

1. 問題の所在

社会階層論の理論においては、人生初期段階での社会階級 (social class) と現時点での社会階級が異なることによって生じる心理的作用¹の存在が半世紀以上前から指摘されてきた。P. Präg, N.-S. Fritsch and L. Richards らによれば、所属階級の変化は社会的紐帯の弱さや孤立感、所得の相対的变化などに関係しており、それらが主観的ウェルビーイングにさまざまな影響を与えると考えられてきた (Präg, Fritsch and Richards 2022)。そして、階層移動と主観的ウェルビーイングに関する理論をもとに、自殺 (Durkheim 1951) や統合失調症 (Eaton 1980) などの精神的健康と階層移動の関係について論じる研究は以前からあったが、近年では精神疾患だけでなく健康全般について階層移動の理論を応用しようとする研究も増えつつある。少なくとも欧州の疫学研究においては、調査時点の働き方だけでなく、過去の職業キャリアのあり方も含めて、職業と健康の関連を明らかにすることへの関心が高まっているとされている (Knöchelmann et al. 2020)。また、健康に関しては、親子間での世代間移動よりも、本人の職業経験をより強く反映していると考えられる、本人の初職から現職への世代内移動の方が強い影響力を持っているという主張もある (Präg, Fritsch and Richards 2022)。

ここで、階層移動に関する実証研究の多くは、Erikson-Goldthorpe-Portocarero (EGP) 階級分類 (Erikson and Goldthorpe 1992) や、これを参考にして作成された National Statistics Socio-Economic Classification (NS-SEC) (Rose and Pevalin 2003) などの、M. Weber ([1922] 1968) による階級概念に依拠した職業分類を採用している。これらの職業分類は、労使関係や職業スキルの類似性に基づいて階級を区分しており、とくに EGP 階級分類は国際比較研究を中心に採用される機会が多いものの (Ishida 2009)、日本社会を想定して作成された分類ではない。しかし、日本においても、EGP 階級分類は学歴・職業威信・所得との関連がアメリカやドイツと同程度に強く、かつ主観的地位との関連が学歴・職業威信・所得よりも強いことを指摘する研究もある (Ishida 2009)。加えて、文化的活動 (Fujihara 2020) や賃金格差 (Mugiyama 2024)、主観的ウェルビーイングに対する世代間移動の影響 (Kwon 2022) などに関しても、日本の社会調査データを用いた研究の中で、Weber の階級概念に基づく職業分類の適用が試みられている。初職と現在の健康状態の関連に着目し

¹ 一部の先行研究では「移動効果」(mobility effect)と表現されているが、これは必ずしも因果的な効果を意図していない (Präg, Fritsch & Richards 2022) 点について注意を要する。本章では、誤解を防ぐため、「移動効果」という表現を避ける。

た日本の研究は多くないが（堤・神林 2015）、日本では長期雇用の慣習が崩れつつあるうえに（渡邊 2021）、日本人労働者の転職志向性も年々強くなっている（米田 2021）。初職から現職にかけての世代内移動が、日本人労働者の健康とどのように関連するののかに関して検証することの重要性は、より強くなっていると考えられる。

他方で、日本の職業間健康格差の状況は欧米の場合と異なっており（堤 2006）、欧州の階級概念とそれに基づく階層移動理論をそのまま適用できるのかに関しては検討の余地がある。Weber の階級概念に依拠した職業分類では、雇用および収入の安定性などの観点から、専門職および管理職を有利な層、マニュアル職を不利な層、その他（事務職や自営業など）を中間層と位置付けているが（Chan and Goldthorpe 2007）、日本の専門職および管理職の健康について、他の職業に対する優位性は見出されないことを主張する研究もある（田中・小林 2020; Wada et al. 2012）。階層移動の理論では、「上昇移動」あるいは「下降移動」といった移動の方向が意識に与える影響について検討がなされてきたが、日本人労働者の健康に関しては、これらの理論が前提としてきた階級間の上下関係が当てはまらないことも考えられる。また、少なくとも日本の場合は、身体的健康と精神的健康で重症化リスクの高い労働者の増減の傾向に差がある。『令和 5 年版過労死等防止対策白書』によれば、平成 13 年度から令和 4 年度にかけて、脳・心臓疾患に関わる年間の労災請求件数は 690 件後半から 930 件後半の間を不規則に変化しているのに対して、精神疾患の場合は約 260 件から約 2,700 件とおおよそ 10 倍に急増している（厚生労働省 2023a）。

以上を踏まえると、日本人労働者の世代内階層移動と健康の関連を明らかにするにあたって、移動の方向のみに焦点を当ててきた理論・分析モデルを適用できるのか、健康アウトカムや性別による違いはあるのかについて考慮する必要があると考えられる。本章の分析では、職業キャリアがある程度落ち着いたと考えられる壮年層に特化した大規模調査データと、階層移動の影響を移動パターン（初職と現職の組み合わせ方）ごとに推定することが可能な手法を用いて、世代内職業階層移動と健康の関連を明らかにすることを目指した。

2. 先行研究の整理と仮説

階層移動による影響は、移動に関連した経験あるいは特性のみによって引き起こされる、移動者と非移動者の間の差異であると定義されているが（Luo 2022）、世代間・世代内階層移動による心理的影響を主張する理論にはさまざまなものがある。比較的単純なものとしては、下降移動によって喪失感の心理的な悪影響を強調する *falling from grace* 仮説（Newman 1999）や、上昇移動によって生じる充実感や達成感が主観的ウェルビーイングなどに良い影響を与えることを主張する *rising from rags* 仮説（Gugushvili, Zhao and Bukodi 2019）がある。他方で、階層移動自体が人間関係や生活習慣の変化を伴うストレスフルな出来事であるので、上昇移動と下降移動はともに主観的ウェルビーイングに悪影響を及ぼすとする *dissociative* 仮説（Sorokin 1927; Durkheim 1951）も存在する。Präg, Fritsch and

Richards は、これらを含む複数の階層移動理論を整理したうえで、欧米を中心とする世界各国の世代間・世代内移動研究の分析結果を整理したうえで、研究によって結論が異なっていること、および世代内移動ではなく世代間移動に関しては有意な結果が得られにくいことを指摘している (Präg, Fritsch and Richards 2022)。なお、上述の理論はすべて、階層移動が心理・意識に影響することを仮定している (causation) が、健康状態などが良くない労働者が下層への移動を強制されるといった selection-drift 仮説 (Eaton 1980) も存在する。このように、階層移動と意識・健康の関連について、必ずしも意見の一致しない多種多様な理論が提唱・検証されている。

階層移動に関する理論のほとんどは、主観的ウェルビーイングや抑うつなどの「意識」を想定しているが、近年では、これらの理論を「健康」研究に応用することを試みる研究もある。とくに、A. Knöchelmann らは、意識要因との関連が比較的近いと予想される精神的健康よりも、身体的健康の方が階層移動との関連は強いことを主張しており、アロスタティック負荷 (コレステロール値や血圧などに基づいて数値化される複合指標) が階層移動による健康への効果を媒介していると予想している (Knöchelmann et al. 2020)。ここで、アロスタティックとは、心理的なストレス要因に適応するための身体的なメカニズムであり (Präg, Fritsch and Richards 2022)、精神的健康よりも身体的健康との関連の方が強いと考えられている (Knöchelmann et al. 2020)。

ただし、現状では、精神的健康と身体的健康の格差状況を比較した研究は少なく (Becker and Loter 2021)、どの社会階層要因がどの健康要素と強く結びついているのかを説明するための理論が欠如しているとされている (Herd, Goesling and House 2007; Wyndham-Douds and Cowan 2024)。とくに、健康の規定因がその地域の制度・文化と強く関係している場合、職業間の健康格差が他国と比較して小さいと考えられている日本において (Morikawa et al. 2004; Hanibuchi, Nakaya and Murata 2012)、アロスタティック負荷を用いた階層移動の心理的作用の説明がどこまで当てはまるのか不明瞭である。

また、職業階層移動の研究の多くは、専門職または管理職を上層として定義しているが、こうした職業階層の上下関係が普遍的に通用するかに関して検討の余地はある。たとえば、女性の場合は高地位労働者の方が職場でのハラスメントや男女差別を認知しやすいとされている (Roscigno, Yavorsky and Quadlin 2021; Stojmenovska 2023)。日本人女性においても、専門職または管理職の方が、ほかの職業よりも努力—報酬不均衡状態 (仕事上の負荷に見合った報酬や評価を得ることができていないと感じている状態) になりやすいことが指摘されている (片瀬 2022)。加えて、日本の場合は、専門職・管理職とほかの職業で健康状態に大きな差はなく (田中・小林 2020)、1990 年以降に専門職・管理職の死亡率の増加が確認されている (Wada et al. 2012)。これまでの階層移動の理論では、職業階層の上下関係と移動の方向に焦点が当てられてきた。ゆえに、専門／管理職からほかの職業への移動と、事務／販売職からマニュアル職への移動をともに「下降移動」として扱い、この 2 パターン

の移動がもたらす心理的作用に違いはないと仮定されてきた。ただし、多くのストレス要因が存在する専門／管理職からの（への）移動を、ほかの移動パターンと同様の影響力をもった「下降（上昇）移動」とみなすことができるのかについて、検証の必要があると考えられる。

合わせて、日本企業における昇進の過程が欧米企業の場合と異なっている点についても注意を要する。たとえば、アメリカの企業の場合は入社後の早い段階で昇進による差が表れるのに対して、長期雇用や新規学卒採用を特徴とする日本的雇用慣行においては、労働者のモチベーションを可能な限り長期間維持するために、少なくとも役職に関しては入社後の初期段階で差をつけないようにする「遅い昇進」の傾向が指摘されている（佐藤 2020）。近年では、外部労働市場からの圧力によって昇進時年齢の低下が進んでいるという指摘もあるが（吉川・坂爪・高村 2023）、少なくとも日本企業における管理職層への「上昇移動」に関しては、欧州の階級概念および階層移動理論が想定しているものと完全には一致していないと考えられる。

なお、日本は国際的に見て政治・経済面での男女格差が大きいと指摘されているが（World Economic Forum 2024）、労働市場における男女差は、女性の健康と職業の関連の強さに影響を与えている可能性もある。たとえば、配偶者の長時間労働（Shimazu, Bakker and Demerouti 2009）や夫の学歴が妻よりも低いこと（Potarca and Rossier 2022）は、妻の精神的健康状態に悪影響を及ぼすことが指摘されている。また、Z. Lu らは女性の精神的健康は男性と比べて仕事の自律性の影響を受けにくく、その理由として家庭内役割が女性に偏りやすいことを挙げている（Lu et al. 2023）。女性の場合、労働市場において不利になりやすく、それによって本人の働き方や社会経済的地位以外の要因からの影響を受けやすくなっていると考えられる。

以上の議論を踏まえて、本章の研究では以下の 3 つの仮説を設定した。まず、日本における労働市場上の男女格差が、女性の健康に対する本人の職業の影響を弱めている可能性を考慮し、女性に関しては世代内移動の影響が確認されないことを仮説 1 とした。次に、精神的健康と身体的健康の違いについて、規定因が異なることを明確に説明・予測できるだけの知見や理論は欠如しているが、本研究ではアロスタティック負荷に基づく主張（Knöchelmann et al. 2020; Präg, Fritsch and Richards 2022）を参考に、精神的健康ではなく身体的健康において世代内移動の影響が有意に表れることを仮説 2 とした。最後に、日本人労働者の健康に対して、階層移動の先行研究が定義してきた職業間の上下関係や上昇移動の過程が当てはまらない可能性を考慮し、同じ上昇移動または下降移動であっても、移動パターンによって健康への影響が異なることを仮説 3 とした。

仮説 1 世代内移動による健康への影響は、女性ではなく男性においてのみ確認される。

仮説 2 世代内移動による影響は、精神的健康ではなく身体的健康においてのみ確認される。

仮説 3 同じ上昇移動または下降移動であっても、移動パターンによって健康への影響が異なる。

3. 分析方法

(1) データ

本章の分析では wave 1 のみの調査データを使用した。この調査データは、主観的な精神的・身体的健康評価や健康配慮行動だけでなく、家族形態などのライフスタイルや、現在および過去の職業に関する質問項目が豊富に含まれている。加えて、JILLS-i には 20 代および 60 代以降の高齢者が含まれていない代わりに、世代内でのキャリア移動がある程度完了していると考えられる 30 代後半以降の壮年層のサンプルサイズが大きく、世代内移動を経験した回答者の情報を多く得ることができる。とくに、cumulative inequality 理論において説明されているように、社会経済的地位による健康格差の大きさは年齢によって異なるが (Becker and Loter 2021)、JILLS-i の wave 1 は調査対象者の年齢の範囲が 35 歳以上 54 歳以下と狭いため、健康格差の分析にあたって、年代による推定結果の変化の可能性に対して過度に配慮する必要がない。以上の理由から、職業の世代内移動と健康の関係に着目する本研究の目的に適していると判断した。JILLS-i の男性回答者は 9,920 名、女性回答者は 10,080 名であるが、本章の分析では、wave 1 時点で無職（休業・休職者は有職者扱い）であった回答者を除外し、男性 9,208 名と女性 7,840 名のデータを使用した。

(2) 従属変数

精神的健康状態を示す変数には日本語版 K6 (Kessler et al. 2002; Furukawa et al. 2008) を使用した。JILLS-i の調査票上では、過去 1 ヶ月間の間における「神経過敏に感じましたか」「絶望的だと感じましたか」「そわそわ、落ち着かなく感じましたか」「気分が沈み込んで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか」「何をするのも骨折りだと感じましたか」「自分は価値のない人間だと感じましたか」の 6 項目の頻度について、「いつも」「たいてい」「ときどき」「少しだけ」「全くない」の 5 件法でそれぞれ回答を求めている。これらの 6 項目それぞれについて、「いつも」を 4 点、「全くない」を 0 点として合計し、最小値を 0 点、最大値を 24 点とする一次元尺度を作成したものが K6 である。

身体的健康の尺度としては、日本語版 SSS-8 を使用した (Gierk et al. 2014; 松平ほか 2016)。JILLS-i では、最近 1 週間の体調について、「胃腸の不調」「背中、または腰の痛み」「腕、脚、または関節の痛み」「頭痛」「胸の痛み、または息切れ」「めまい」「疲れている、または元気が出ない」「睡眠に支障がある」の程度について「ぜんぜん悩まされていない」「わずかに悩まされている」「少し悩まされている」「かなり悩まされている」「とても悩まされている」の 5 件法で回答を求めている。これらの 8 項目それぞれについて「かなり悩まされている」と 4 点、「ぜんぜん悩まされていない」を 0 点として合計し、最小値を 0 点、最大値を 32 点とする一次元尺度を作成したものが SSS-8 である。

本研究では、K6 と SSS-8 を連続変数として扱うのではなく、カットオフ値を設定して分析に使用した。末木新 (2020) および B. Gierk et al. (2014) を参考に、何らかの健康障

害が生じうる水準を不健康とみなした。K6 の場合は、気分・不安障害相当であると判断される 10 点以上を不健康状態とした。SSS-8 の場合は、不調度が高いと判断される 12 点以上を不健康状態とした。

(3) 独立変数

説明変数は初職および現職の職業階級とした。鹿又伸夫・田辺俊介・竹ノ下弘久（2008）を参考に SSM 職業分類を EGP 階級分類（Erikson and Goldthorpe 1992）に変換し、salarial（Ⅰ＋Ⅱ）（専門職および管理職）、intermediate（Ⅲ＋Ⅳ a＋Ⅳ b＋Ⅳ c＋Ⅴ＋Ⅶ b）（事務・小売店主・家族従業者を除く自営業者・監督的マニュアル・農林水産業従事者など）、working（Ⅵ＋Ⅶ a）（家政婦・給仕係・大工・工場労働者など）の 3 カテゴリーを作成した。カテゴリーの分類および命名は Chan and Goldthorpe（2007）および Präg, Fritsch and Richards（2022）の方針に依拠した²。調査票では、初職・現職について、厚生労働省編職業分類を大分類・中分類・小分類の順に、回答者自身に選択していただくように指示をした。本章の分析では、これらのうち小分類に対して、筆者が 1995 年度版 SSM 職業分類コード（2005 年・2015 年追加コードを含む）（2015 年社会階層と社会移動調査研究会 2018）を割り当て、このコードに基づいて EGP 階級分類へ変換した³。

(4) 統制変数

統制変数は年齢・本人学歴・婚姻状況・末子年齢・世帯年収・両親学歴・15 歳時の主観的暮らし向き・勤め先（自営の仕事を含む）の変更回数・現職および初職の雇用形態・現職の従業先規模・週当たり労働時間とした。世代内移動による健康への影響が、経済的な面で生活が昔よりも豊かになった（苦しくなった）ことと関連しないことを確認するために、本人の社会的属性だけでなく、現在の生活環境や働き方に関しても統制した。まずは、本人の社会的属性および生活水準に関する統制変数について整理する。本人学歴は、最後に通った学校が大学または大学院の場合を 1 とし、そのほかの場合を基準カテゴリーとするダミー変数を作成した。婚姻状況は既婚者を基準カテゴリーとして、未婚である場合を 1 とするダミー変数と離死別者である場合を 1 とするダミー変数を作成した。末子年齢は、子どもがいな

² Präg, Fritsch & Richards(2022) が用いた職業分類は NS-SEC だが、NS-SEC と EGP 階級分類は対応関係にあり、変換可能である (Chan & Goldthorpe 2007)。

³ 再コーディングにあたって田辺・相澤（2008）を参照した。EGP 階級分類への変換にあたっては、SSM 職業分類コードを各階級に割り当てたあとに、役職や従業先規模を参照して経営者や管理職を識別するための二段階目の処理が必要となる。ただし、今回の調査データでは初職について、役職および従業先規模に関する質問項目が存在していないため、二段階目の処理を行わなかった。この二段階目の処理は、回答者自身は自らの職業を管理的であるとしていない一方で、企業規模が大きく役職が高い場合に、上層専門管理または監督的マニュアルに上昇移動させるための処理である。初職に関しては、初めて労働市場に入った段階で中規模以上の会社の経営者または管理職になるケースは少ないと考え、二段階目の処理をスキップしても問題ないと判断した。この二段階目の処理の中で、単独自営と自営業者の識別も行われるが、本研究の場合はいずれも自営／農業に分類されるので、分析に影響はない。また、現職の二段階目の処理については、JILLS-i の従業先規模の選択肢が SSM 調査と異なるため、鹿又・田辺・竹ノ下（2008）の解説を参考にして、部下の人数（10 以上か否か）で代用した。

い場合を基準カテゴリーとして、5 歳以下・6 歳以上 12 歳以下・13 歳以上 18 歳以下・19 歳以上それぞれについてダミー変数を作成した。世帯年収は、400 万円未満を基準カテゴリーとして、400 万円以上 600 万円未満・600 万円以上 800 万円未満・800 万円以上 1,000 万円未満・1,000 万円以上・無回答それぞれについてダミー変数を作成した。

次に、出身階層および働き方に関する統制変数について整理する。両親学歴については、父親または母親の最後に通った学校が大学または大学院の場合を 1 とし、そのほかの場合を基準カテゴリーとするダミー変数を作成した。15 歳時の主観的暮らしむきについては、「あなたが 15 歳だった頃（中学卒業時）、あなたのお宅の暮らしむきは、この中のどれにあたるでしょうか。当時のふつうの暮らしむきと比べてお答え下さい。」という質問文を採用した。「ふつう」を基準カテゴリーとして、豊か・やや豊か・やや貧しい・貧しい・わからないそれぞれについてダミー変数を作成した。勤め先の変更回数については、0 回（変わったことがない）を基準カテゴリーとして、1 回・2 回・3 回以上それぞれについてダミー変数を作成した。雇用形態については、初職と現職それぞれについて、正社員を基準カテゴリーとして、経営者・非正社員・自営（初職に関しては自営／その他）それぞれについてダミー変数を作成した。現職の従業先規模については、50 名未満の場合を基準カテゴリーとして、50 名以上 300 名未満・300 名以上 1,000 名未満・1,000 名以上・官公庁・無回答それぞれについてダミー変数を作成した。労働時間については、週 20 時間未満の場合を基準カテゴリーとして、週 20 時間以上 40 時間未満・週 40 時間以上 50 時間未満・週 50 時間以上 60 時間未満・週 60 時間以上・休業または退職それぞれの場合についてダミー変数を作成した。

(5) モデル

本章の研究では、二値変数化した K6 および SSS-8 それぞれを従属変数とする二項ロジット・モデルを推定した。ただし、初職から現職にいたるまでの世代内職業階級移動の影響を推定するために、Mobility Contrast Model (MCM) (Luo 2022) を採用した。MCM において、階級移動の影響は、移動した場合の交互作用効果から移動しなかった場合の交互作用効果を差し引いたものであると定義される。具体例を挙げると、intermediate から salariat への世代内移動の影響は、初職 intermediate と現職 salariat の交差項の回帰係数から、初職 intermediate と現職 intermediate の交差項の回帰係数を差し引いたものである。また、職業階級分類の質的変数は、ダミーコーディングではなくエフェクトコーディングによって指標化される⁴。ダミーコーディングでは、回帰係数は基準カテゴリーと比較したときの影響力の強さを示しており、基準カテゴリーに関して回帰係数は推定されない。一方で、エフェクトコーディングでは、回帰係数は切片と比較したときの影響力の強さを示し、すべてのカテゴリーについて回帰係数が推定される。複数の交互作用項が投入されたモデルにお

⁴ ダミーコーディングでも推定は可能であるが、MCM の提唱者である L. Luo はエフェクトコーディングを推奨している (Luo 2022)。

いて、ダミーコーディングではどのカテゴリーを基準とするかによって、推定結果が表面上は変化しているように見えてしまうという限界点がある一方で、エフェクトコーディングでは基準カテゴリーの設定が不要であるので、こうした限界点は生じないという利点がある。

なお、階層移動による意識・健康への影響を分析する手法としては、**Diagonal Reference Model (DRM)** (Sobel 1981) も採用されることが多く、モデルの儉約性は **MCM** よりも **DRM** の方が優れている (Luo 2022)。しかし、**DRM** の推定では、移動パターン別に詳細に分析することが困難である（たとえば、**DRM** では、**intermediate** から **salariat** への移動と、**working** から **intermediate** への移動を、ともに「上昇移動」として扱う）ことや、階層移動経験者が多かった場合、基準カテゴリーとなる非移動者が相対的に少なくなるので、推定結果が不安定になることが指摘されている (Luo 2022)。これらを踏まえて、本研究では、**DRM** ではなく **MCM** を採用した。

本章の研究の **MCM** は以下の式で表現される。

$$\log\left(\frac{\text{prob}(\text{Health}_{ij} = 1)}{1 - \text{prob}(\text{Health}_{ij} = 1)}\right) \\ = \mu + \sum_{i=1,2,3} x_{1i}\alpha_i + \sum_{j=1,2,3} x_{2j}\beta_j + \sum_{i,j=1,2,3} (x_{3ij}\alpha_i\beta_j - x_{3ii}\alpha_i\beta_i) + bX$$

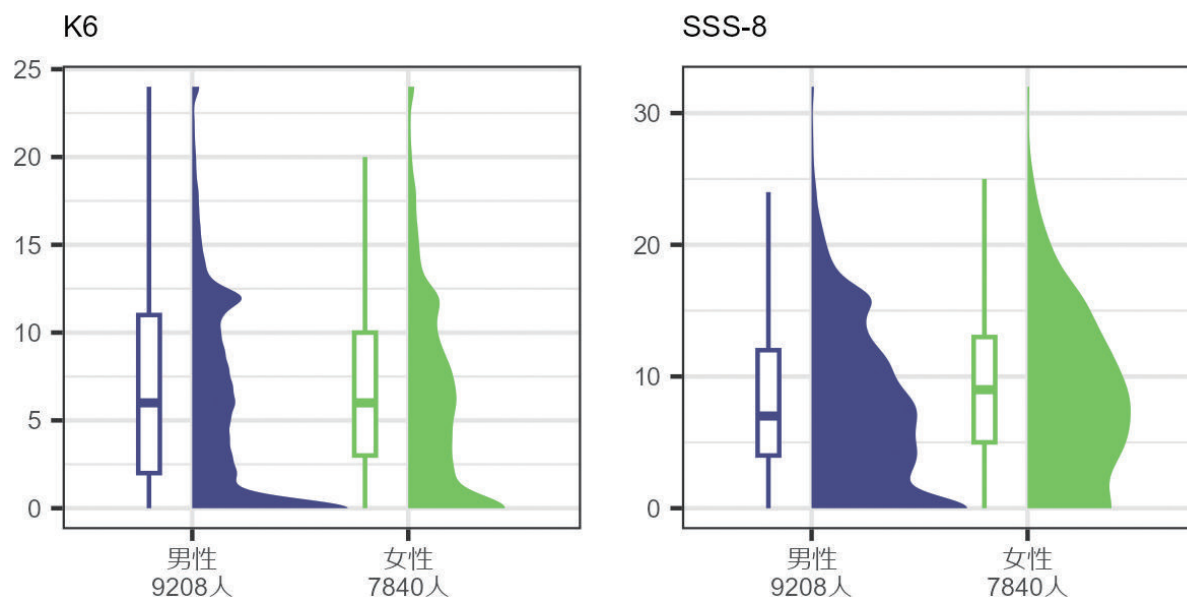
Health は **K6** または **SSS-8**、*prob (Health_{ij}=1)* は初職 *i* かつ *j* 現職の個人の **K6** の値が 10 以上、または **SSS-8** の値が 12 以上となる確率、 μ は定数項、 α は初職の階級分類、 β は現職の階級分類、*X* は統制変数を意味する。以下の式のうち、 $x_{3ij} - x_{3ii}$ が、初職から現職への世代内移動の影響を示す回帰係数である。分析にあたっては、**R version 4.3.3** と、**MCM** 推定用のパッケージである **mcm version 0.1.7** を使用した。統計学的に有意であるとみなす水準は 5% とした。

なお、職業階級を 3 カテゴリーに分類している本章の研究の **MCM** では、 $3 \times 3 - 3 = 6$ 通りの移動効果が、男女別かつ従属変数別に推定される。仮説 1 は、女性に関して 6 通りすべてが非有意となり、かつ男性に関して 1 通り以上について有意な結果が示された場合に支持とみなした。また、仮説 2 は、**K6** に関して 6 通りすべてが非有意となり、かつ **SSS-8** に関して 1 通り以上について有意な結果が示された場合に支持とみなした。そして、仮説 3 は、上昇移動 3 通り (**working** から **intermediate** への移動・**working** から **salariat** への移動・**intermediate** から **salariat** への移動) の中で有意性検定の結果が一致しないケースが生じた場合、あるいは下降移動 3 通り (**salariat** から **intermediate** への移動・**salariat** から **working** への移動・**intermediate** から **working** への移動) の中で有意性検定の結果が一致しないケースが生じた場合に支持とみなした。

図表 3-1 変数の記述統計

	男性 9,208人	女性 7,840人		男性 9,208人	女性 7,840人
K6			暮らしむき (15歳時)		
9以下 ref.	69.9%	72.6%	豊か	4.2%	6.9%
10以上	30.1%	27.4%	やや豊か	14.8%	17.2%
SSS-8			ふつう ref.	58.2%	53.2%
11以下 ref.	72.7%	66.3%	やや貧しい	13.0%	13.8%
12以上	27.3%	33.7%	貧しい	7.5%	7.0%
職業 (初職)			わからない	2.3%	1.8%
salariat	25.3%	22.2%	勤め先変更回数		
intermediate	26.0%	46.8%	0回 ref.	36.7%	18.3%
working	48.7%	31.0%	1回	19.9%	16.8%
職業 (現職)			2回	16.2%	18.9%
salariat	31.5%	22.7%	3回以上	27.1%	46.1%
intermediate	37.6%	48.9%	雇用形態 (初職)		
working	30.9%	28.4%	経営	1.0%	0.4%
年齢	45.1(5.5)	45.1(5.5)	正社員 ref.	83.8%	71.0%
本人学歴			非正社員	10.5%	25.2%
非大学 ref.	59.9%	76.5%	自営／その他	4.7%	3.3%
大学／大学院	40.1%	23.5%	雇用形態 (現職)		
婚姻状況			経営	3.0%	1.0%
既婚	58.6%	52.6%	正社員 ref.	81.8%	46.1%
未婚 ref.	35.2%	34.6%	非正社員	6.3%	46.3%
離死別	6.2%	12.8%	自営	8.9%	6.5%
末子年齢			従業先規模 (現職)		
子どもなし ref.	48.4%	50.4%	50名未満 ref.	29.5%	34.0%
5歳以下	13.0%	8.0%	50名以上300名未満	22.1%	19.1%
6歳以上12歳以下	17.4%	14.3%	300名以上1,000名未満	12.2%	9.6%
13歳以上18歳以下	12.4%	12.4%	1,000名以上	22.5%	14.4%
19歳以上	8.8%	14.9%	官公庁	5.2%	2.6%
世帯年収			無回答	8.5%	20.3%
400万円未満 ref.	13.9%	17.9%	労働時間		
400万円以上600万円未満	19.2%	14.1%	週20時間未満 ref.	22.9%	32.2%
600万円以上800万円未満	16.9%	10.6%	週20時間以上40時間未満	18.1%	34.7%
800万円以上1,000万円未満	11.5%	7.6%	週40時間以上50時間未満	37.1%	24.7%
1,000万円以上	11.6%	7.3%	週50時間以上60時間未満	12.7%	4.2%
無回答	27.0%	42.5%	週60時間以上	9.2%	4.2%
両親学歴			休業／休職	1.2%	2.9%
両親非大学 ref.	76.5%	77.7%	%以外はMean(SD)。 ref.は基準カテゴリー。		
父／母大学	23.5%	22.3%			

図表 3-2 男女別の K6 および SSS-8 の回答の分布



4. 分析結果

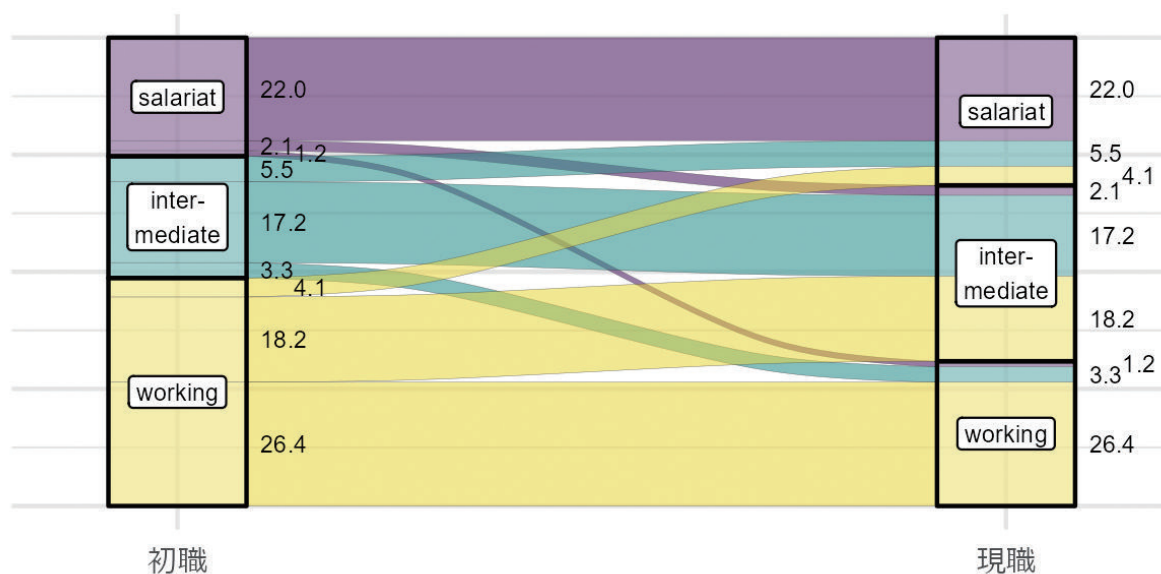
(1) 分析に使用した変数の記述統計

図表 3-1 は本章の分析で使用した変数の記述統計である。健康指標に関して、K6 は男性の方が、SSS-8 は女性の方が、カットオフ値を超えている回答者が多く、健康悪化リスクが高かった。職業階級に関しては、男性は初職で **working** が多く、現職で **intermediate** が多かった。女性は初職・現職ともに **intermediate** が多い傾向にあった。年齢の平均値は男女ともに約 45 歳であった。最後に通った学校が大学または大学院であった回答者の割合は、男性の方が女性よりも大きかった。末子年齢については、男性は女性と比較して 5 歳以下の場合が多かった。世帯年収は、無回答を除いて、男性は 400 万円以上 600 万円未満、女性は 400 万円未満がもっとも多かった。両親学歴について男女差はなく、2 割強の回答者の父親または母親が大学に通っていた。

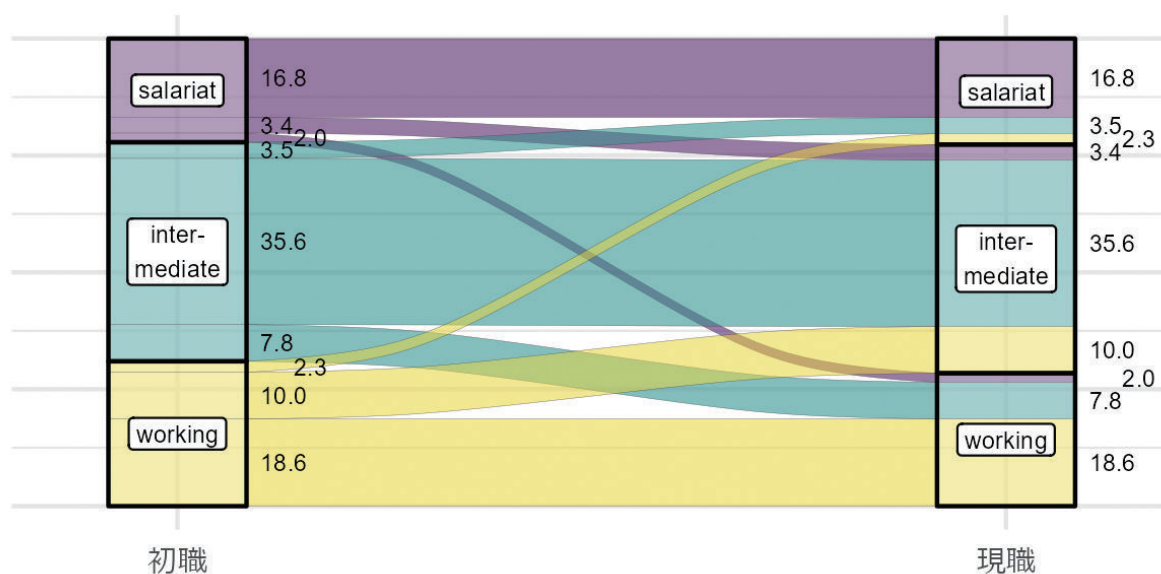
15 歳時の暮らしむきに関しては、男女ともに半数以上の回答者が「ふつう」とであると答えた。勤め先変更回数は、男性は 0 回が最も多かったのに対して、女性は 3 回以上が最も多かった。初職の雇用形態について、男性は約 10% が、女性は約 25% が非正社員であった。これに対して、現職の場合は、男性の非正社員の割合は約 6% と初職時よりも減少したのに対して、女性は約 46% と上昇していた。従業員規模は、男女ともに 50 名未満が最も多かった。労働時間に関しては、男性は週 40 時間以上 50 時間未満が最も多く、女性は週 20 時間以上 40 時間未満が最も多かった。

次に、従属変数の回答の分布を確認する。図表 3-2 は K6 および SSS-8 について、男女別に四分位範囲と回答の集中度を整理したものである。K6 に関しては、男性は 12 点が比較

図表 3-3 初職から現職への世代内職業移動（男性）（単位：％）



図表 3-4 初職から現職への世代内職業移動（女性）（単位：％）



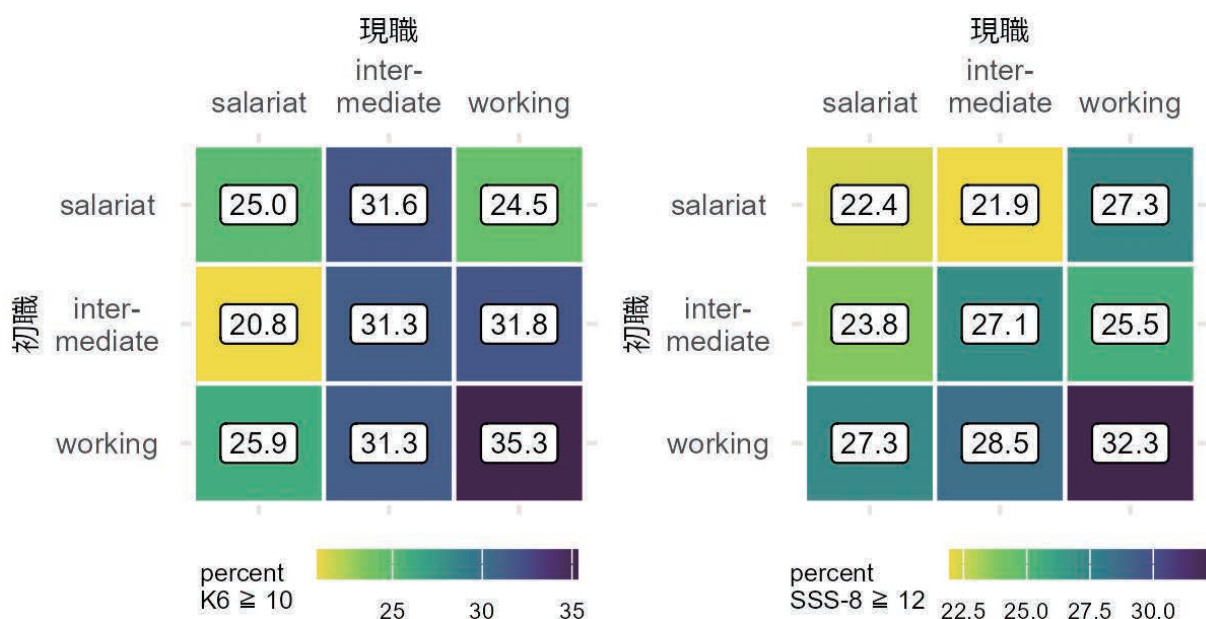
的多く、四分位範囲が広い傾向にあるものの、中央値は男女ともに 6 点であり、分布に大きな男女差はなかった。一方で、SSS-8 に関しては、男性は 0 点が比較的多かったのに対して、女性においてそのような傾向は確認されなかった。加えて、男性の SSS-8 の中央値は 7 点であったのに対して、女性は 9 点であり、四分位範囲に関して女性の方が男性よりも全体的に得点が高い傾向にあった。

続いて、初職から現職への世代内移動の傾向について確認する。図表 3-3 は男性について、

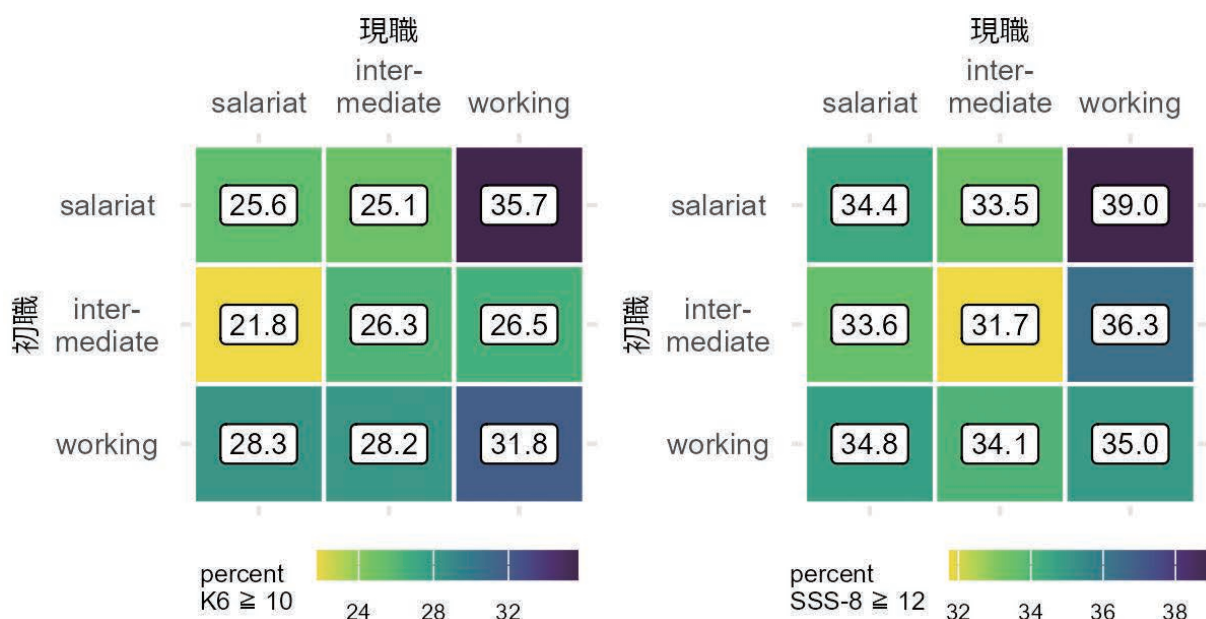
図表 3-4 は女性について整理したものである。男性の場合、非移動者は全体の約 3 分の 2（ $\div 22.0\% + 17.2\% + 26.4\%$ ）であった。もっとも多かった移動パターンは **working** から **intermediate**（18.2%）であった。女性に関しては、非移動者は約 70%（ $\div 16.8\% + 35.6\% + 18.6\%$ ）であった。もっとも多かった移動パターンは、男性と同じく **working** から **intermediate**（10.0%）であった。

最後に、世代内移動・非移動パターン別の、健康悪化リスクが高い回答者の割合を整理す

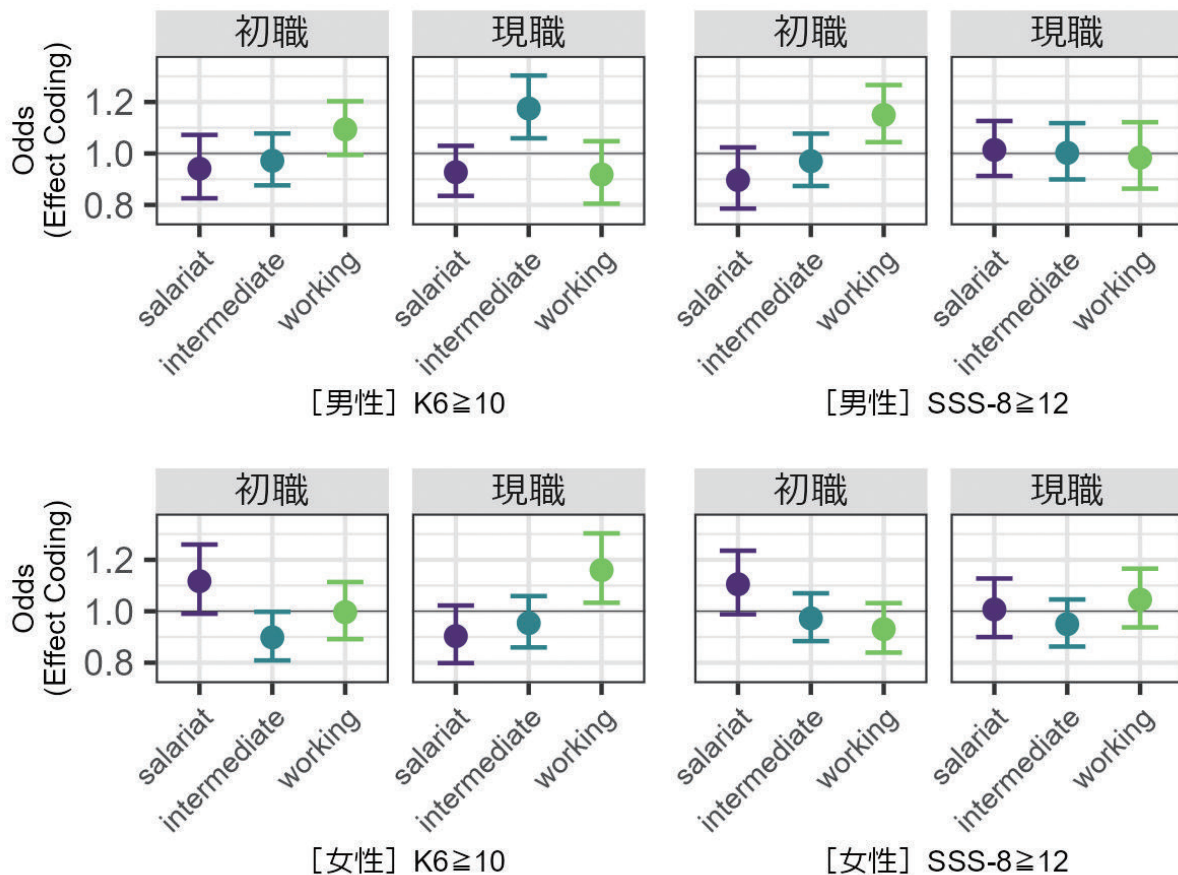
図表 3-5 移動パターン別の不健康者の割合（男性）（単位：％）



図表 3-6 移動パターン別の不健康者の割合（女性）（単位：％）



図表 3-7 MCM によって推定された初職および現職の主効果のオッズと 95% 信頼区間



る。図表 3-5 は男性について、図表 3-6 は女性について整理したものである。男性の場合は、K6 と SSS-8 いずれについても、初職と現職がともに **working** であると、健康状態が悪い傾向にあり、現職が **salariat** だと健康状態は良好な傾向にあった。女性の場合も、初職と現職がともに **working** であると、健康状態が悪い傾向にあった。ただし、それ以上に、初職が **salariat** で現職が **working** の場合は、不健康者の割合が多かった。

(2) MCM の推定結果

世代内移動の影響について確認する前に、初職および現職の主効果 (x_1 および x_2) について確認する。図表 3-8 は、MCM によって推定された初職と現職の主効果のオッズを整理したものである。上半分は男性、下半分は女性、左半分は K6 得点が 10 以上となるオッズ、右半分は SSS-8 得点が 12 点以上となるオッズを意味する。図を確認すると、男性 K6 は現職 **intermediate** だと健康悪化リスクが高く、男性 SSS-8 は初職が **working** だと悪化リスクが高かった。一方で、女性 K6 は初職が **salariat** で現職が **working** だと健康悪化リスクが高く、女性 SSS-8 は初職が **salariat** だとリスクが高かった。

図表 3-9 は、MCM によって推定された世代内移動の影響 ($x_{3ij} - x_{3ii}$) を整理したもので

図表 3-8 MCM によって推定された世代内移動の影響

男性 9,208人		K6 (10以上)								
初職 \ 現職		salarial			intermediate			working		
		B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds
	salarial				-.009	.128	.991	-.336	.170 *	.715
	intermediate	-.075	.109	.928				.082	.133	1.085
	working	-.179	.129	.836	-.245	.112 *	.783			
男性 9,208人		SSS-8 (12以上)								
初職 \ 現職		salarial			intermediate			working		
		B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds
	salarial				-.106	.139	.899	.064	.164	1.066
	intermediate	-.056	.110	.946				-.219	.137	.803
	working	-.099	.128	.906	-.049	.115	.952			
女性 7,840人		K6 (10以上)								
初職 \ 現職		salarial			intermediate			working		
		B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds
	salarial				.061	.14	1.063	.280	.152	1.323
	intermediate	-.017	.135	.983				-.115	.109	.891
	working	.182	.151	1.200	.104	.108	1.110			
女性 7,840人		SSS-8 (12以上)								
初職 \ 現職		salarial			intermediate			working		
		B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds	B	S.E.	Odds
	salarial				.068	.125	1.070	.131	.143	1.140
	intermediate	.117	.121	1.124				.057	.102	1.059
	working	.071	.140	1.074	.120	.102	1.127			

B: 非標準化偏回帰係数 S.E.: 標準誤差 Odds: オッズ *: $p < .05$ **: $p < .01$

統制変数: 年齢・本人学歴・婚姻状況・末子年齢・世帯年収・両親学歴・

15歳時暮らしむき・勤め先変更回数・雇用形態(初職・現職)・

従業先規模(現職)・労働時間 網掛けは5%水準で有意

ある。上から順に、男性 K6、男性 SSS-8、女性 K6、女性 SSS-8 の推定結果を意味する。分析の結果、男性 SSS-8、女性 K6、女性 SSS-8 に関しては、すべての移動パターンについて非有意であった。一方で、男性 K6 について、初職が salariat で現職が working の場合に負の有意な結果が示された ($B = -.336$; $S.E. = .170$; $Odds = .715$)。これは、初職と現職がともに salariat であった場合と比較した場合、salarial から working へ移動した人の、SSS-8 得点が 12 以上となる対数オッズは .336 小さいことを意味する⁵。また、working から intermediate に移動した場合についても、負の有意な結果が示された ($B = -.245$; $S.E. = .112$; $Odds = .783$)。これに対して、intermediate から salariat への移動に関しては回帰

⁵ 対数オッズには、結果の解釈が困難であるという欠点がある。そこで、二項ロジット・モデルではなく線形確率モデルで再推定したところ、salarial から working への移動によって男性の K6 得点が 10 点以上となる確率は 5% 強減少するという結果が得られた。また、working から intermediate への移動に関しても、確率は 5% 弱減少するという結果が得られた。なお、二項ロジット・モデルではなく線形確率モデルを採用した場合であっても、有意性検定の結果などに関して大きな差はなく、結論に違いはない(詳細な結果は省略)。

係数の絶対値が小さく非有意であり ($B = -.075$; $S.E. = .109$; $Odds = .928$)、同じ「上昇移動」であっても影響力が異なっていた。さらに、女性 K6 の salariat から working への移動に関しても、非有意ではあるが比較的大きな回帰係数が確認された ($B = .280$; $S.E. = .152$; $Odds = 1.323$)。

(3) 頑健性の確認

まず、本章の分析では、K6 および SSS-8 を量的変数から二値変数へ変換したうえで分析に用いたが、これらを連続変数として用いた場合について確認した。分析の結果、回帰係数の正負や、移動パターン間の大小関係に大きな違いはなかった一方で、すべての移動パターンについて有意な結果は示されなかった。この理由としては、K6 特有の分布の構造が考えられる。図 1 で示したように、K6 得点は 0 周辺に回答が偏りやすい。これによって移動パターンごとに K6 得点の平均値を計算した際に、各パターンに 0 点の回答者が多く集まることで、平均値が小さくなりやすくなりやすいたことが予想される。本章の分析の関心は、世代内移動と重症化リスクの関係を明らかにすることにあり、平均的な健康状態の違いを比較することではないため、連続変数ではなく二値変数を分析に採用した。

次に、世代内移動による健康への影響が職業階級の変化に由来するものであり、金銭面での暮らしむきや労働条件の変化によって生じたものではないことを示すために、本章の分析では現在の働き方などに関するさまざまな変数を統制した。これがオーバーコントロールにつながっていないことを確認するために、現在の職業階級に対して因果的に後発していることが比較的明確に判断できる、世帯年収または労働時間を統制変数から除外した場合の推定結果を確認した。推定結果に大きな違いは確認されなかったが、世帯年収を統制変数から除外した場合に、男性 K6 に対する salariat から working への移動の影響の回帰係数が微減し非有意となった ($B = -.314$; $S.E. = .170$; $Odds = .731$)。このことから、salariat から working への移動によって経済的な暮らしむきは悪化しており、これが移動の影響を相殺していることが分かる。

最後に、ストレートライナー（質問文や選択肢の内容を確認せずに、一直線にチェックを入れる回答者）を除外した場合の推定結果を確認した。具体的には、5 件法の K6 および SSS-8 の計 14 の項目すべてに対して中央を選択した、男性 9,208 名のうちの 235 名（約 2.5%）と、女性 7,840 名のうちの 77 名（1% 未満）を除外した。回帰係数の値はほとんど同じであったが、女性 K6 の salariat から working への移動に関して、回帰係数が微増し有意となった ($B = .307$; $S.E. = .153$; $Odds = 1.359$)。この結果を踏まえて、考察ではこの移動パターンについても言及する。

5. 考察

本章の研究では、初職から現職にかけての世代間移動が、労働者の健康に与える影響につ

いて、精神的健康と身体的健康の違いおよび男女差を考慮しつつ分析し、3つの仮説を検証した。まず、世代内移動の影響は男性において確認されることを仮定した仮説1は支持された。ただし、女性の精神的健康に関しても、*salariat* から *working* への移動について非有意だが比較的強い影響力が認められた点について、注意を要する。次に、精神的健康ではなく身体的健康において世代内移動の有意な結果が確認されることを仮定した仮説2は不支持となった。身体的健康ではなく精神的健康について有意な結果が示された。そして、同じ上昇移動または下降移動であっても移動パターンによって世代内移動の影響が異なることを仮定したモデル3は支持された。

身体的健康について世代内移動の影響が確認されなかった背景には、日本は他国と比べると、社会経済的地位と健康状態の関連が弱い傾向にあり（石尾 2017）、職業的地位の変化が身体的な病気につながりにくいことがあると予想される。とくに、飲酒や喫煙の習慣についても、職業間で大きな差はないとされており（田中・小林 2020）、仕事内容と健康配慮行動の間に強い関連がないのかもしれない。本章の研究では主観的な自覚症状を測定する尺度である SSS-8 を採用したが、今後の研究では、アロスタティック負荷などのバイオマーカーを用いて再検証を行うことも重要であると考ええる。

男性の上昇移動に関しては、*working* から *intermediate* への移動による精神的健康への影響が確認された一方で、*salariat* への移動は非有意となり、日本の専門／管理職は健康の観点において必ずしも「上層」とはいえない可能性を考えた、本章の研究の予想と合致する結果となった。なお、この結果は *dissociative* 仮説ではなく *rising from rags* 仮説の主張に近いものである。楽観的に見れば、日本では社会階級の影響は弱く、階層移動に伴うストレスよりも上昇移動による達成感の方が強いと解釈できる。一方で、*working* 集団の環境に耐えられるだけの強い精神力や自己効力感を持つ者だけが、監督的マニュアルや自営業を含む *intermediate* 集団に加わることができるといった *selection-drift* が生じている可能性もある。とくに、*intermediate* から *salariat* への上昇移動と健康の関連が弱いのは、日本のホワイトカラー労働者は転職ではなく内部昇進で管理職となるケースが多く（八代 2011）、ゆえにほかの上昇移動パターンと比較して健康による *selection-drift* が生じにくいといった事情があるのかもしれない。欧州の階層移動理論では、同一企業内部での異動と転職による職業の変化の違いは区別されていない。しかし、八代（2011）が指摘するような日本の階層移動傾向を考慮すると、内部移動と転職で健康に対する影響の仕方が異なることも考えられる。上昇移動者のセレクションの識別に関しては、管理職になる前の若年層を含んだパネル調査データなどを用いて精査する必要があると考えられる。

男性の下降移動に関しては、*salariat* から *working* へ移動した人は精神的健康状態の重症化リスクが小さいという結果が得られた。この結果は、下降移動による喪失感などが主観的ウェルビーイングを悪化させることを主張した *falling from grace* 仮説と矛盾する。ただし、JILLS-i の調査対象者の年齢層を踏まえて考えると、早期退職者のような、自主的に

working 集団へ移行して家庭生活や趣味に重きを置いた生活をしている労働者がこの中に含まれているとも考えられる。あるいは、salariat であった際に獲得した心理的特性などが、下降移動時のストレスを軽減させているのかもしれない。仕事の要求度－資源モデルでは、自己効力感などの資源は仕事上の負荷が重い際に、ストレスを軽減させる緩衝装置としてより強く機能するとされている（Bakker and Demerouti 2017）。本章の分析では、初職時点で salariat であった労働者が具体的にどのような心理的・社会关系的資源を有しているのか分からないが、これらの資源が salariat でいつづけた場合よりも下降移動した場合に、ストレスの緩衝装置としてより有効に機能していると予想される。

女性の場合はすべての移動パターンについて非有意であった。しかし、精神的健康に関しては、salariat から working への下降移動において回帰係数が比較的大きかった。とくに、男性の精神的健康の場合は、この移動パターンにおいて健康悪化リスクが低いという結果が得られおり、女性の場合と正反対の結果となっていることを考えると、軽視しづらい結果であるといえる。予想される要因としては、同じ salariat 集団および working 集団であっても、男女で就いている職業の性質が異なる可能性は考えられる。打越文弥・麦山亮太・小松恭子によれば、女性比率の高い職業はケアスキルが必要とされやすいが（打越・麦山・小松 2021）、JILLS-i の salariat 集団・working 集団においても、比較的高いケアスキルが必要であると考えられる、医療・福祉関連の職業が男性よりも女性において集中していると推測される。知識や技能が要求される職業よりも、他者とのコミュニケーションの頻度が多い職業の方が、自身に対する周囲の人間の態度の変化を認知しやすく、下降移動による喪失感を得やすいのかもしれない。本章の分析では、階層移動研究において多く使用されている職業分類を採用したが、今後の研究では対人サービス業などの識別に特化した職業分類についても検討の余地があるかもしれない。

本研究の限界点としては、以下の 6 点があげられる。1 点目は、K6 と SSS-8 はそれぞれ異なる研究の文脈において考案された指標である点である。精神的健康と身体的健康の比較を容易にするために、本章の分析ではカットオフ値を採用したが、これらのカットオフ値は重症者であるかについての判断を容易にするためのものであり、指標間の比較を目的として提唱されたものではない点は留意する必要がある。2 点目は、K6 と SSS-8 のカットオフ値の設定基準に関するものである。「健康日本 21」において、K6 が 10 点以上である者の割合を減少させることが目標のひとつとして設定されている（厚生労働省 2023b: 35）ように、疾患の重症化リスクの軽減は社会的関心の高い課題といえる。しかし、より軽微なストレスや身体不調についても分析し、重症化リスクに関する分析と結果を比較することも、社会階層と健康の関係をより精緻に明らかにするために必要であると考えられる。3 点目は、調査が 2023 年 1 月に実施された点についてである。この時期は新型コロナウイルスが 5 類へ移行する前であり、感染拡大防止のための行動制限などは発令されていなかったものの、特定の職業・産業の働き方に対するコロナ禍の影響が残存していた可能性も考えられる。

残る 3 点は職業変数に関するものである。3 点目は、本章の分析は職業コーディングにあたって、自由記述回答ではなく、調査対象者に選択肢の中から選んでいただいた回答を用いている点である。初職・現職を合わせると計 3 万 5,000 件以上の回答となるため、自由記述を用いたコーディングを人の手のみによって行うことは困難であるが、将来的には自動コーディングシステムの発展・普及などによって、大量の自由記述データを短期間で処理できるようになることが望まれる。4 点目は、職業カテゴリーの分類方法についてである。階層移動と意識・健康の関連に関する多くの先行研究では、職業を上層・中層・下層の 3 つに分けており、本研究ではこれらのうち中層（intermediate）において事務／販売や自営／農業を同一カテゴリーとして扱った。ただし、行政データなどのより大規模な調査データを用いて、たとえばマニュアルを監督的マニュアル・熟練マニュアル・半／非熟練マニュアルに分けたり、自営業と農業を別カテゴリーとして扱ったりするなど、より詳細な分類方法を採用することも有効であると考えられる。5 点目は、本章の分析が労働者のみを対象としていた点である。初職時点で特定の職業に就いていた人は健康理由退職を経験しやすく、かつ特定の職業階級へ移動する人が多いといった関係が存在していた場合、その移動パターンの健康悪化リスクを過小に推定している可能性がある。

以上の限界点はあるものの、これまでの研究では十分に検討されてこなかった、世代内階層移動と健康の関連について、精神的健康と身体的健康の違いや男女差、および移動パターンによる影響の違いを踏まえつつ明らかにした点において、本章の研究は意義があったと考えられる。とくに、精神的健康に影響すると考えられる複数の移動パターンを発見した。今後の研究では、因果効果検証などに特化した推定手法などを用いて、世代内移動が健康に作用するメカニズムをより詳細に解明することが求められる。

参考文献

- 2015 年社会階層と社会移動調査研究会（2018）『2015 年 SSM 調査コードブック』2015 年社会階層と社会移動調査研究会。
- 石尾勝（2017）「貧困・社会格差と健康格差への政策的考察」『日医総研ワーキングペーパー』No. 389.
- 打越文弥・麦山亮太・小松恭子（2021）「職域分離とスキルからみる労働市場のジェンダー格差——日本版 O-NET とのマッチングデータから得られる示唆」『理論と方法』Vol. 36, No. 1, pp. 65-82.
- 片瀬一男（2022）「第 4 章 壮年層の職業性ストレスと努力—報酬不均衡」片瀬一男・神林博史・坪谷透編『健康格差の社会学——社会的決定因と帰結』ミネルヴァ書房, pp. 105-23.
- 鹿又伸夫・田辺俊介・竹ノ下弘久（2008）「SSM 職業分類と国際的階層指標——EGP 階級分類・SIOPS・ISEI への変換」前田忠彦編『2005 年 SSM 調査シリーズ 12 社会調査

- における測定と分析をめぐる諸問題』2005年SSM調査研究会, pp. 69-94.
- 厚生労働省 (2023a) 「第2章 過労死等の現状」『令和5年版過労死等防止対策白書』 pp. 41-80.
- (2023b) 「国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基本的な方針の全部を改正する件」, (2025年1月16日取得, <https://www.mhlw.go.jp/content/001102474.pdf>).
- 佐藤香織 (2020) 「管理職への昇進の変化——『遅い昇進』の変容とその影響」『日本労働研究雑誌』 No. 725, pp. 43-56.
- 末木新 (2020) 「日本語版 K6 の結果のレビューと和光大学新入生の調査の結果——心理的な困難を抱えた学生が支援につながる確率が向上する環境づくりを目指して」『和光大学学生相談センター年報』 Vol. 2, pp. 38-46.
- 田辺俊介・相澤真一 (2008) 「職業・産業コーディングマニュアルと作業記録」『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』 No. 6.
- 田中宏和・小林廉毅 (2020) 「管理職の健康——他職種との比較, 時代的変遷, 今後の課題」『日本労働研究雑誌』 No. 725, pp. 82-98.
- 堤明純 (2006) 「第5章 職業階層と健康」川上憲人・小林廉毅・橋本英樹編『社会格差と健康——社会疫学からのアプローチ』東京大学出版会, pp. 81-101.
- 堤明純・神林博史 (2015) 「第2章 職業と健康」川上憲人・橋本英樹・近藤尚己編『社会と健康——健康格差解消に向けた統合科学的アプローチ』東京大学出版会, pp. 39-56.
- 松平浩・川口美佳・村上正人・福土審・橋爪誠・岡敬之・B. Löwe (2016) 「日本語版 Somatic Symptom Scale-8 (SSS-8 [身体症状スケール]) の開発——言語的妥当性を担保した翻訳版の作成」『心身医学』 Vol. 56, No. 9, pp. 931-7.
- 八代充史 (2011) 「管理職への選抜・育成から見た日本的雇用制度」『日本労働研究雑誌』 No. 606, pp. 20-9.
- 吉川克彦・坂爪洋美・高村静 (2023) 「日本における『遅い昇進』に変化は起きているのか? ——管理職昇進時年齢の変化とその要因に関する実証研究」『日本労働研究雑誌』 No. 756, pp. 62-74.
- 米田幸弘 (2021) 「日本人の働く意味の変化——国際比較の視点から」『日本労働研究雑誌』 No. 736, pp. 51-64.
- 渡邊勉 (2021) 「1 職業経歴の歴史——長期雇用から見る日本の職業経歴の特徴」渡邊勉・吉川徹・佐藤嘉倫編『シリーズ 少子高齢社会の階層構造 2 人生中期の階層構造』東京大学出版会, pp. 19-33.
- Bakker, A. B. and E. Demerouti (2017) “Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward,” *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 22, No. 3, pp. 273-285.

- Becker, O. A. and K. Loter (2021), "Socio-Economic Family Background and Adult Children' s Health in Germany: The Role of Intergenerational Transmission of Education," *European Sociological Review*, Vol. 37, No. 4, pp. 588-606.
- Chan, T. W. and J. H. Goldthorpe (2007) "Class and Status: The Conceptual Distinction and its Empirical Relevance," *American Sociological Review*, Vol. 72, No. 4, pp. 512-32.
- Durkheim, E. (1951) *Suicide*, New York: Free Press.
- Eaton, W. W. (1980) "A Formal Theory of Selection for Schizophrenia," *American Journal of Sociology*, Vol. 86, No. 1, pp. 149-58.
- Erikson, R. and J. Goldthorpe (1992) *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press.
- Fujihara, S. (2020) "Socio-Economic Standing and Social Status in Contemporary Japan: Scale Constructions and Their Applications," *European Sociological Review*, Vol. 36, No. 4, pp. 548-61.
- Furukawa, A., N. Kawakami, M. Saitoh, Y. Ono, Y. Nakane, Y. Nakamura, H. Tachimori, N. Iwata, H. Uda, H. Nakane, M. Watanabe, Y. Naganuma, Y. Hata, M. Kobayashi, Y. Miyake, T. Takeshima and T. Kikkawa (2008) "The Performance of the Japanese Version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan," *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, Vol. 17, No. 3, pp. 152-8.
- Gierk, B., S. Kohlmann, K. Kroenke, L. Spangenberg, M. Zenger, E. Brähler and B. Löwe (2014) "The Somatic Symptom Scale-8 (SSS-8): A Brief Measure of Somatic Symptom Burden," *JAMA Intern Med*, Vol. 174, No. 3, pp. 399-407.
- Gugushvili, A., Y. Zhao and E. Bukodi (2019) "'Falling from Grace' and 'Rising from Rags': Intergenerational Educational Mobility and Depressive Symptoms," *Social Science and Medicine*, Vol. 222, pp. 294-304.
- Hanibuchi, T, T. Nakaya and C. Murata (2012) "Socio-Economic Status and Self-Rated Health in East Asia: A Comparison of China, Japan, South Korea and Taiwan," *European Journal of Public Health*, Vol. 22, No. 1, pp. 47-52.
- Herd, P., B. Goesling and J. S. House (2007) "Socioeconomic Position and Health: The Differential Effects of Education versus Income on the Onset versus Progression of Health Problems," *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 48, No. 3, pp. 223-38.
- Ishida, H. (2009) "2 Does Class Matter in Japan? Demographics of Class Structure and Class Mobility from a Comparative Perspective," Ishida, H. and D. H. Slater

- eds., *Social Class in Contemporary Japan: Structures, Sorting and Strategies*, London: Routledge, pp. 33-56.
- Kessler, R.C., G. Andrews, L. J. Colpe, E. Hiripi, D. K. Mroczek, S. L. Normand, E. E. Walters and A. M. Zaslavsky (2002) "Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Non-Specific Psychological Distress," *Psychol Med*, Vol. 32, pp. 959-76.
- Knöchelmann, A., S. Günther, I. Moor, N. Seifert and M. Richter (2020) "Social Mobility, Accumulation of Disadvantages and Health: An Analysis with Retrospective Data from the GSOEP (2002-14)," *European Journal of Public Health*, Vol. 30, No. 1, pp. 98-104.
- Kwon, A. (2022) "The Impact of Intergenerational Mobility on Well-being in Japan," *Social Indicators Research*, Vol. 162, pp. 253-77.
- Lu, Z., S. Wang, Y. Li, X. Liu and W. Olsen (2023) "Who Gains Mental Health Benefits from Work Autonomy? The Roles of Gender and Occupational Class," *Applied Research in Quality of Life*, Vol. 18, pp. 1761-83.
- Luo, L. (2022) "Heterogeneous Effects of Intergenerational Social Mobility: An Improved Method and New Evidence," *American Sociological Review*, Vol. 87, No. 1, pp. 143-73.
- Morikawa, Y., P. Martikainen, J. Head, M. Marmot, M. Ishizaki and H. Nakagawa (2004) "A Comparison of Socio-Economic Differences in Long-Term Sickness absence in a Japanese Cohort and a British Cohort of Employed Men," *European Journal of Public Health*, Vol. 14, No. 4, pp. 413-6.
- Mugiyama, R. (2024) "Social Origin Earnings Gap in Japan: Differential Effects by Class Destination," *CSRDA Discussion Paper*, No. 97.
- Newman, K. S. (1999) *Falling from Grace: Downward Mobility in the Age of Affluence*, 2nd ed., Berkeley, CA: University of California Press.
- Potarca, G. and C. Rossier (2022) "Are Women in Hypogamous Unions More Depressed? A Cross-National Comparison among the Highly Educated," *European Sociological Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 103-23.
- Präg, P., N.-S. Fritsch and L. Richards (2022) "Intragenerational Social Mobility and Well-being in Great Britain: A Biomarker Approach," *Social Forces*, Vol. 101, No. 2, pp. 665-93.
- Roscigno, V., J., J. E. Yavorsky and N. Quadlin (2021) "Gendered Dignity at Work," *American Journal of Sociology*, Vol. 127, No. 2, pp. 562-620.
- Rose, D. and D. J. Pevalin (2003) *A Researcher's Guide to the National Statistics Socio-*

- Economic Classification*. London: Sage.
- Shimazu, A., A. B. Bakker and E. Demerouti (2009) "How Job Demands Affect an Intimate Partner: A Test of the Spillover-Crossover Model in Japan," *Journal of Occupational Health*, Vol. 51, No. 3, pp. 239-48.
- Sobel, M. E. (1981) "Diagonal Mobility Models: A Substantively Motivated Class of Designs for the Analysis of Mobility Effects," *American Sociological Review*, Vol. 46, No. 6, pp. 893-906.
- Sorokin, P. A. (1927) *Social Mobility*, New York: Harper and Row.
- Stojmenovska, D. (2023) "Gender Differences in Job Resources and Strains in Authority Positions," *Gender and Society*, Vol. 37, No. 2, pp. 240-67.
- Wada, K., N. Kondo, S. Gilmour, Y. Ichida, Y. Fujino, T. Satoh and K. Shibuya (2012) "Trends in Cause Specific Mortality across Occupations in Japanese men of Working Age during Period of Economic Stagnation, 1980-2005: Retrospective Cohort Study," *British Medical Journal*, 344:e1191.
- World Economic Forum (2024) *Global Gender Gap 2024*, (Retrieved December 2, 2024, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf).
- Weber, M. ([1922] 1968) *Economy and Society*, Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.
- Wyndham-Douds, K. and S. K. Cowan (2024) "Estimating the Effect of a Universal Cash Transfer on Birth Outcomes," *American Sociological Review*, Vol. 89, No. 5, pp. 789-819.

第4章 非典型時間帯労働と勤務日・休日の睡眠時間との関連

王薈琳 小林秀行 高橋正也 鈴木恭子 高見具広

1. はじめに

この数十年間、サービス経済化、IT 技術革新、グローバル化の進展などによって、生活はますます便利になり、いつでも財やサービスを手に入れることができるようになった。こうした背景の下で経済活動は 24 時間止まらずに行われている。これは「24 時間週 7 日経済」と呼ばれる (Presser 2003)。この経済活動を支える労働者の勤務時間帯も多様化した。労働は勤務時間帯によって、典型時間帯労働と非典型時間帯労働とに分けることができる。両者についての一律の定義はないが、多くの先行研究では平日日中（月曜日～金曜日の午前 9 時から午後 5 時まで）の時間帯の労働は典型時間帯労働、それ以外の曜日や時間帯の労働は非典型時間帯労働とされている。早朝・夜間¹・深夜勤務、週末勤務、シフト勤務、オン・コールなどは非典型時間帯労働に該当する。

先進国では 24 時間週 7 日経済の広がりに伴い、非典型時間帯労働に従事する労働者が増えてきた。アメリカで 2010-11 年に実施された American Time Use Survey によると、平日の労働時間の大半が 6～18 時以外である労働者の割合は約 20%、8～16 時以外の労働者は約 28% であった (Enchautegui 2013)。また、ライフコースの視点から見ると、National Longitudinal Survey of Youth-1979 Cohort によれば、大学卒業時から 49 歳までのうち、非典型時間帯労働に従事した期間が大半である労働者は約 22% であった (Han 2023)。EU 加盟 28 カ国で 2015 年に行われた European Working Conditions Survey では、労働者の約 19% が深夜勤務をし、約 52% が土曜日に、約 30% が日曜日に出勤し、約 21% がシフト勤務をしていたことが示されている (Eurofound 2017)。イギリスで 2012～2014 年に実施された家計調査によると、労働者の約 28% が非典型時間帯労働を、そして約 58% が週末勤務をしていた (Weston et al. 2024)。日本では、総務省の「社会生活基本調査」データを用いた分析結果によると、1990～2010 年代にかけて日中に働く労働者の割合が減少する一方で、早朝・夜間・深夜の時間帯に働く労働者の割合が増加した (黒田・山本 2011; 大石 2017)。

非典型時間帯労働は労働者の身体的・精神的健康や家庭生活を損ねることが明らかにされている。日本の製造業企業の勤怠データを用いた検証によると、深夜勤務によってブルーカラー労働者のメンタルヘルスに悪影響が生じることや、週末残業がホワイトカラー労働者のメンタルヘルスに及ぼす悪影響は平日残業に比べて 1.5 倍から 2 倍程度大きいことが示されている (Sato, Kuroda and Owan 2020)。また、オーストラリアの新卒労働者を対象とした研究においても、非典型時間帯労働は健康と負の関連があることが示された (Crowther et al. 2020)。さらに、労働者本人の健康にとどまらず、夫婦関係や、子供の健康や学力に

¹ 本章では大石 (2017) に従って、夕方以降の時間帯について、18 時～22 時を夜間、22 時～5 時を深夜と定義する。

も負の影響を及ぼすことがある (Li et al. 2014; 大石 2017) という。

加えて、非典型時間帯労働の増加に伴う働き方の変化は労働者の休み方に新たな問題を引き起こすことが指摘されている。Weston et al. (2024) はイギリスの大規模家計調査データを用いて、非典型時間帯労働は短時間睡眠、長時間睡眠、ならびに睡眠問題と関連があることを示した。さらに、非典型時間帯労働は睡眠時間を減じて睡眠の質の低下を引き起こし、健康が損なわれるリスクが高くなることも示されている。Kecklund and Axelsson (2016) のレビューによると、早朝・夜間・深夜勤務を伴うシフト勤務によって引き起こされる短時間睡眠や睡眠問題は、労災事故を増加させるとともに、糖尿病、心疾患、循環器疾患などの慢性病に加えてがんに罹患するリスクも有意に高めるとされる。

本章では非典型時間帯労働と睡眠時間の関連に着目する。適切な睡眠時間をとることは、日々の疲労を回復させ、長期的な健康維持・増進を図る上で重要である。様々な労働関連要因の中で短時間睡眠は過労リスクと関連性が高いことが報告されている (Kubo et al. 2021)。日本では長年にわたって睡眠時間が減少する傾向が見られている。黒田 (2010) によると、1976 年から 2006 年にかけて、平日・週末ともに労働者の平均睡眠時間が減少している。具体的には、正規労働者男性の睡眠時間は 1 週間あたり 4.1 時間、同女性は 2.9 時間減少している。Bin et al. (2012) も同様の傾向を指摘しており、1960 ~ 2000 年代にかけて、18 ~ 64 歳の日本人成人の睡眠時間は 1 週間あたり 2.8 時間減少しており、他の国と比べて減少幅が最も大きかった。令和元年国民健康・栄養調査によると、1 日の睡眠時間が 6 時間未満であった人は、勤労世代 (20 ~ 59 歳) では 35 ~ 50% を占めた。また OECD の調査報告でも、日本人の平均睡眠時間は 33 か国の中で最も短い (OECD 2021)。このような状況の下で、国民一人ひとりの十分な睡眠時間の確保は重要な健康課題となっている (厚生労働省「健康づくりのための睡眠ガイド」2023)。特に、労働者の睡眠時間の決定要因を明らかにすることは睡眠時間の確保と睡眠の質の改善に有用であると考えられる。

長時間労働やシフト勤務などの労働関連要因と睡眠時間との関連についての研究は多いものの、勤務時間帯と睡眠時間の関連についての検討は主にシフト勤務労働者を対象としたもので、一般労働者を対象とした研究は十分になされていないのが実情である。勤務時間帯の区分は日中かそれ以外かのみで、早朝・夜間といった勤務時間帯には関心が払われてこなかった。また、睡眠時間に関する研究でも短時間睡眠に着眼する研究が多く、長時間睡眠や休日 (週末) と勤務日 (平日) と睡眠時間の差異 (Weekend catch-up sleep) に関する研究の蓄積は必ずしも多くない。短時間睡眠は労働生産性の低下、労災事故の発生、健康障害による早期退職 (就労不能による退職) と関連する (Ikeda et al. 2022; Uehli et al. 2014; Lallukka et al. 2011; Haaramo et al. 2012)。睡眠時間と健康に関するレビューによると、短時間睡眠だけではなく、長時間睡眠も高血圧、心疾患、糖尿病、肥満などの健康障害や、精神障害、早死と関連がある (Itani et al. 2017; Jike et al. 2018)。

また、労働者の中では、勤務日に十分な睡眠をとることができず、疲労回復のために休日

に長時間睡眠を取る人は少なくない。このような行為で、休日と勤務日の睡眠時間の差異が生じる。近年、休日と勤務日の睡眠時間の差異と健康等との関連も注目されている。分析結果は研究国や対象によって異なる。アメリカ人を対象とした研究では、休日の睡眠時間が勤務日より長いものの、その増加幅が2時間未満の人は、休日と勤務日の睡眠時間が同等な人より抑うつ傾向が有意に低い (Liu et al. 2024)。韓国人を対象とした研究では、休日の睡眠時間が勤務日より1～2時間長い人は抑うつ傾向が有意に低いのに対して、休日の睡眠時間の勤務日との差が1時間未満、もしくは、勤務日より2時間超であると関連は有意ではない (Kim et al. 2021)。一方でイギリス人7万人を8年間追跡した研究では、休日に勤務日より長い睡眠を取ることは死亡率ならびに心血管疾患と有意な関連は見られない (Chaput et al. 2024)。日本人を対象とした研究では、休日に適度の長い睡眠を取ることで健康に有益な効果があるかどうかは平日の睡眠時間に依存することが報告されている。40-64歳の日本人中高年層を平均12年間追跡したところ、平日に6時間以上の睡眠を取る人が休日に1時間長い睡眠を取ると、死亡率が有意に低い。しかし、平日に5.5時間未満の睡眠を取る人の場合は休日に1時間長い睡眠を取ると死亡率が有意に高い (Yoshiike et al. 2023)。また、日本の大学に勤務する労働者を対象とした研究によると、平日の睡眠時間をコントロールしても、休日と勤務日の睡眠時間の差異が大きくなると、仕事のストレス反応が有意に高い (Adachi et al. 2021)。以上より、休日に勤務日より適度に長い睡眠を取ると、健康度を向上させる可能性があるものの、長すぎる場合 (2時間以上とする研究が多い) には健康上の効果が有意ではなくなることがわかる。前述のように、休日と勤務日の睡眠時間の差異と健康等との関連に関する研究は多いが、どのような働き方が休日と勤務日の大きな睡眠時間の差異をもたらすかに関する先行研究はほとんどない。そこで本章では、日本の中年層を代表する個票データを用いて、早朝勤務あり、夜間勤務あり、早朝・夜間勤務あり、そして深夜勤務ありといった非典型時間帯労働と、勤務日・休日の睡眠時間や休日と勤務日の睡眠時間の差異との関連を検証する。

働き方改革の推進によって時間外労働の上限規制などの施策が施行され、労働時間は減少傾向にある。しかしながら、ストレスを感じる労働者の割合や労災申請件数などは減っていない。そこで、労働時間の量だけではなく、「いつ働くか」という労働時間の質的側面への取り組みが必要と考えられる。勤務時間帯に関する知見を蓄積することによって、過重労働対策の一環として、効果的な疲労回復につながる労働時間管理や働き方・休み方の見直しを推進することに寄与することができると考えられる。

本章の構成は以下の通りである。第2節では、分析に用いるデータ、変数設定について説明する。第3節では、勤務時間帯と勤務日・休日の睡眠時間の実態を示す。第4節では、非典型時間帯労働と勤務日・休日の睡眠時間、ならびに休日と勤務日の睡眠時間の差異との関連の分析結果を示す。第5節では、考察と政策インプリケーションを探る。

2. 分析方法

(1) データ

本章は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」(略称 JILLS-i) を用いる。日本の中年層を代表するサンプルを得るため、「2020 年国勢調査」における性別・年齢階層・就業形態・学歴・居住地域の人口構成比に基づいた 35～54 歳の日本人 2 万名にウェブ調査を実施している。2023 年 1 月に第 1 回調査が実施され、その後、半年に 1 回の追跡調査が実施されている。本章は第 1 回調査のクロスセクション・データを利用し、1 週間あたり労働時間 1 時間以上の就労者を対象とした。自営業者は分析対象から除外した。また、子供の人数が 10 人以上の回答者を外れ値として除外し、最終的に分析に使用したサンプル数は 15,015 人であった。

(2) 変数設定

推定に用いた変数の作成方法や定義は以下のとおりである。

a. 勤務日・休日の睡眠時間

「過去 1 ヶ月の間、仕事のある / 仕事をしない平均的な 1 日に、睡眠に平均して何時間費やしましたか？」という問いに対して、「5 時間未満、5 時間以上～6 時間未満、6 時間以上～7 時間未満、7 時間以上～8 時間未満、8 時間以上～9 時間未満、9 時間以上」の 6 つの選択肢から回答を得た。Takaesu et al. (2021) を参照し、勤務日・休日の睡眠時間を、短時間睡眠 (6 時間未満)、適切な睡眠時間 (6 時間以上～8 時間未満)、長時間睡眠 (8 時間以上) の 3 カテゴリーに分けた。

大規模人口を対象とした研究では、7 時間睡眠の人は死亡率が最も低く、それより短くても、長くても死亡率が有意に高い。28 万人超のアメリカ人を平均 5 年間追跡したところ、7 時間睡眠と比較すると、6 時間以下の短時間睡眠と 8 時間以上の長時間睡眠ともに死亡リスクは高くなった (Yang et al. 2021)。11 万人超の中国人を平均 6 年間追跡したところ、6 時間未満の短時間睡眠と 8 時間以上の長時間睡眠ともに死亡リスクは高くなった。さらに、男女を分けて見ると、女性では短時間睡眠、長時間睡眠ともに死亡リスクが高くなり、男性では 8 時間以上の長時間睡眠のみの場合に死亡リスクが高くなった (Cai et al 2015)。日本では 40-69 歳の男性 46,152 名と女性 53,708 名を対象とする研究で、男女ともに 8 時間以上の長時間睡眠は死亡リスクと有意に関連する (Svensson et al. 2021)。Tamakoshi & Ohno (2004) と Ikehara et al. (2009) でも同様の結果が得られた。

さらに、休日と勤務日の睡眠時間の差異を分析するため、休日の睡眠時間から勤務日の睡眠時間を引いた値を用いて、「休日より勤務日のほうが長い」、「勤務日と休日の睡眠時間が同等」、「休日は勤務日より 1 時間長い」、「休日は勤務日より 2 時間以上長い」という 4 カテゴリーを定義した。この分類にあたっては Yoshiike et al. (2023)、Chaput et al. (2024)、

Liu et al. (2024) 等の先行研究を参照した。

b. 労働時間関連変数

本章では非典型時間帯労働と睡眠時間との関連に着目するが、労働時間の長さや勤務時間制度は勤務時間帯や睡眠時間と関連するため、労働時間の関連変数として1週間あたり労働時間とシフト勤務の有無をコントロールした。

c. 非典型時間帯労働

「過去1ヶ月の間、以下の時間帯に働くことができましたか？」という問いに対し、早朝（5～8時）、夜間（18～22時）、深夜（22～翌5時）の3つの時間帯について「全くなかった」、「ほとんどなかった」、「時々あった」、「よくあった」の4つの選択肢から回答を得た。「時々あった」または「よくあった」の回答があった場合、該当する時間帯に勤務したものとみなした。

回答者のうち4人に1人は複数の時間帯に勤務していた。そこで、早朝・夜間・深夜という3つの時間帯の組み合わせを考慮した。3つの時間帯の全ての組み合わせには8通りある。図表4-1の左側はその分布を示している。日中の勤務以外に深夜勤務のみをする労働者は非常に少なく、深夜勤務のある労働者は早朝または夜間にも勤務することが一般的であることが分かった。そこで、図表4-1左の分類4、6、7、8を合併して、深夜勤務ありと定義した。最終的に勤務時間帯を「日中勤務のみ」（非典型時間帯労働なし；比較の基準とする）、「夜間勤務あり」、「早朝勤務あり」、「早朝・夜間勤務あり」、「深夜勤務あり」の5種類に分類した。図表4-1右にその分布を示す。

図表 4-1 非典型時間帯労働の時間帯の構成

分類	N	%		分類	略称	N	%
1 なし=日中	5,498	36.6		1 日中勤務のみ	日中	5,498	36.6
2 夜間のみ	4,845	32.3		2 夜間勤務あり	夜間	4,845	32.3
3 早朝のみ	760	5.1		3 早朝勤務あり	早朝	760	5.1
4 深夜のみ	69	0.5	⇒	4 早朝・夜間勤務あり	早朝・夜間	1,186	7.9
5 早朝と夜間	1,186	7.9		5 深夜勤務あり	深夜	2,726	18.2
6 早朝と深夜	171	1.1			合計	15,015	
7 夜間と深夜	734	4.9					
8 早朝と夜間と深夜	1,752	11.7					
合計	15,015						

d. 1週間あたり労働時間

「過去1ヶ月の間、平均して週に何時間、仕事をしましたか。残業を含めてお答え下さい。兼業・副業は除き、主な仕事について答えてください。」という問いに対して、「5時間未満」

から「60 時間以上」まで 5 時間刻みで回答を得た。分析する際に、「35 時間未満」、「35 時間以上～ 40 時間未満」（基準とする）、「40 時間以上～ 55 時間未満」、「55 時間以上」の 4 カテゴリに分けた。

e. シフト勤務

「あなたには、どの勤務時間制度が適用されていますか？」という質問において、「交替制・シフト制」と回答した場合に 1、それ以外の場合は 0 をとるダミー変数を作成した。

f. コントロール変数（詳細な定義については付録を参照）

推定する際に、Model 1 では、個人属性（年齢、性別、学歴）、家庭属性（配偶者の有無、子供の人数、6 歳未満の子供の有無、同居人数、世帯年収）、仕事属性（就業形態、テレワークの有無、副業の有無、職種、業種）、生活習慣（運動、喫煙、飲酒）をコントロールした。Model 2 では、Model 1 の上に仕事のストレス要因（量的負担、質的負担、身体的負担、仕事のコントロール度）、睡眠関連要因（睡眠薬の使用の有無、睡眠問題の有無）、健康関連要因（主観的健康感、メンタルヘルス）をコントロールした。Model 3 では、さらに勤務日・休日の生活時間配分（通勤、家事、育児、介護、自由時間）をコントロールした。

3. 日本の中年層労働者の勤務時間帯と睡眠時間の実態

(1) 基本統計量

図表 4-2 は分析対象者の基本統計量を示している。全対象者の平均年齢は 45.1 歳で、分析対象者の 46.0% は女性であった。勤務時間帯は、全体のうち 36.6% が日中勤務のみ、32.3% が夜間勤務あり、5.1% が早朝勤務あり、7.9% が早朝・夜間勤務あり、18.2% が深夜勤務ありであった。1 週間あたり 55 時間以上の長時間労働者の割合が全体の 9.8% であるのに対して、早朝・夜間勤務、深夜勤務ありの労働者の間では 1 週間あたり 55 時間以上の長時間労働者の割合は 20% と高かった。また、シフト勤務を行う労働者は全体の 21.6% であるのに対して、深夜勤務のある労働者の間ではその割合が 47% と高かった。

図表 4-2 分析対象者の属性（勤務時間帯分類別）

	全体		日中		夜間		早朝		早朝・夜間		深夜	
	N=15,015		N=5,498 (36.6%)		N=4,845 (32.3%)		N=760 (5.1%)		N=1,186 (7.9%)		N=2,726 (18.2%)	
	n/mean	%/sd	n/mean	%/sd	n/mean	%/sd	n/mean	%/sd	n/mean	%/sd	n/mean	%/sd
週労働時間 (n, %)												
35時間未満	5,646	37.6%	2,776	50.5%	1,497	30.9%	295	38.8%	307	25.9%	771	28.3%
35時間以上40時間未満	1,982	13.2%	1,040	18.9%	497	10.3%	97	12.8%	77	6.5%	271	9.9%
40時間以上55時間未満	5,911	39.4%	1,467	26.7%	2,426	50.1%	317	41.7%	565	47.6%	1,136	41.7%
55時間以上	1,476	9.8%	215	3.9%	425	8.8%	51	6.7%	237	20.0%	548	20.1%
シフト勤務 (n, %)	3,240	21.6%	887	16.1%	712	14.7%	162	21.3%	199	16.8%	1,280	47.0%
仕事のストレス要因(mean,sd)												
量的負担	7.9	2.1	7.1	2.1	8.4	2.0	7.6	2.0	8.8	2.0	8.4	2.1
質的負担	8.0	2.0	7.3	2.0	8.3	1.9	7.7	2.0	8.6	1.8	8.5	2.0
身体的負担	7.3	2.0	7.1	2.1	7.2	2.0	7.2	2.1	7.4	2.1	7.7	2.1
仕事へのコントロール	2.4	1.0	2.3	1.0	2.2	1.0	2.6	1.0	2.5	1.0	2.8	0.9
就業形態 (n, %)												
正社員	10,678	71.1%	2,919	53.1%	3,868	79.8%	497	65.4%	1,060	89.4%	2,334	85.6%
非正規労働者	3,997	26.6%	2,455	44.7%	869	17.9%	249	32.8%	92	7.8%	332	12.2%
経営者・役員	340	2.3%	124	2.3%	108	2.2%	14	1.8%	34	2.9%	60	2.2%
仕事関連												
副業 (n, %)	1,066	7.1%	365	6.6%	336	6.9%	55	7.2%	92	7.8%	218	8.0%
テレワーク(mean,sd)	1.4	1.1	1.3	1.0	1.5	1.2	1.3	1.1	1.4	1.2	1.3	1.0
個人属性 (n, %)												
年齢 (mean, sd)	45.1	5.5	45.3	5.4	44.9	5.5	45.8	5.5	45.5	5.4	44.8	5.5
女性 (n, %)	6,908	46.0%	3,594	65.4%	1,998	41.2%	350	46.1%	321	27.1%	645	23.7%
学歴(n, %)												
高卒以下	5,292	35.2%	2,121	38.6%	1,363	28.1%	321	42.2%	362	30.5%	1,125	41.3%
短大・高専	4,718	31.4%	1,926	35.0%	1,473	30.4%	228	30.0%	290	24.5%	801	29.4%
大学以上	5,005	33.3%	1,451	26.4%	2,009	41.5%	211	27.8%	534	45.0%	800	29.3%
家庭属性 (n, %)												
配偶者あり	8,488	56.5%	3,299	60.0%	2,553	52.7%	443	58.3%	730	61.6%	1,463	53.7%
子供人数 (mean, sd)	1.0	1.1	1.1	1.1	0.9	1.1	1.0	1.1	1.0	1.1	1.0	1.1
6歳未満子供あり	1,544	10.3%	572	10.4%	446	9.2%	72	9.5%	139	11.7%	315	11.6%
同居人数 (mean, sd)	2.9	1.5	3.0	1.4	2.8	1.4	2.8	1.5	2.8	1.4	2.8	1.6
家庭年収 (n, %)												
400万円未満	2,228	14.8%	913	16.6%	666	13.7%	135	17.8%	126	10.6%	388	14.2%
400～700万円未満	3,757	25.0%	1,254	22.8%	1,208	24.9%	196	25.8%	289	24.4%	810	29.7%
700～1000万円未満	2,543	16.9%	790	14.4%	893	18.4%	116	15.3%	261	22.0%	483	17.7%
1000万円以上	1,489	9.9%	436	7.9%	570	11.8%	53	7.0%	175	14.8%	255	9.4%
分からない・答えたくない	4,998	33.3%	2,105	38.3%	1,508	31.1%	260	34.2%	335	28.2%	790	29.0%
睡眠関連 (n, %)												
睡眠問題あり	2,034	13.5%	665	12.1%	629	13.0%	108	14.2%	180	15.2%	452	16.6%
睡眠薬服用中	1,049	7.0%	368	6.7%	317	6.5%	56	7.4%	79	6.7%	229	8.4%
健康状態(mean,sd)												
主観的健康感	3.2	0.9	3.3	0.9	3.2	0.9	3.2	0.9	3.2	0.9	3.1	0.9
メンタルヘルス	6.7	5.3	6.4	5.2	6.7	5.3	6.4	5.2	6.9	5.1	7.2	5.3
生活習慣 (n, %)												
運動習慣あり	3,717	24.8%	1,222	22.2%	1,157	23.9%	195	25.7%	347	29.3%	796	29.2%
喫煙	3,823	25.5%	1,168	21.2%	1,234	25.5%	204	26.8%	325	27.4%	892	32.7%
飲酒	7,192	47.9%	2,367	43.1%	2,395	49.4%	352	46.3%	662	55.8%	1,416	51.9%
勤務日生活時間配分 (mean,sd)												
通勤	3.3	1.2	3.1	1.1	3.5	1.2	3.1	1.1	3.5	1.1	3.4	1.2
家事	3.5	1.4	3.9	1.5	3.3	1.3	3.6	1.4	3.2	1.3	3.2	1.4
育児	1.9	1.5	2.1	1.7	1.7	1.3	1.9	1.6	1.8	1.3	1.9	1.4
介護・看護	1.2	0.9	1.2	0.9	1.2	0.8	1.2	0.8	1.2	0.9	1.3	1.2
自由時間	4.3	1.7	4.4	1.7	4.2	1.6	4.3	1.7	4.1	1.6	4.3	1.8
休日生活時間配分 (mean,sd)												
家事	3.9	1.5	4.3	1.6	3.8	1.4	3.9	1.6	3.7	1.5	3.6	1.5
育児	2.2	1.9	2.4	2.0	2.0	1.8	2.1	1.8	2.2	1.9	2.1	1.8
介護・看護	1.2	0.9	1.2	0.9	1.2	0.8	1.2	0.8	1.3	1.0	1.3	1.1
自由時間	5.4	2.0	5.4	1.9	5.5	1.9	5.4	1.9	5.4	1.9	5.2	2.0

図表 4-2 分析対象者の属性（続き）

	全体		日中		夜間		早朝		早朝・夜間		深夜	
	N=15,015		N=5,498 (36.6%)		N=4,845 (32.3%)		N=760 (5.1%)		N=1,186 (7.9%)		N=2,726 (18.2%)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
職種												
管理的職業	1,072	7.1%	248	4.5%	463	9.6%	40	5.3%	161	13.6%	160	5.9%
研究・技術	948	6.3%	229	4.2%	463	9.6%	29	3.8%	94	7.9%	133	4.9%
法務・経営・文化芸術等	157	1.0%	42	0.8%	67	1.4%	7	0.9%	14	1.2%	27	1.0%
医療・看護・保健	1,077	7.2%	373	6.8%	348	7.2%	26	3.4%	56	4.7%	274	10.1%
保育・教育	555	3.7%	184	3.3%	166	3.4%	39	5.1%	121	10.2%	45	1.7%
事務	2,947	19.6%	1,484	27.0%	1,073	22.1%	98	12.9%	147	12.4%	145	5.3%
販売・営業	1,809	12.0%	610	11.1%	771	15.9%	113	14.9%	149	12.6%	166	6.1%
福祉・介護	791	5.3%	259	4.7%	126	2.6%	35	4.6%	60	5.1%	311	11.4%
サービス	1,883	12.5%	786	14.3%	537	11.1%	117	15.4%	90	7.6%	353	12.9%
警備・保安	279	1.9%	39	0.7%	33	0.7%	7	0.9%	23	1.9%	177	6.5%
農林漁業	88	0.6%	52	0.9%	10	0.2%	12	1.6%	5	0.4%	9	0.3%
製造・修理・塗装・製図等	1,626	10.8%	618	11.2%	424	8.8%	81	10.7%	79	6.7%	424	15.6%
配送・輸送・機械運転	740	4.9%	108	2.0%	114	2.4%	80	10.5%	108	9.1%	330	12.1%
建設・土木・電気工事	449	3.0%	188	3.4%	118	2.4%	29	3.8%	43	3.6%	71	2.6%
運搬・清掃・包装・選別等	594	4.0%	278	5.1%	132	2.7%	47	6.2%	36	3.0%	101	3.7%
業種												
農業、林業	118	0.8%	74	1.3%	17	0.4%	13	1.7%	5	0.4%	9	0.3%
漁業	15	0.1%	5	0.1%	2	0.0%	-	-	-	-	8	0.3%
鉱業、採石業、砂利採取業	25	0.2%	9	0.2%	3	0.1%	3	0.4%	4	0.3%	6	0.2%
建設業	855	5.7%	401	7.3%	233	4.8%	45	5.9%	83	7.0%	93	3.4%
製造業	2,793	18.6%	992	18.0%	923	19.1%	143	18.8%	219	18.5%	516	18.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	212	1.4%	74	1.3%	70	1.4%	7	0.9%	18	1.5%	43	1.6%
情報通信業	849	5.7%	211	3.8%	443	9.1%	22	2.9%	45	3.8%	128	4.7%
運輸業、郵便業	1,180	7.9%	241	4.4%	256	5.3%	93	12.2%	147	12.4%	443	16.3%
卸売業、小売業	1,905	12.7%	757	13.8%	728	15.0%	143	18.8%	136	11.5%	141	5.2%
金融業、保険業	557	3.7%	250	4.5%	230	4.7%	13	1.7%	48	4.0%	16	0.6%
不動産業、物品賃貸業	239	1.6%	103	1.9%	93	1.9%	2	0.3%	19	1.6%	22	0.8%
学術研究、専門・技術サービス業	288	1.9%	90	1.6%	136	2.8%	5	0.7%	20	1.7%	37	1.4%
宿泊業、飲食サービス業	610	4.1%	276	5.0%	141	2.9%	48	6.3%	28	2.4%	117	4.3%
生活関連サービス業、娯楽業	440	2.9%	166	3.0%	144	3.0%	22	2.9%	22	1.9%	86	3.2%
教育、学習支援業	572	3.8%	201	3.7%	200	4.1%	28	3.7%	88	7.4%	55	2.0%
医療、福祉	2,370	15.8%	846	15.4%	645	13.3%	90	11.8%	177	14.9%	612	22.5%
複合サービス事業	235	1.6%	85	1.5%	92	1.9%	12	1.6%	20	1.7%	26	1.0%
サービス業（他に分類されないもの）	451	3.0%	189	3.4%	122	2.5%	23	3.0%	22	1.9%	95	3.5%
公務	809	5.4%	296	5.4%	248	5.1%	24	3.2%	62	5.2%	179	6.6%
その他	492	3.3%	232	4.2%	119	2.5%	24	3.2%	23	1.9%	94	3.4%

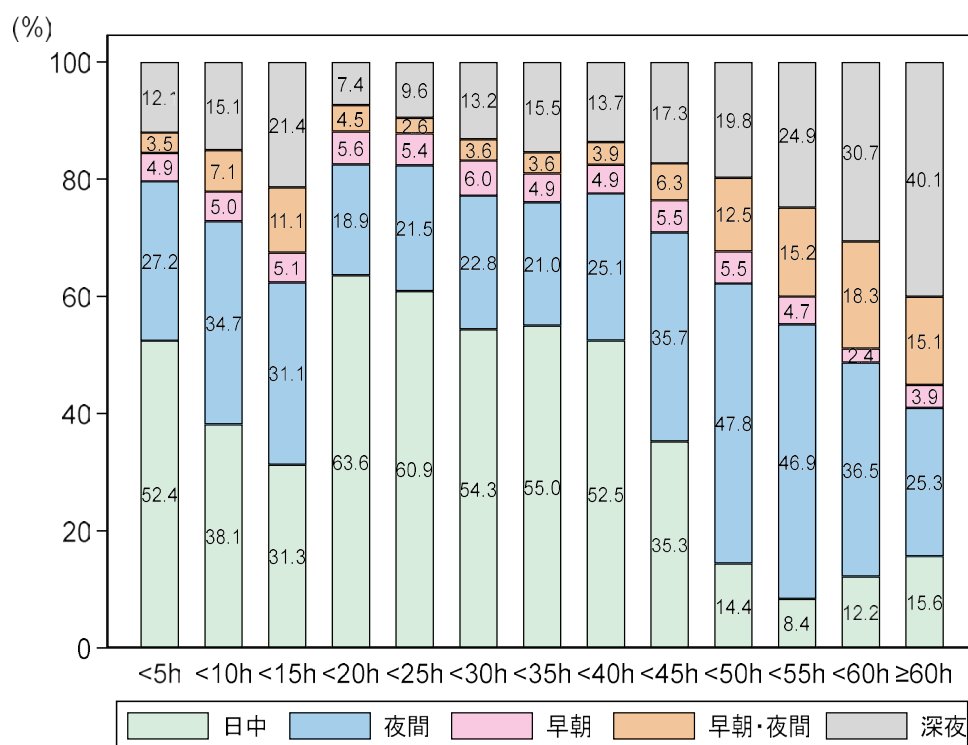
(2) 1 週間あたり労働時間、シフト勤務と勤務時間帯

本研究で使用するデータは過去 1 ヶ月の間に当該時間帯に働いた頻度を聞いているので、非典型時間帯労働が長時間労働（残業）に起因するかどうかを区別することはできない。「平成 27 年版労働経済白書」には、平日 20 時から翌朝 7 時にかけて勤務する労働者の内訳が示されている。当該時間帯に 8 時間以上働いた労働者を残業による者とそれ以外の者に分けてみると、23 時までの時間帯に勤務した労働者の約半数は日中から働いていた長時間労働者であり、23 時から早朝までの時間帯については、夜間に仕事を始める者が主体となる（大石 2017）。時間帯によって長時間労働による者とそれ以外の者との構成割合が変わるが、非典型時間帯労働は必ずしも長時間労働に起因するものではない。また、長時間労働に起因する場合でも、時間外労働は早朝・夜間・深夜のうちどの時間帯に従事するかは、人によって

違いがある。異なる時間帯の労働により労働者にかかる負担に違いがあるかを明らかにするため、労働時間の長さだけではなく、「いつ働くか」にも着目する必要があると考えられる。

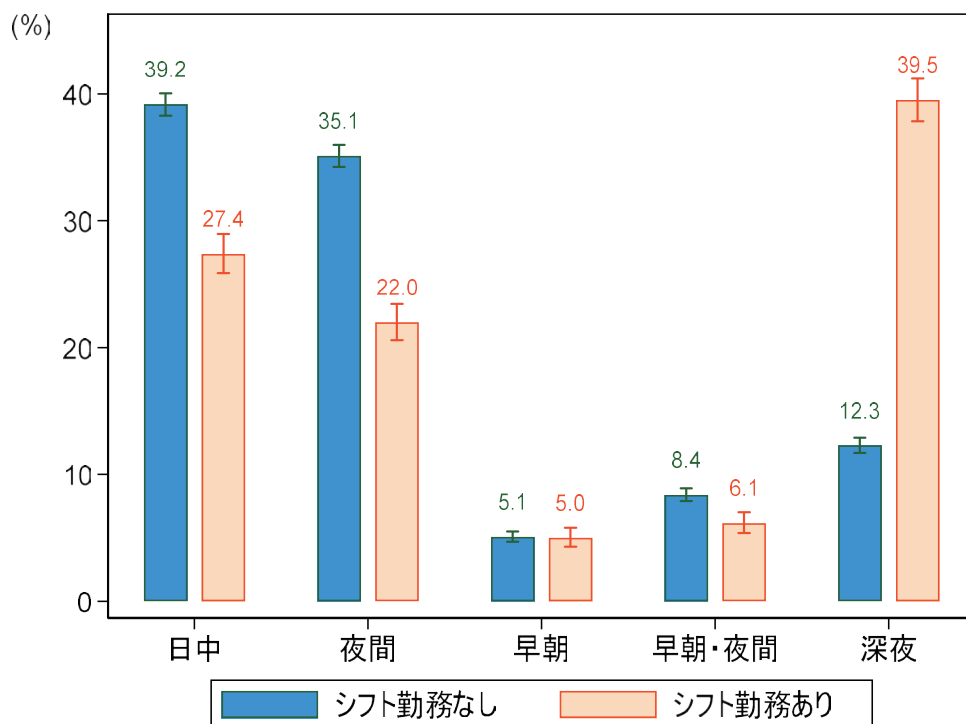
図表 4-3 は 1 週間あたり労働時間別に勤務時間帯の構成比を示したものである。何らかの非典型時間帯労働に従事していた労働者の割合は、1 週間あたり労働時間が「35 時間以上～40 時間未満」の群では 5 割弱であるのに対して、1 週間あたり労働時間が 45 時間を超えるとその割合は 8～9 割になる。特に、早朝・夜間勤務ありもしくは深夜勤務ありの労働者の割合は、1 週間あたり労働時間が長くなるにつれて単調増加する傾向が見られた。早朝勤務あり、夜間勤務ありの労働者の割合は、1 週間あたり労働時間が 50 時間未満に達するまで増え、その後は減る傾向であった。業務量が増えるのにもとない、早朝と日中、または日中と夜間のみでは仕事を終えられなくなり、早朝・夜間勤務あり、または、深夜勤務ありに移行せざるをえなくなるものと考えられる。1 週間あたり労働時間が 15 時間以上 40 時間未満の群においても、1 週間あたり労働時間が増えるとともに非典型時間帯に働く労働者の割合がやや増加する。また、1 週間あたり労働時間が 15 時間未満の労働者であっても非典型時間帯に働く割合が高い。

図表 4-3 1 週間あたり労働時間別の勤務時間帯の分布



図表 4-4 はシフト勤務の有無別に勤務時間帯の構成比を示している。シフト勤務ではない労働者と比べると、シフト勤務に従事する労働者の間では、深夜勤務のある労働者の割合が 3 倍以上と多い。

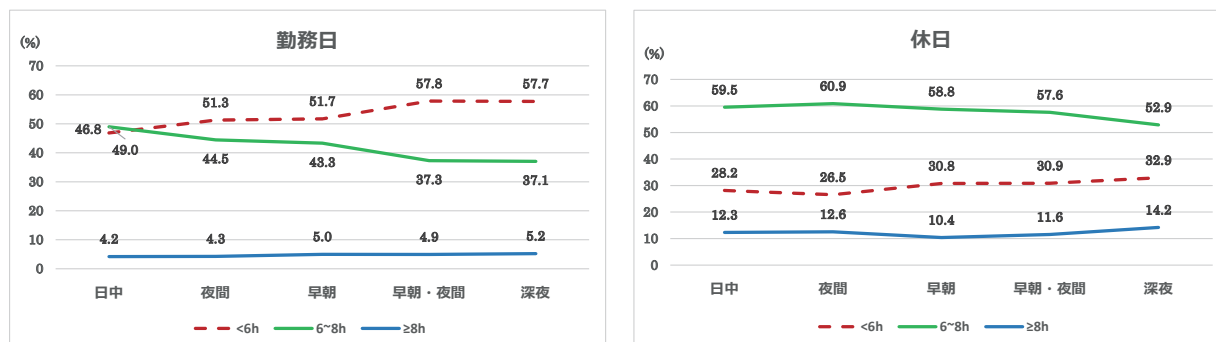
図表 4-4 シフト勤務の有無別の勤務時間帯の分布



(3) 勤務時間帯、1週間あたり労働時間、シフト勤務と勤務日・休日の睡眠時間

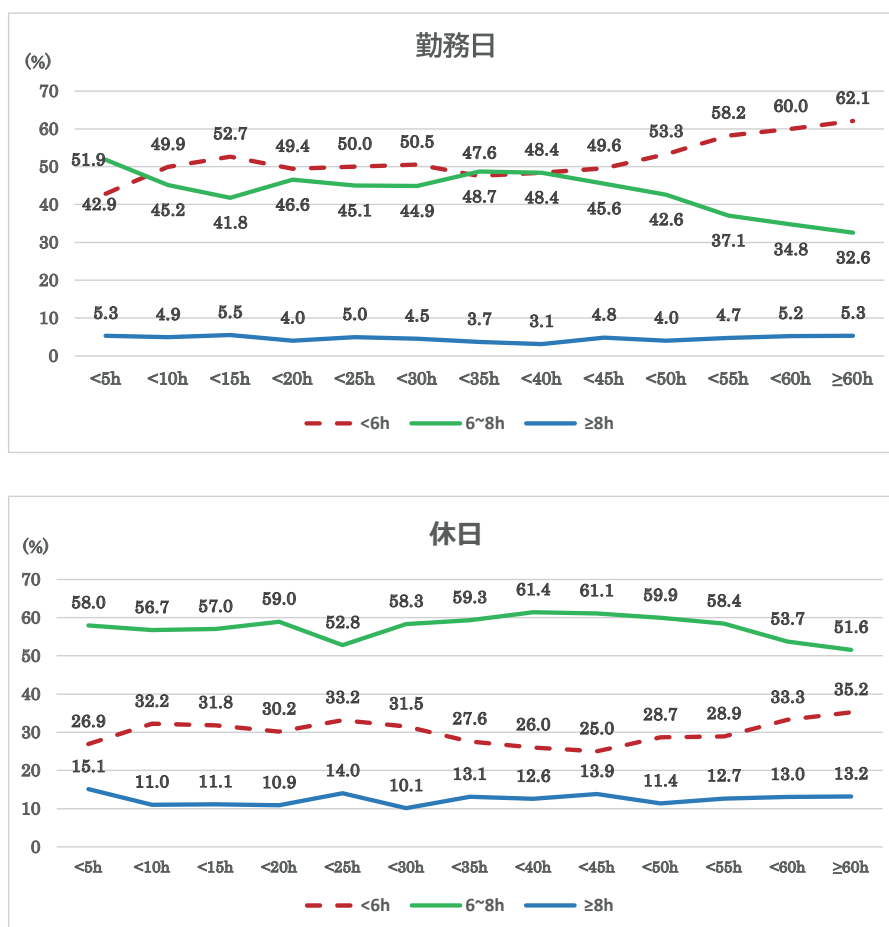
図表 4-5 は勤務時間帯別に 1 日の睡眠時間の構成比を示したものである。勤務日においては、日中勤務のみの労働者の 49.0% は「6 時間以上～8 時間未満」の適切な睡眠時間を取っているのに対して、早朝・夜間勤務あり、もしくは深夜勤務ありの労働者では 37% 台で、約 12 ポイント少なかった。「6 時間未満」の短時間睡眠をとる労働者の割合は約 11 ポイント多かった。早朝・夜間勤務ありの労働者の睡眠時間の分布は深夜勤務ありの労働者とほぼ違いがみられなかった。休日の睡眠時間については、適切な睡眠時間をとる労働者の割合が最も多いのが夜間勤務ありの労働者（60.9%）で、続いて日中勤務のみの労働者（59.5%）であり、最も少ないのは深夜勤務ありの労働者（52.9%）であった。また、勤務時間帯と関係なく、休日に「8 時間以上」の長時間睡眠をとる労働者の割合は勤務日の 2～3 倍と多かった。勤務日に積み上がった睡眠負債を休日に取り戻そうとする労働者が少なくないことが見て取れる。

図表 4-5 勤務時間帯別の勤務日・休日の睡眠時間の分布



図表 4-6 は 1 週間あたり労働時間別に睡眠時間の構成比を示したものである。1 週間あたり労働時間が 10 時間以上では、短時間睡眠の割合が U 字型となり、適切な睡眠時間の割合が逆 U 字型となる。適切な睡眠時間をとる労働者の割合が最も大きかった労働時間は、勤務日では 1 週間あたり「30 時間以上～35 時間未満」、休日では同「35 時間以上～40 時間未満」であった。長時間睡眠の割合は 1 週間あたり労働時間と関係なく、休日に長時間睡眠

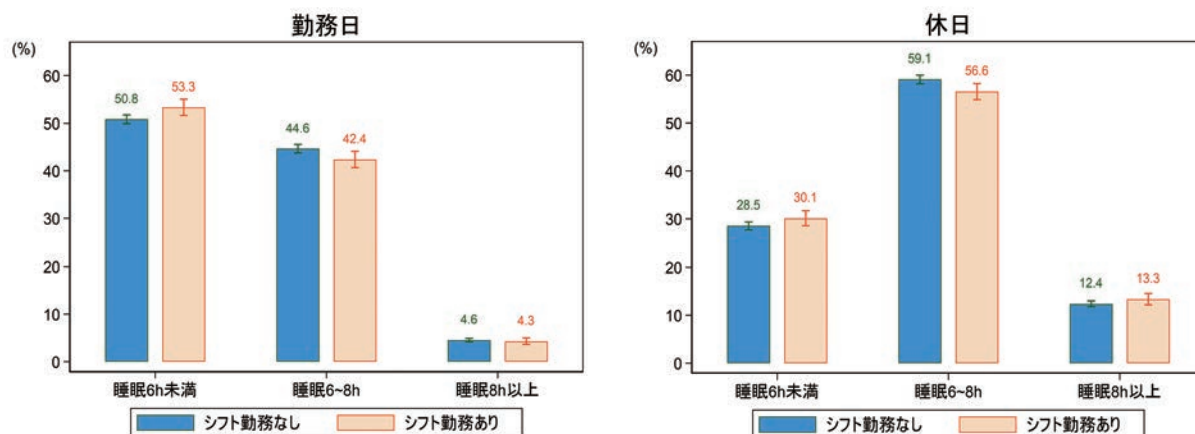
図表 4-6 1 週間あたり労働時間別の勤務日・休日の睡眠時間の分布



をとる労働者の割合は勤務日の2～3倍と多かった。

図表4-7はシフト勤務の有無別の睡眠時間の構成比を示したものである。シフト勤務の有無の別について大きな差は見られなかった。

図表4-7 シフト勤務の有無別の睡眠時間の分布



4. 推定結果

(1) 勤務日・休日の睡眠時間の推定結果

非典型時間帯労働と睡眠時間の関連を検証するため、短時間睡眠（6時間未満）、適切な睡眠時間（6時間以上～8時間未満）、長時間睡眠（8時間以上）について多項ロジットモデルで推定を行った。短時間睡眠と長時間睡眠の各推定値は、適切な睡眠時間を参照基準とする比較を表す。図表4-8(a)と(b)はそれぞれ勤務日・休日の睡眠時間の推定結果を示している。Model 1からModel 3にかけて、仕事のストレス要因、睡眠問題、健康状態、生活時間配分を追加してコントロールしても、有意性や相対リスク比は大きく変わらない。

まず、勤務時間帯についての推定結果を見てみる。非典型時間帯労働を行う労働者は勤務日に短時間睡眠になる傾向が見られた。加えて、深夜勤務ありの労働者は、勤務日だけでなく休日にも長時間睡眠になる傾向であった。

深夜勤務ありの労働者は、休日に短時間睡眠になる傾向が示されたが（Model 1）、仕事のストレス要因、睡眠問題や健康状態をコントロールすると有意水準が低くなり（Model 2）、さらに、生活時間配分をコントロールすると、有意でなくなった（Model 3）。このことから、深夜勤務ありの労働者は家事、育児、自由時間などの睡眠以外の生活時間を減らすことを通じて、休日の睡眠時間を確保するようにしている可能性が考えられる。

次に、1週間あたり労働時間についての推定結果を見てみる。勤務日において、1週間あたり40時間以上の長時間労働者では、短時間睡眠になる傾向が示された。また、1週間あたり労働時間が短くても長くても、長時間睡眠になる傾向が見られた。それに対して、休日においては、1週間あたり35時間未満の短時間労働者と同55時間以上の極端な長時間労働

図表 4-8(a) 勤務日の睡眠時間の推定結果 (N=15, 015)

	Model 1				Model 2				Model 3			
	<6h		≥8h		<6h		≥8h		<6h		≥8h	
	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI
日中	1		1		1		1		1		1	
夜間	1.24***	1.14 - 1.36	1.09	0.87 - 1.36	1.12*	1.03 - 1.23	1.09	0.86 - 1.36	1.11*	1.01 - 1.21	1.11	0.89 - 1.40
早朝	1.23*	1.04 - 1.44	1.29	0.89 - 1.87	1.17	0.99 - 1.37	1.27	0.88 - 1.85	1.18*	1.00 - 1.39	1.28	0.88 - 1.87
早朝・夜間	1.65***	1.43 - 1.90	1.36	0.97 - 1.90	1.42***	1.23 - 1.64	1.34	0.95 - 1.88	1.40***	1.21 - 1.63	1.36	0.97 - 1.91
深夜	1.64***	1.46 - 1.84	1.50**	1.13 - 1.99	1.44***	1.28 - 1.62	1.46**	1.10 - 1.94	1.43***	1.27 - 1.61	1.47**	1.10 - 1.96
週労働時間 (Ref 35~39h)	1		1		1		1		1		1	
<35h	1.07	0.96 - 1.19	1.59**	1.19 - 2.13	1.01	0.90 - 1.13	1.56**	1.16 - 2.09	1.02	0.91 - 1.13	1.51**	1.12 - 2.02
40~54h	1.17**	1.05 - 1.30	1.59**	1.18 - 2.13	1.12*	1.00 - 1.25	1.59**	1.19 - 2.13	1.12*	1.00 - 1.25	1.58**	1.18 - 2.12
≥55h	1.63***	1.40 - 1.89	2.08***	1.44 - 3.01	1.45***	1.25 - 1.69	2.05***	1.41 - 2.96	1.46***	1.25 - 1.70	2.01***	1.39 - 2.91
シフト勤務	0.99	0.90 - 1.09	0.90	0.72 - 1.13	0.99	0.90 - 1.09	0.91	0.73 - 1.15	0.99	0.90 - 1.09	0.91	0.72 - 1.14

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

図表 4-8(b) 休日の睡眠時間の推定結果 (N=15, 015)

	Model 1				Model 2				Model 3			
	<6h		≥8h		<6h		≥8h		<6h		≥8h	
	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI
日中	1		1		1		1		1		1	
夜間	0.98	0.89 - 1.08	0.96	0.84 - 1.09	0.92	0.84 - 1.02	0.94	0.82 - 1.08	0.92	0.83 - 1.02	0.93	0.81 - 1.07
早朝	1.04	0.87 - 1.24	0.86	0.67 - 1.12	1.00	0.84 - 1.19	0.86	0.67 - 1.12	0.99	0.83 - 1.19	0.87	0.67 - 1.13
早朝・夜間	1.14	0.98 - 1.33	0.98	0.79 - 1.22	1.04	0.88 - 1.21	0.96	0.77 - 1.20	1.04	0.89 - 1.22	0.95	0.76 - 1.18
深夜	1.28***	1.13 - 1.44	1.28**	1.08 - 1.52	1.17*	1.03 - 1.33	1.25*	1.05 - 1.49	1.11	0.98 - 1.27	1.29**	1.08 - 1.53
週労働時間 (Ref 35~39h)												
<35h	1.26***	1.11 - 1.42	1.05	0.89 - 1.24	1.19**	1.05 - 1.34	1.04	0.88 - 1.23	1.18*	1.04 - 1.34	1.07	0.91 - 1.27
40~54h	1.04	0.91 - 1.17	1.08	0.92 - 1.27	1.00	0.88 - 1.13	1.08	0.92 - 1.27	1.02	0.90 - 1.16	1.07	0.91 - 1.26
≥55h	1.38***	1.18 - 1.63	1.21	0.97 - 1.51	1.26**	1.07 - 1.48	1.20	0.96 - 1.50	1.27**	1.07 - 1.49	1.20	0.96 - 1.50
シフト勤務	0.96	0.87 - 1.07	0.99	0.86 - 1.14	0.97	0.87 - 1.07	1.00	0.87 - 1.15	1.00	0.90 - 1.12	0.97	0.84 - 1.12

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

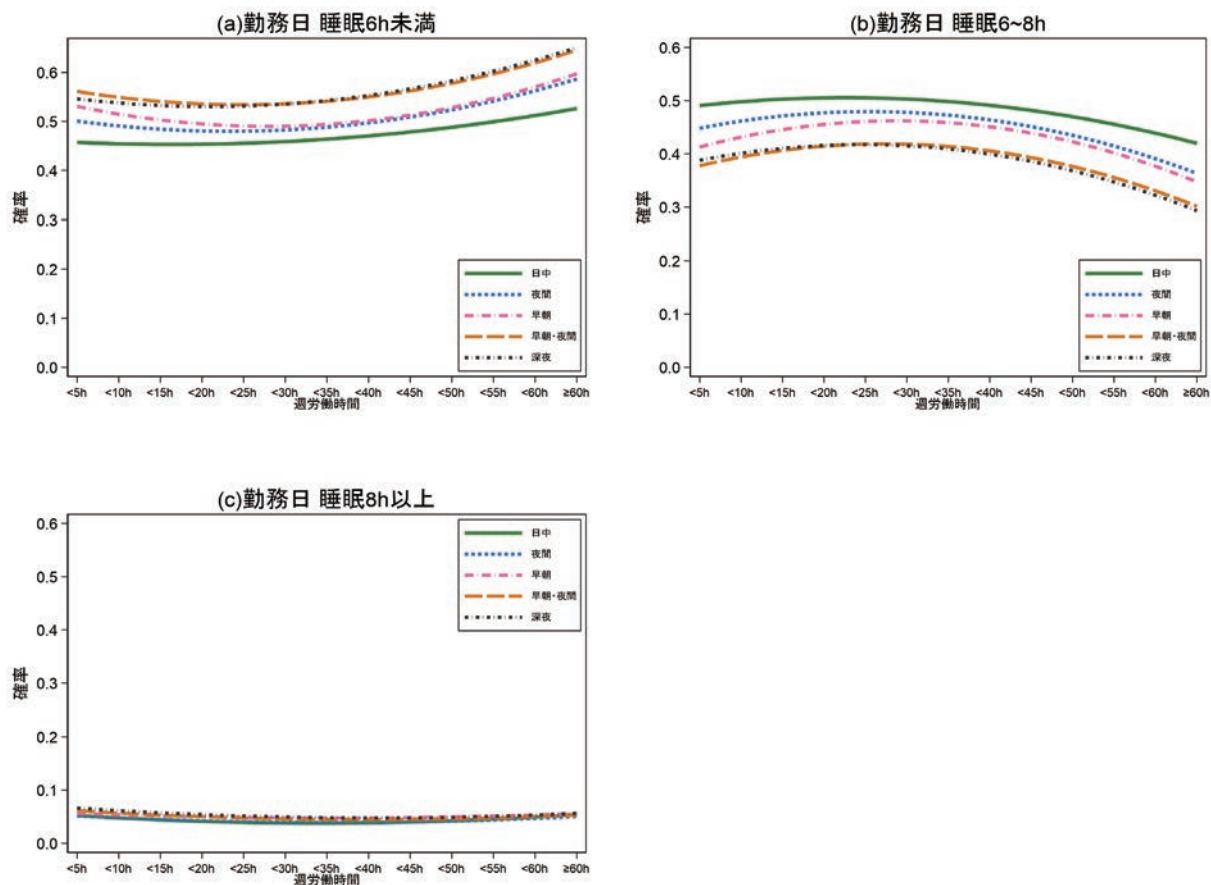
者は、ともに短時間睡眠になる傾向であった。シフト勤務については、いずれのモデルにおいても有意ではなかった。

(2) 勤務日・休日の睡眠時間の選択確率

勤務時間帯、1週間あたり労働時間と睡眠時間の関係を直感的に見るため、1週間あたり労働時間を合併せずに Model 3 を再推定した（1週間あたり労働時間「35 時間以上～40 時間未満」を基準とする）。推定結果を用いて、1週間あたり労働時間の各区分において、勤務時間帯別に睡眠時間の選択確率の予測値を算出し、2 次曲線に当てはめた。

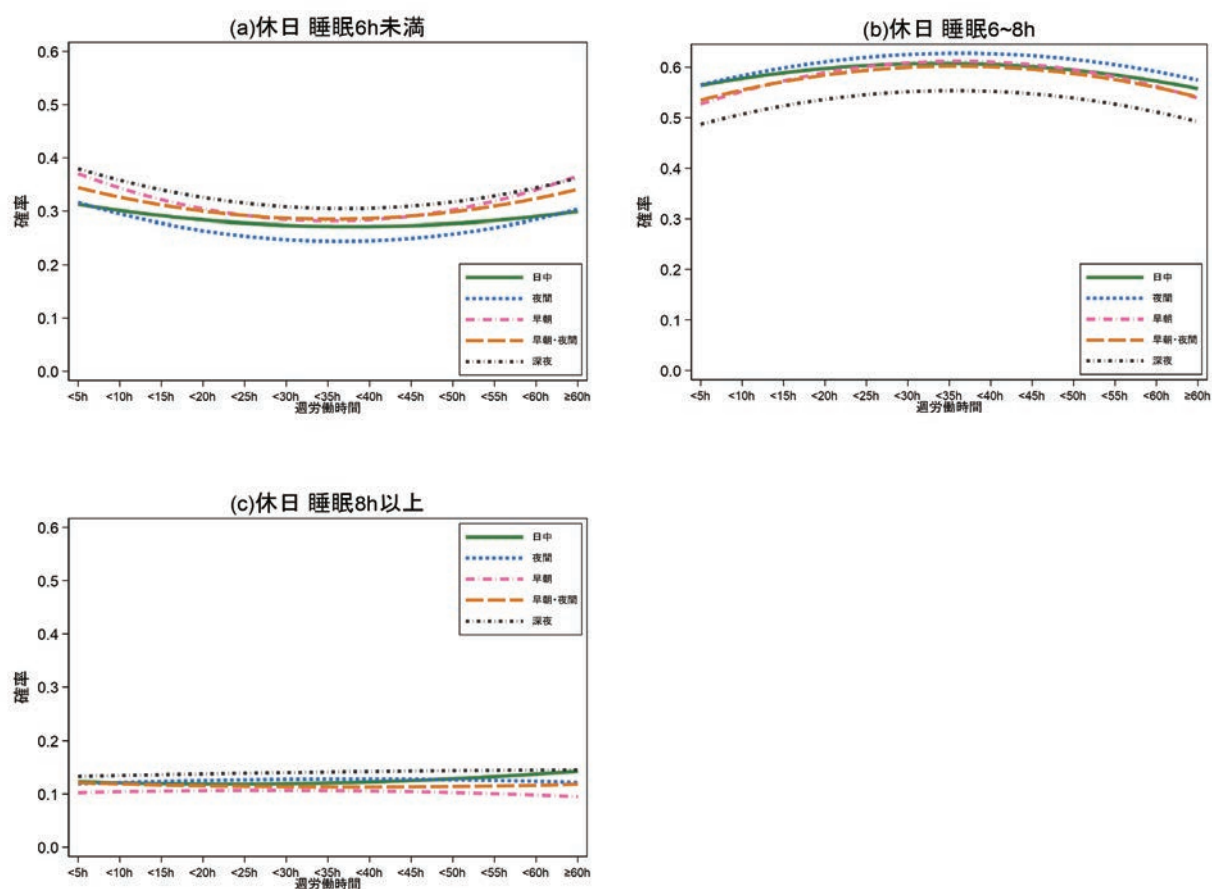
図表 4-9 は勤務日において、短時間睡眠（a）、適切な睡眠時間（b）、長時間睡眠（c）の選択確率を勤務時間帯別に示したものである。1週間あたり労働時間が長くなるにつれて、短時間睡眠の確率が緩やかに上昇する傾向にある一方、適切な睡眠時間の確率は低下する傾向であった。8 時間以上の長時間睡眠の確率は勤務時間帯別もしくは労働時間別にみてほとんど差がない。次に、適切な睡眠時間の確率において、勤務時間帯別の位置関係をみると、日中勤務のみの労働者が最も高いのに対して、早朝・夜間勤務ありと深夜勤務ありの労働者が最も低い。夜間勤務のみ、早朝勤務のみの労働者はその間となった。

図表 4-9 勤務日の睡眠時間の選択確率



図表 4-10 は休日の短時間睡眠 (a)、適切な睡眠時間 (b)、長時間睡眠 (c) の選択確率を勤務時間帯別に示したものである。適切な睡眠時間の確率を見ると、1 週間あたり労働時間が短くても長くても低下する傾向であった。また、勤務時間帯別の位置関係をみると、いずれの労働時間においても夜間勤務ありの労働者が適切な睡眠時間をとる確率が最も高く、深夜勤務ありの労働者が最も低かった。日中勤務のみ、早朝勤務あり、早朝・夜間勤務ありの労働者には差がほぼ見られなかった。長時間睡眠については、深夜勤務ありの労働者の確率が最も高く、早朝勤務ありの労働者が最も低いと見られる。

図表 4-10 休日の睡眠時間の選択確率



(3) 休日と勤務日の睡眠時間の差異の推定結果

図表 4-11 は休日と勤務日の睡眠時間の差異の推定結果を示している。非典型時間帯労働をする労働者は、休日に勤務日より長い睡眠をとる傾向であった。特に、早朝・夜間勤務ありと深夜勤務ありの労働者は、休日に勤務日より 2 時間以上長く睡眠をとる傾向があった。また、1 週間あたり 35 時間未満の労働者は、休日に勤務日より 2 時間以上長く睡眠をとる確率が有意に低かった。

夜間勤務ありの労働者は、休日に勤務日より 2 時間以上長く睡眠をとる傾向が見られたが (Model 1)、仕事のストレス要因、睡眠問題や健康状態をコントロールすると有意水準

が低くなり (Model 2)、さらに、生活時間配分をコントロールすると、有意ではなくなった (Model 3)。

図表 4-11 休日と勤務日の睡眠時間の差異の推定結果 (N=15, 015)

	Model 1					
	休日より勤務日のほうが長い		休日は勤務日より1時間長い		休日は勤務日より2時間以上長い	
	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI
日中	1		1		1	
夜間	0.94	0.78 - 1.13	1.30***	1.18 - 1.44	1.29***	1.14 - 1.46
早朝	1.05	0.76 - 1.44	1.23*	1.03 - 1.47	1.02	0.80 - 1.30
早朝・夜間	1.20	0.90 - 1.58	1.38***	1.18 - 1.63	1.69***	1.40 - 2.05
深夜	1.19	0.95 - 1.49	1.26***	1.10 - 1.43	1.87***	1.59 - 2.18
週労働時間 (Ref 35~39h)	1		1		1	
<35h	1.24	0.98 - 1.56	0.86*	0.76 - 0.98	0.79**	0.68 - 0.92
40~54h	0.93	0.74 - 1.18	1.02	0.90 - 1.15	1.02	0.88 - 1.18
≥55h	1.23	0.91 - 1.67	1.01	0.85 - 1.20	1.26*	1.04 - 1.52
シフト勤務	0.83	0.68 - 1.01	1.09	0.98 - 1.21	0.98	0.86 - 1.11

	Model 2					
	休日より勤務日のほうが長い		休日は勤務日より1時間長い		休日は勤務日より2時間以上長い	
	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI
日中	1		1		1	
夜間	0.91	0.75 - 1.11	1.26***	1.14 - 1.40	1.17*	1.03 - 1.33
早朝	1.03	0.74 - 1.41	1.22*	1.02 - 1.46	0.99	0.77 - 1.26
早朝・夜間	1.14	0.86 - 1.51	1.34***	1.14 - 1.58	1.50***	1.24 - 1.82
深夜	1.12	0.89 - 1.41	1.23**	1.07 - 1.40	1.70***	1.45 - 2.00
週労働時間 (Ref 35~39h)	1		1		1	
<35h	1.19	0.95 - 1.50	0.87*	0.77 - 0.98	0.77**	0.66 - 0.90
40~54h	0.92	0.72 - 1.16	1.01	0.89 - 1.14	0.99	0.85 - 1.15
≥55h	1.17	0.86 - 1.59	1.00	0.84 - 1.19	1.17	0.96 - 1.42
シフト勤務	0.83	0.68 - 1.02	1.08	0.97 - 1.21	0.98	0.86 - 1.11

	Model 3					
	休日より勤務日のほうが長い		休日は勤務日より1時間長い		休日は勤務日より2時間以上長い	
	RRR	95% CI	RRR	95% CI	RRR	95% CI
日中	1		1		1	
夜間	0.92	0.76 - 1.12	1.23***	1.11 - 1.36	1.12	0.98 - 1.27
早朝	1.01	0.73 - 1.40	1.24*	1.03 - 1.49	1.04	0.80 - 1.33
早朝・夜間	1.15	0.87 - 1.53	1.29**	1.09 - 1.52	1.43***	1.17 - 1.74
深夜	1.07	0.85 - 1.34	1.29***	1.12 - 1.47	1.82***	1.54 - 2.15
週労働時間 (Ref 35~39h)	1		1		1	
<35h	1.18	0.93 - 1.48	0.90	0.80 - 1.02	0.83*	0.71 - 0.97
40~54h	0.95	0.75 - 1.20	0.98	0.86 - 1.11	0.95	0.82 - 1.11
≥55h	1.17	0.86 - 1.59	1.00	0.84 - 1.19	1.17	0.96 - 1.44
シフト勤務	0.87	0.71 - 1.06	1.06	0.95 - 1.18	0.93	0.81 - 1.07

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

(4) 休日と勤務日の睡眠時間の差異の選択確率

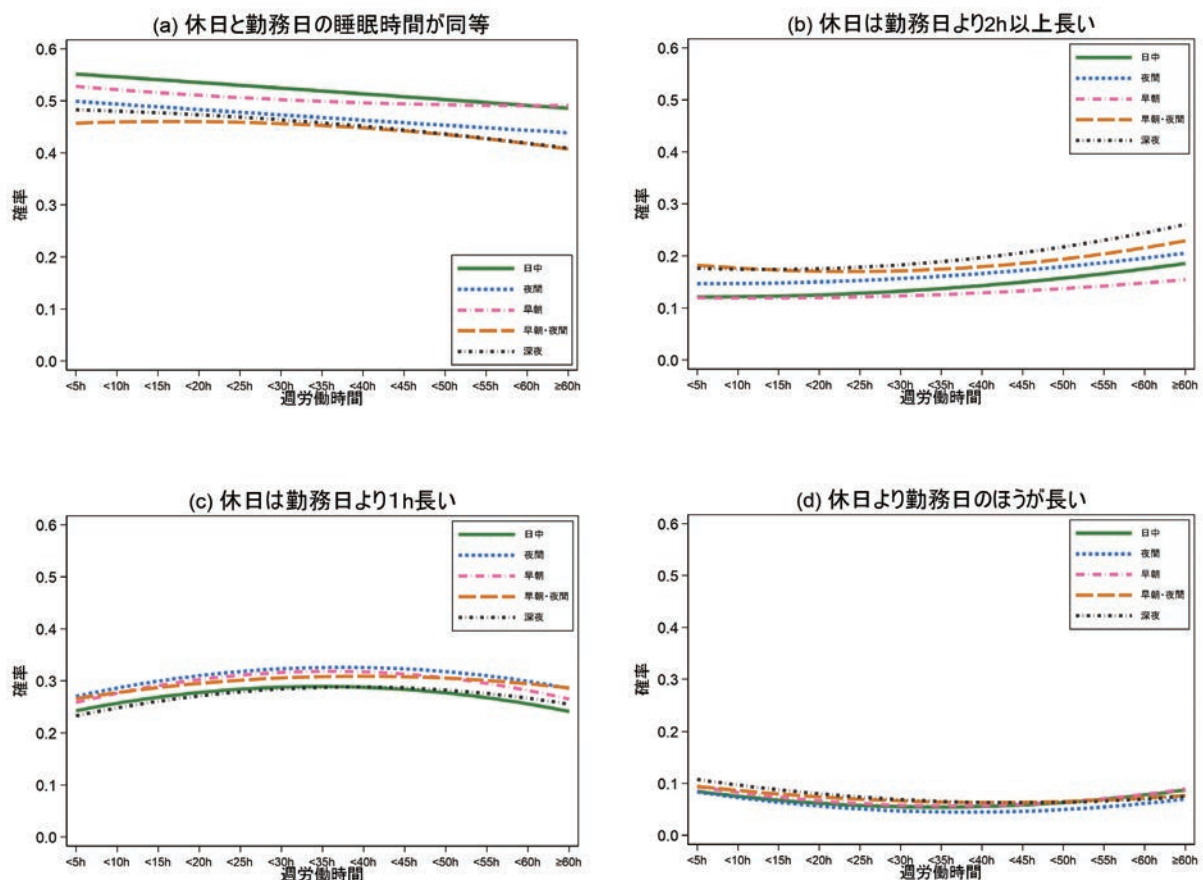
直感的に見るため、1週間あたり労働時間を合併せずに休日と勤務日の睡眠時間の差異の Model 3 を再推定した。推定結果を用いて、1週間あたり労働時間の各区分において勤務時間帯別に休日と勤務日の睡眠時間の差異の確率の予測値を算出し、2次曲線に当てはめた。

図表 4-12 (a) は休日と勤務日の睡眠時間が同等である確率、図表 4-12 (b) は休日の睡眠時間が勤務日より2時間以上長くなる確率を勤務時間帯別に示したものである。1週間あたり労働時間が長くなるにつれて、休日と勤務日の睡眠時間が同等である確率が低下する一方、休日の睡眠時間が2時間以上長くなる確率は上昇する傾向であった。休日の睡眠時間が

1 時間長い確率（図表 4-12 (c)）、勤務日の睡眠時間が休日より長い確率（図表 4-12 (d)）は、1 週間あたり労働時間と関係なく、ほぼ横ばいとなった。

次に、休日と勤務日の睡眠時間が同等である確率について勤務時間帯別の位置関係をみると、1 週間あたり労働時間のいずれの区分においても日中勤務のみの労働者が最も高く、早朝・夜間勤務ありの労働者が最も低かった。休日の睡眠時間が 2 時間以上長くなる確率については、早朝勤務ありの労働者が最も低く、日中勤務のみ、夜間勤務あり、早朝・夜間勤務あり、深夜勤務ありの順に高くなった。

図表 4-12 休日と勤務日の睡眠時間の差異の選択確率



5. 考察と政策インプリケーション

(1) 考察

本章では日本の中年層人口を代表するデータを用いて、非典型時間帯労働と勤務日・休日の睡眠時間、およびその差異との関連について検証した。日本では非典型時間帯労働に従事する労働者の割合が 6 割を超え、「いつ働くか」という労働時間の質の問題は、労働者の健康やウェルビーイングとの関連を明らかにする上で重要な課題である。

労働時間をコントロールしても非典型時間帯労働が短時間睡眠ならびに長時間睡眠と有意

に関連するという結果は、イギリスの一般労働者を対象とした先行研究と一致する (Weston et al. 2024)。本章では勤務時間帯別、ならびに勤務日・休日の睡眠時間を分けて検証することで新たな知見を得た。夜間勤務あり、早朝勤務あり、早朝・夜間勤務あり、深夜勤務ありは、いずれも勤務日の短時間睡眠と有意な関連が見られたが、休日の短時間睡眠と有意な関連は見られなかった。非典型時間帯労働に従事すると体内時計の乱れをきたす可能性が高くなり、適切な睡眠をとりにくくなって短時間睡眠となることが考えられる。時間制限のない休日では、体内時計を整えて短時間睡眠を避けることができる。

また、深夜勤務ありは勤務日・休日の長時間睡眠とも有意な関連が見られた。深夜勤務ありの労働者は、短時間睡眠になりがちな人と長時間睡眠になりがちな人の双方が存在する。生理的に望ましくない深夜時間帯の勤務に従事すると、身体に一層負担をかけ、疲労回復にはより長い睡眠が必要となることが考えられる。しかし、体内時計の乱れを調整できる人は長時間睡眠が確保でき、そうではない人は長く寝ようとしても睡眠時間が取れず、短時間睡眠になってしまう可能性が考えられる。勤務日の長時間睡眠については、1) 深夜勤務の際に集中力低下や眠気等を防ぐため、勤務前に意識的に長時間睡眠をとること、2) 深夜勤務を含む長時間勤務の場合、安全確保や労働者の疲労を軽減する等の措置として事業場で仮眠時間を設けられるため、結果的に長時間睡眠になる、3) 深夜勤務前日は「深夜入り」として公休日とされたり、深夜勤務翌日が深夜勤務以外（「深夜明け」）である場合には、勤務間インターバルが通常よりも長くなるために長時間睡眠となる、等の可能性が考えられる。

休日と勤務日の睡眠時間の差異については長時間労働との有意な関連は見られなかったが、非典型時間帯労働とは有意な関連がみられた。このことから、非典型時間帯労働は勤務日・休日に適切な睡眠時間をとる確率を低下させるだけではなく、休日と勤務日の睡眠時間の差異をもたらす可能性が示唆された。勤務日に適切な睡眠時間（図表 4-9(b)）をとることや、勤務日と休日の睡眠時間の規則性（図表 4-12(a)）を維持する観点から考えると、労働者の睡眠時間確保にかかる負担は、早朝・夜間勤務ありと深夜勤務ありの場合に、早朝勤務ありや夜間勤務ありよりも大きい。また、早朝・夜間勤務ありの労働者の睡眠への負担は、深夜勤務ありの場合とほぼ変わらないことがわかった。

長時間労働が短時間睡眠と有意に関連するという結果は先行研究と一致する (Virtanen et al. 2009; Nakashima et al. 2011; Ohtsu et al. 2013)。本章の新たな知見として、1 週間あたり 55 時間以上の長時間労働をする労働者は勤務日に短時間睡眠になるだけではなく、休日にも短時間睡眠になりやすいことがわかった。勤務日の短時間睡眠に慣れている人は、休日に時間の制限がなくなっても、体内リズムを調整して十分な睡眠時間を確保することができない可能性が考えられる。また、1 週間あたり 35 時間未満の短時間労働者は、勤務日の短時間睡眠と有意な関連がみられないものの、休日の短時間睡眠と有意な関連がみられた。この背景には、短時間労働者は休日に睡眠を削って家事などの家庭内活動を多く担当する可能性が考えられる。以上より、適切な労働時間は労働者の睡眠健康を維持するために有益で

あることが分かる。追記すると、労働時間の長短によらず、疲労回復のため勤務日に8時間以上の長時間睡眠を必要とする人が一定数存在する。ただ、この割合は全サンプルの4～5%程度であった。

(2) 政策インプリケーション

睡眠は身体的健康、メンタルヘルス、生活の質と密接な関係がある。適切な睡眠時間の確保は労働者の健康維持・増進、過重労働の防止などの上で重要である。適切な睡眠をとれないと、長期的には労働者の生産性、安全、健康、家庭生活などあらゆる面に悪影響が生じる。したがって、勤務時間帯が労働者の睡眠時間や睡眠の規則性に与える影響を無視することはできない。コロナ禍を機に、コンビニエンスストアや飲食店等の24時間営業や深夜営業は縮小傾向であり、また、人口減少社会に直面する我が国では、過剰なサービスのあり方の見直し等も進み始めている。しかしながら、深夜時間帯の労働の減少分が夜間や早朝の時間帯に移ることも考えられ、深夜営業の縮小が即ち非典型時間帯労働の縮小とはならないことに注意が必要であろう。そのため、非典型時間帯労働により生じる不健康リスクへの対策として、事業場での労働時間管理の見直しと、労働者の適切な睡眠時間の確保が望まれる。特に労働時間管理にあたって、労働の量だけではなく、「いつ働くか」という労働時間の質的側面の改善も必要である。

政策上は、例えば「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」等で、やむを得ず時間外労働を行う場合は深夜勤務の回数の制限や、勤務間インターバル及び朝型の働き方の導入を検討することが挙げられよう。本章の分析結果によると、早朝・夜間勤務ありの労働者は、勤務日に適切な睡眠時間となる確率、休日と勤務日の睡眠時間が同等となる確率は深夜勤務ありの労働者とほぼ違いがない。そこで、朝型の働き方を導入する事業場では、労働時間を管理する際に、一定時刻以降に働くことを避けさせることや、早朝と夜間に勤務する回数を制限することに注意を払う必要がある。また、勤務間インターバルの確保は、適切な睡眠時間をとる機会の確保につながると考えられる。非典型時間帯労働の労働者にかかる負担を認識することで、非典型時間帯労働の頻度を減らし、勤務時間帯に応じて勤務間インターバルの長さを設定するように考慮すべきである。

個人は選好に従って効用を最大化するように勤務時間帯や睡眠時間を選択する、という前提に立てば、それは主体的な選択であり、外部が介入する余地はない。しかし、長期的に良好な睡眠をとれないと、生産性の低下や健康の悪化などをもたらす可能性があるため、良質な睡眠に向けた知識の普及啓発が必要である。具体的には、非典型時間帯労働によって引き起こされる睡眠や健康への悪影響や、適切な睡眠時間を確保することの重要性を強調する必要がある。適切な睡眠時間を確保することによって、身体的健康、メンタルヘルス、生活の質などの改善につなげることができると考えられる。

(3) 限界と今後の課題

本章の主たる限界点は3点ある。1点目は、睡眠時間、勤務時間帯、1週間あたり労働時間は全て自己報告であり、記憶間違いなどの測定誤差によるバイアスが無視できない。今後、客観的なデータを用いる検証を重ねることが望ましい。

2点目は、本調査において早朝、夜間、深夜の非典型時間帯労働を複数経験する労働者は4人に1人であった。複数の非典型時間帯労働を経験した労働者について、同じ日に複数の時間帯の勤務を経験していたのか、または、ローテーションで日によって異なる非典型時間帯の労働を経験していたのかを区別できない。また、1週間あたり労働時間が55時間を超えると、日中勤務のみの労働者の割合がやや上昇する傾向がみられた。これには所定の休日に出勤している可能性があると考えられる。調査では、所定の休日の出勤の有無については回答を求めているため、勤務日の非典型時間帯労働と所定の休日の出勤との別によって睡眠時間との関連が異なるかを検証することはできない。さらに、勤務スケジュールの規則性や、予測可能性なども睡眠時間と関連する可能性があり、これらも今後の追加的な検討が必要な課題となる。

3点目は、本章でクロスセクション・データを用いて分析を行い、推定する際には、勤務時間帯と睡眠時間に関連すると考えられる変数を多くコントロールして、有意性や相対リスク比に変化が生じるかを検討したが、依然として内生性が生じる可能性が高い。今後パネルデータを用いたさらなる検証が待たれる。

以上のような限界点はあるものの、本章は日本の中年層を代表するデータを用いて、非典型時間帯労働が労働者の睡眠時間と深く関わることを明らかにした。非典型時間帯労働が広がってきた現代社会において、事業場では労働時間管理の一環として、労働者への負担を考慮して勤務時間帯の改善を進めることが必要になるだろう。

参考文献

- 大石亜希子 (2017). 24時間週7日経済におけるワーク・ライフ・バランス. 大原社会問題研究所雑誌 701:24-39.
- 黒田祥子 (2012). 日本人の余暇時間; 長期的な視点から. 日本労働研究雑誌, 625: 32-44.
- 黒田祥子, 山本勲 (2011). 人々はいくつ働いているか? 深夜化と正規・非正規雇用の関係. RIETI ディスカッションペーパー, 11-J-053: 1-18.
- 厚生労働省 健康づくりのための睡眠指針の改訂に関する検討会 (2024). 健康づくりのための睡眠ガイド 2023.
- 厚生労働省 (2015). 平成27年版労働経済白書
- Adachi, H., Yamamoto, R., Fujino, R., Kanayama, D., Sakagami, Y., Akamine, S., ... & Kudo, T. (2021). Association of weekday-to-weekend sleep differences and stress response among a Japanese working population: a cross-sectional study. *Sleep*

- Medicine*, 82: 159-164.
- Bin, Y. S., Marshall, N. S., & Glozier, N. (2012). Secular trends in adult sleep duration: a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 16(3), 223-230.
- Cai, H., Shu, X. O., Xiang, Y. B., Yang, G., Li, H., Ji, B. T., ... & Zheng, W. (2015). Sleep duration and mortality: a prospective study of 113,138 middle-aged and elderly Chinese men and women. *Sleep*, 38 (4), 529-536.
- Chaput, J. P., Biswas, R. K., Ahmadi, M., Cistulli, P. A., Rajaratnam, S. M., Hamer, M., & Stamatakis, E. (2024). Device-measured weekend catch-up sleep, mortality, and cardiovascular disease incidence in adults. *Sleep*, 47(11):zsae135.
- Crowther, M. E., Reynolds, A. C., Ferguson, S. A., & Adams, R. (2020). Perceptions of the impact of non-standard work schedules on health in Australian graduates: an exploratory study. *Industrial health*, 58(1): 54-62.
- Enchautegui María, E. (2013). Nonstandard Work Schedules and the Well-Being of Low-Income Families Low-Income Working Families. *Urban Institute*, Paper 26
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey; Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Haaramo, P., Rahkonen, O., Lahelma, E., & Lallukka, T. (2012). The joint association of sleep duration and insomnia symptoms with disability retirement—a longitudinal, register-linked study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38:427-435.
- Han, W. J. (2023). Work schedule patterns and health over thirty-years of working lives: NLSY79 Cohort. *Population Research and Policy Review*, 42(2): 18.
- Ikeda, H., Kubo, T., Izawa, S., Nakamura-Taira, N., Yoshikawa, T., & Akamatsu, R. (2022). The joint association of daily rest periods and sleep duration with worker health and productivity: a cross-sectional web survey of Japanese daytime workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17): 11143.
- Ikehara, S., Iso, H., Date, C., Kikuchi, S., Watanabe, Y., Wada, Y., ... & JACC Study Group. (2009). Association of sleep duration with mortality from cardiovascular disease and other causes for Japanese men and women: the JACC study. *Sleep*, 32(3), 295-301.
- Itani, O., Jike, M., Watanabe, N., & Kaneita, Y. (2017). Short sleep duration and health outcomes: a systematic review, meta-analysis, and meta-regression. *Sleep medicine*, 32: 246-256.
- Jike, M., Itani, O., Watanabe, N., Buysse, D. J., & Kaneita, Y. (2018). Long sleep

- duration and health outcomes: a systematic review, meta-analysis and meta-regression. *Sleep Medicine Reviews*, 39: 25-36.
- Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355:i5210.
- Kim, K. M., Han, S. M., Min, I. K., Heo, K., Kim, W. J., & Chu, M. K. (2021). Weekend catch-up sleep and depression: Results from a nationally representative sample in Korea. *Sleep Medicine*, 87: 62-68.
- Kubo, T., Matsumoto, S., Sasaki, T., Ikeda, H., Izawa, S., Takahashi, M., ... & Sakai, K. (2021). Shorter sleep duration is associated with potential risks for overwork-related death among Japanese truck drivers: use of the Karoshi prodromes from worker's compensation cases. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94: 991-1001.
- Lallukka, T., Haaramo, P., Lahelma, E., & Rahkonen, O. (2011). Sleep problems and disability retirement: a register-based follow-up study. *American journal of epidemiology*, 173(8):871-881.
- Li, J., Johnson, S. E., Han, W. J., Andrews, S., Kendall, G., Strazdins, L., & Dockery, A. (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *The journal of primary prevention*, 35: 53-73.
- Liu Y, Yin J, Li X, Yang J, Liu Y(2024). Examining the connection between weekend catch-up sleep and depression: Insights from 2017 to 2020 NHANES information. *J Affect Disord*. 358:61-69.
- Nakashima, M., Morikawa, Y., Sakurai, M., Nakamura, K., Miura, K., Ishizaki, M., ... & Nakagawa, H. (2011). Association between long working hours and sleep problems in white - collar workers. *Journal of sleep research*, 20(1 pt 1):110-116.
- OECD 2021 Gender data portal. Available at : https://www.oecd.org/gender/data/OECD_1564_TUSupdatePortal.xlsx
- Ohtsu, T.; Kaneita, Y.; Aritake, S.; Mishima, K.; Uchiyama, M.; Akashiba, T.; Uchimura, N.; Nakaji, S.; Munezawa, T.; Kokaze, A.; et al (2013). A cross-sectional study of the association between working hours and sleep duration among the Japanese working population. *J. Occup. Health* 55:307-311.
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*. Russell Sage Foundation.
- Sato, K., Kuroda, S., & Owan, H. (2020). Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Social Science & Medicine*, 246: 112774.

- Svensson, T., Inoue, M., Saito, E., Sawada, N., Iso, H., Mizoue, T., ... & Tsugane, S. (2021). The association between habitual sleep duration and mortality according to sex and age: the Japan Public Health Center-based Prospective Study. *Journal of Epidemiology*, 31(2): 109-118.
- Uehli, K., Mehta, A. J., Miedinger, D., Hug, K., Schindler, C., Holsboer-Trachsler, E., ... & Künzli, N. (2014). Sleep problems and work injuries: a systematic review and meta-analysis. *Sleep Medicine Reviews*, 18(1): 61-73.
- Takaesu, Y., Shimura, A., Komada, Y., Futenma, K., Ishii, M., Sugiura, K., ... & Inoue, Y. (2021). Association of sleep duration on workdays or free days and social jetlag with job stress. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 75(8): 244-249.
- Tamakoshi A, Ohno Y(2004). Self-reported sleep duration as a predictor of all-cause mortality: results from the JACC study, Japan. *Sleep* 27:51-4
- Virtanen M, Ferrie JE, Gimeno D, Vahtera J, Elovainio M, Singh-Manoux A, Marmot MG, Kivimäki M (2009). Long working hours and sleep disturbances: the Whitehall II prospective cohort study. *Sleep*. 32(6):737-45.
- Weston, G., Zilanawala, A., Webb, E., Carvalho, L., & McMunn, A. (2024). Work hours, weekend working, nonstandard work schedules and sleep quantity and quality: findings from the UK household longitudinal study. *BMC Public Health*, 24(1): 309.
- Yang, Lili, et al (2021). "Association of sleep duration with all-cause and disease-specific mortality in US adults." *J Epidemiol Community Health* 75.6: 556-561.
- Yoshiike, T., Kawamura, A., Utsumi, T., Matsui, K., & Kuriyama, K. (2023). A prospective study of the association of weekend catch-up sleep and sleep duration with mortality in middle-aged adults. *Sleep and Biological Rhythms*, 21(4), 409-418.

付録 コントロール変数の定義

	変数名	定義
個人属性	年齢	調査時点の年齢
	性別	「女性」の場合に1、「男性」の場合に0
	学歴	3カテゴリ：1「高卒以下」=中学校、高校、2「短大・高専」=専門学校、高等専門学校、短大、3「大学以上」=大学、大学院
家庭属性	配偶者	「既婚」の場合に1、「未婚、離別、死別」の場合に0
	子供人数	連続変数：子供の総数
	6歳未満子供有無	「いる」の場合に1、「いない」の場合に0
	同居人数	連続変数：同居家族の総人数
	家庭年収	5カテゴリ：1「400万円未満」、2「400～700万円未満」、3「700万～1000万円未満」、4「1000万円以上」、5「分からない・答えたくない」
仕事属性	就業形態	3カテゴリ：1「正社員」、2「非正規」、3「経営者・役員」
	副業	「過去の6ヶ月の間に副業をしましたか」について、「した」の場合に1、「していない」の場合に0
	テレワーク	連続変数：「過去1ヶ月において、1週間に何日在宅勤務を実施しましたか」について、1「0日」、2「1日」、3「2日」、4「3日」、5「4日」、6「5日以上」
	職種	15カテゴリ：1管理的職業、2研究・技術、3法務・経営・文化芸術等、4医療・看護・保健、5保育・教育、6事務、7販売・営業、8福祉・介護、9サービス、10警備・保安、11農林漁業、12製造・修理・塗装・製図等、13配送・輸送・機械運転、14建設・土木・電気工事、15運搬・清掃・包装・選別等
	業種	20カテゴリ：1農業、林業、2漁業、3鉱業、採石業、砂利採取業、4建設業、5製造業、6電気・ガス・熱供給・水道業、7情報通信業、8運輸業、郵便業、9卸売業、小売業、10金融業、保険業、11不動産業、物品賃貸業、12学術研究、専門・技術サービス業、13宿泊業、飲食サービス業、14生活関連サービス業、娯楽業、15教育、学習支援業、16医療、福祉、17複合サービス事業、18サービス業（他に分類されないもの）、19公務、20その他
生活習慣	運動習慣	「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上実施している」について、「はい」の場合に1、「いいえ」の場合に0
	喫煙	「吸っている」の場合に1、それ以外0
	飲酒	「週1回以上」の場合に1、「ほとんど飲まない（飲めない）」の場合に0
仕事のストレス	量的負担	連続変数：「非常にたくさんの仕事をしなければならない」、「時間内に仕事が処理しきれない」、「一生懸命働かなければならない」の3項目について、1 そうだ、2 まあそうだ、3 ややちがう、4 ちがう、のリッカート尺度で問い、選択肢の得点を反転させ、3項目の合計点数を計算した。点数が高いほど量的負担が大きい
	質的負担	連続変数：「かなり注意を集中する必要がある」、「高度の知識や技術が必要なるむずかしい仕事だ」、「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」の3項目について、1 そうだ、2 まあそうだ、3 ややちがう、4 ちがう、のリッカート尺度で問い、選択肢の得点を反転させ、3項目の合計点数を計算した。点数が高いほど質的負担が大きい
	身体的負担	連続変数：「からだを大変よく使う仕事だ」について、1 そうだ、2 まあそうだ、3 ややちがう、4 ちがう、のリッカート尺度で問い、選択肢の得点を反転させた。点数が高いほど身体的負担が大きい
	仕事のコントロール度	連続変数：「自分のペースで仕事ができる」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」の3項目について、1 そうだ、2 まあそうだ、3 ややちがう、4 ちがう、のリッカート尺度で問い、3項目の合計点数を計算した。点数が高いほど仕事のコントロール度が低い
睡眠関連	睡眠薬服用	「過去1ヶ月の間、睡眠薬をどのくらい使用しましたか」について、1「なし」、2「月1～3回程度」、3「週に1～3回程度」、4「ほぼ毎日」と問い、「月1回以上」の場合に1、「なし」の場合に0
	睡眠問題の有無	「最近の1週間を通して、睡眠に支障について、どの程度悩まされていますか？」について、1 ぜんぜん悩まされていない、2 わずかに悩まされている、3 少し悩まされている、4 かなり悩まされている、5 とても悩まされていると問い、「かなり悩まされている」と「とても悩まされている」場合に1、それ以外0
健康関連	主観的健康感	連続変数：「現在の健康状態はいかがですか」について、1よい、2 まあよい、3 ふつう、4 あまりよくない、5 よくない、のリッカート尺度で問い、選択肢の得点を反転させた。点数が高いほど主観的健康が良い
	メンタルヘルス	連続変数：「神経過敏に感じましたか」、「絶望的だと感じましたか」、「そわそわ、落ち着かなく感じましたか」、「気分が沈み込んで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか」、「何をしても骨折りだと感じましたか」、「自分は価値のない人間だと感じましたか」の6項目について、1 全くない、2 少しだけ、3 とときどき、4 たいてい、5 いつも、のリッカート尺度で問い、6項目の合計点数を求めた（得点範囲0～24点）。点数が高いほどメンタルヘルス状態が悪い
生活時間配分	通勤	連続変数：「ご自宅から勤務先までの通勤時間は、片道どれくらいですか」について、0「0分」、1「15分未満」、2「15分以上～30分未満」、3「30分以上～1時間未満」、4「1時間以上～1時間30分未満」、5「1時間30分以上～2時間未満」、6「2時間以上」
	家事	連続変数：「過去1ヶ月の間、仕事のある/仕事をしない 平均的な1日に、各種の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか」について、1「なし」、2「30分未満」、3「30分以上～1時間未満」、4「1時間以上～2時間未満」、5「2時間以上～3時間未満」、6「3時間以上～4時間未満」、7「4時間以上～5時間未満」、8「5時間以上」
	育児	
	介護・看護	
	自由時間	

第5章 ポストコロナのテレワーク

高見具広・山本雄三

1. 問題意識

本章では、新型コロナウイルス感染症収束後（以下「ポストコロナ」と表記）における、テレワーク（在宅勤務）の実施状況、および、テレワーク実施にともなう生活時間配分の変化について、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-i）第1回～第3回調査のパネルデータを用いて検証する。

テレワークは、新型コロナウイルス禍（以下「コロナ禍」と表記）より前から、ワーク・ライフ・バランスに資する柔軟な働き方として政策的に推進されてきた¹。しかし、企業の労務管理上の理由もあり、実施が広がらなかった²。こうした中、コロナ禍、特に第1回緊急事態宣言の時期（2020年4～5月）において、テレワーク実施が急速に拡大した³。

テレワークは、どのような仕事にも一律に適用できる働き方ではなく、テレワークに適合的な仕事とそうでない仕事がある⁴。テレワークの実施有無は、こうした仕事特性との関連が強く、コロナ禍の日本においても例外ではなかった⁵。ただ、コロナ禍のテレワーク拡大は、それだけでは整理できない側面もある。感染拡大防止のための行政による出勤者削減等の要請もあったことから、企業によっては、テレワークにあまり適合的でない業務も含め、緊急避難的な措置として在宅勤務となった⁶。そして、個人や企業においては、従業員間コミュニケーションの取りにくさや、進捗状況把握の困難といった、テレワークを行う上での課題が多く指摘された⁷。計量的な実証研究においても、コロナ禍のテレワークについては、主観的生産性等で示される業務パフォーマンスの低下が指摘された⁸。

¹ テレワークは、情報通信機器を利用して通常の勤務先以外で勤務する働き方のことであり、モバイルワークやサテライトオフィス勤務などを含む場合があるが、本章では在宅勤務と同義のものとして扱う。

² 2014年に労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った企業アンケート調査によると、企業における在宅勤務の導入割合は2%程度にとどまっており、在宅勤務を導入していない理由として、情報セキュリティの問題や、労働時間管理・業務進捗管理の問題が挙げられた。労働政策研究・研修機構（2015）を参照。

³ JILPTがコロナ禍で行った企業・個人パネル調査によって、この間のテレワーク実施率の変動が確認される。調査結果は、労働政策研究・研修機構（2023）（2024）を参照。

⁴ Aum et al. (2022)、Dingel and Neiman (2020)、Kawaguchi and Motegi (2021)、Mongey et al. (2021)、Yasenov (2020) など。

⁵ 石井ほか（2021）、麦山・小松（2023）、Okubo（2020）など。

⁶ 労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った企業ヒアリング調査によると、2020年4～5月の緊急事態宣言（1回目）下は、「原則在宅勤務」などの会社の指示があり、感染拡大防止のための自宅待機に近い状態も見られた。労働政策研究・研修機構（2021）を参照。

⁷ たとえば、JILPTがコロナ禍に行った企業パネル調査によると、企業がテレワーク（在宅勤務）で感じた課題として、「職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「個人の業務の進捗の把握や達成度の把握が難しい」「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」等が指摘された。労働政策研究・研修機構（2024）を参照。

⁸ コロナ禍のテレワークに伴う業務パフォーマンスの低下を、労働者の主観的生産性をもとに検証した研究が多く見られた（Kitagawa et al. (2021)、Morikawa (2022)、Okubo et al. (2021)）。Takami and Yamamoto (2024) では、JILPT コロナパネル調査をもとに、コロナ禍（第1回緊急事態宣言下）のテレワークが、テレワーク適合性の低い仕事でも行われたことを示すとともに、それが実労働時間の減少という形で業務パフォーマンス低下状態をとまっていたことを検証した。

その後、新型コロナウイルス感染症は 2023 年 5 月に 5 類感染症に指定され、コロナ禍は一応の収束を見た。パンデミックという「緊急時」を脱した現在、企業の雇用管理や業務遂行の観点からテレワークの持続可能性が問われている。テレワーク率が著しく低かったコロナ禍前の状況に戻ることは考えにくいものの、企業によっては、従業員をテレワークから出社勤務に戻す「出社回帰」（「オフィス回帰」）の動きもあると言われる⁹。

一方、業務効率化等の働き方改革を進めることでテレワークを持続可能にする方向性や、育児・介護等との両立支援策としてテレワークを活用する方向性もあろう。テレワークは、コロナ禍前から柔軟な働き方として推進されており、企業・従業員の双方にメリットがある働き方とされてきた¹⁰。実際、コロナ禍前から、働き方改革の一環としてテレワークを導入する企業の動きもあった¹¹。今後もこうした観点から柔軟な働き方の利用可能性を拡大する方向が考えられる。あわせて、育児・介護等との両立支援の観点からもテレワークが政策的に推進されている。育児・介護休業法は 2024 年 6 月に改正され（2025 年 4 月施行）、3 歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務とされた。また、3 歳に満たない子を養育する労働者に関し短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークが追加された。今後、両立支援の文脈でテレワークが一定程度定着する可能性がある。

以上、ポストコロナでのテレワーク継続 / 非継続には、会社の雇用管理の方針、仕事特性や、労働者の家庭状況等が関係していると考えられる。ポストコロナにおいて、テレワークの継続状況がどのようなものであるのかが、まず問われるべきテーマである。

テレワークに関しては、通勤時間の削減等に伴う生活時間配分の変化も論点である。総務省統計局が 2021 年に行った「社会生活基本調査」をもとにすると、テレワーク実施有無によって生活時間配分が異なり、テレワーク実施者では家事・育児時間や睡眠・自由時間が長い傾向がある¹²。コロナ禍でテレワークを行った者では、生活時間配分が変化し、働く者のワーク・ライフ・バランスに影響があったと考えられた。コロナ禍では、日常的な感染対策や学校休校等にもともなう家事・育児等の総量の増加もあったことから、女性の家事関連負担の増加が指摘されるとともに¹³、家事分担という意味では、テレワークを行う男性において

⁹ 「在宅勤務減でオフィス拡大 全国 6 都市、出社回帰鮮明」（共同通信、2024 年 12 月 7 日 <https://news.yahoo.co.jp/articles/12553ff52eddedbd764989438ec97d08890b2633>）など。

¹⁰ 厚生労働省「テレワークではじめる働き方改革—テレワークの導入・運用ガイドブック」（<https://telework.mhlw.go.jp/info/pdf/H28hatarakikatakaikaku.pdf>）

¹¹ 労働政策研究・研修機構（2022）を参照。2019 年 3 月～2020 年 1 月に企業の管理職（部長・課長相当職）を対象に行ったインタビュー調査によると、働き方改革として、多様な人材が働きやすい就業環境を整えるために在宅勤務・テレワーク環境を整備する企業や、業務効率化の一環としてオンライン会議を活用する企業が見られた。

¹² 奥野（2022）を参照。2021 年の「社会生活基本調査」に基づくと、テレワーク実施者は、非実施者に比べ、睡眠時間が 18 分、趣味・娯楽の時間が 16 分、仕事時間が 13 分それぞれ長く、35～44 歳においては育児時間が 23 分長い。テレワーク実施有無によって生活時間配分が異なる様子がうかがえる。

¹³ 周（2021）では、緊急事態宣言（第 1 回）の発令期間に、子育て女性の家事・育児時間が増加したことが論じられる。

家事・育児時間の増加があったというエビデンスが示されたのが特徴的だった¹⁴。テレワークという働き方が男性の家事・育児参加を促進するならば、家事負担が女性に大きく偏っていることが長く問題視されてきた日本社会において、ワーク・ライフ・バランスの新しい形を示すものとして好ましい変化だろう。

もっとも、コロナ禍では働き方や生活時間配分に関わる人々の志向の変化も多分にあったと考えられることから、「通常時」に戻ったポストコロナでは働き方や生活時間配分に関する状況が異なると考えられる。たとえば、ポストコロナにおいては、テレワークの継続自体、業務効率等に関する企業の考え方や、労働者個人の志向、家庭事情等に大きく左右されると考えられる。そうした中で、ポストコロナにおけるテレワークが人々の生活時間配分にどのような影響を与えるのか、特に男女でどう異なるのかは注視すべき事項だろう。本章ではこうした点を検証したい。

2. データと変数

(1) データ

本稿で用いるデータは、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」(JILLS-i)の第1回～第3回データである。第1回調査の調査時点が2023年1月、第2回調査が2023年7月、第3回調査が2024年1月であることから、第1回調査と第2回調査の間に、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行したタイミングが挟まれる。もっとも、第1回調査が行われた2023年1月時点で、感染状況は落ち着いており、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置など、政府による新型コロナウイルス感染対策は終了していたことから、感染対策としてのテレワーク実施は既にピークを過ぎていた。そうではあるものの、2023年5月の「5類移行」をもって社会としてコロナ禍が収束したと整理され、「出社回帰」「オフィス回帰」という企業・労働者の行動が導かれた部分もある。本稿は、そうした5類移行前後に行われたパネル調査データを用いることで、ポストコロナでのテレワーク継続やその効果を議論するものである。

分析対象について、テレワーク日数や時間配分の変化を議論するにあたり、所定勤務日数が少ないなどの非正社員（パートタイム労働者等）は除くのが適切であるため、第1回調査時点で正社員を対象とした。加えて、被雇用者の「出社回帰」を議論するにあたって、無業になった者や非正社員になった者など、離転職による就業状態や勤め先の変化を考慮するこ

¹⁴ Sevilla and Smith (2020) は、コロナ禍で、夫婦の家事分担割合は縮小したとして、特にテレワークを行った男性は育児負担が増えたと指摘する。日本では、Inoue et al. (2021) が、テレワーク実施の男性における家事・育児への関わりの増加を検証している。臼井ほか (2022)、高見・山本 (2021) でも、18歳未満の子どものいる男性において、2020年のコロナ禍で、テレワーク実施が男性の家事・育児時間の増加に関係することが検証されている。高見 (2023) では2022年3月時点のテレワーク継続と家事時間との関係を検証し、男性ではテレワーク継続が家事時間増加に正の関係をもっていることを示した。なお、JILPT コロナパネル調査をもとに個人間の異質性を統制した高見・山本 (2023) では、コロナ禍におけるテレワークへの移行が、同一個人内において家事・育児時間の変化をもたらしたというエビデンスは得られなかった。データや分析方法によって結果が異なる部分には留意が必要である。

とは解釈が難しくなるため、ここでは、第3回調査時点まで離転職を経験していない者（同一雇用継続者）に限定した。対象となるサンプルは $n=6943$ である。

(2) 変数

テレワークは、週あたりの在宅勤務（テレワーク）日数が各回の調査で質問されている。回答の選択肢は「0日」～「5日以上」であり、本章の分析では「5日以上」の回答は5日と見なして、連続変数として用いる。

生活時間は、1日あたりの家事時間、育児時間、介護・看護時間、自由時間、睡眠時間が各回の調査で質問されている。家事時間は「家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など）」、自由時間は「自由時間（趣味・団らん・運動など）」として、平日（仕事のある日）、休日（仕事のない日）の1日あたりの時間が、「なし（0分）」～「5時間以上」の8件法で尋ねられている。睡眠時間は、平日および休日の睡眠時間が、「5時間未満」～「9時間以上」の6件法で尋ねられている。本章の分析では平日の回答を用い、分析にあたって、カテゴリーの中央値をとることで連続変数化して用いた¹⁵。労働時間については、調査では、週実労働時間が「0時間」～「60時間以上」の14件法（5時間刻みの選択肢）で尋ねられている。分析では、生活時間と同様に各カテゴリーの中央値をとることで連続変数化して用いた¹⁶。

勤め先における施策は、第1回調査の設問「あなたの勤め先では、次のような取組みがされていますか」（複数回答）について、テレワーク推進に関わる「働き方改革（残業削減、業務効率化等）」および「仕事と家庭の両立支援（ベビーシッター補助、介護に対する補助、勤務時間の柔軟性の拡充等）」の取組み有無の回答を用いる。

3. 分析

(1) テレワーク実施状況の推移

まず、調査データに基づいて、テレワーク実施状況の推移を確認する（図表5-1）¹⁷。ここでは、週あたりのテレワーク日数について「0日」「1～2日」「3日以上」というカテゴリーをもって集計した。テレワーク「0日」の割合を見ると、第1回調査時点で85.2%であったが、第2回時点で86.9%、第3回時点で87.2%と、やや上昇傾向にある。2023年1月時点と比べて、2023年7月時点、2024年1月時点では、テレワーク実施割合が若干低下する傾向が示されている。なお、先に述べたように、第1回調査時点（2023年1月）は既にパンデミックの緊急事態を脱していた時期であることから、2020年の感染拡大下に比べてテレワーク実施率が既に大きく下がっていた可能性を否定できない。そうしたことから、5類感染症以降時期を挟んでテレワーク率が大幅低下するといった傾向が観測できなかったも

¹⁵ 家事時間の「5時間以上」は5.5時間、睡眠時間の「5時間未満」は4.5時間、「9時間以上」は9.5時間とみなした。

¹⁶ 週実労働時間「60時間以上」は62.5時間とみなした。

¹⁷ 本パネル調査は、第1回調査時点で35～54歳の者を対象とする点で、年齢層に特徴があることから、若年層等も含む就業者全体のテレワークの状況を示す数値ではないことに留意したい。

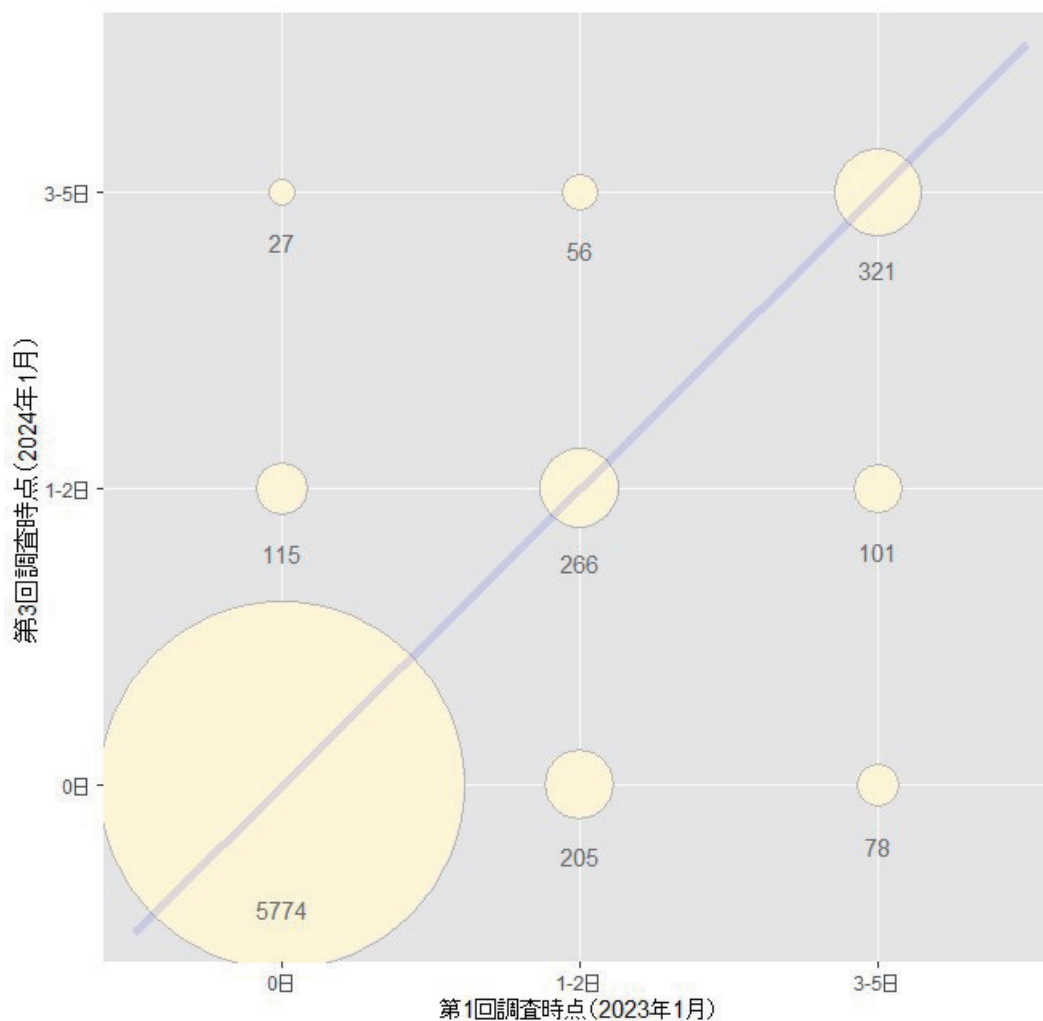
のと推測される。

実施状況の変化をより詳細に見るため、第1回調査時点と第3回調査時点のテレワーク実

図表 5-1 各調査時点におけるテレワーク実施状況（同一雇用継続の正社員）

	0日	1～2日	3日以上	平均日数 （日）
第1回調査時点 （2023年1月）	85.2%	7.6%	7.2%	0.41
第2回調査時点 （2023年7月）	86.9%	7.3%	5.8%	0.35
第3回調査時点 （2024年1月）	87.2%	6.9%	5.8%	0.34

図表 5-2 テレワーク実施状況の推移（第1回調査時点×第3回調査時点）



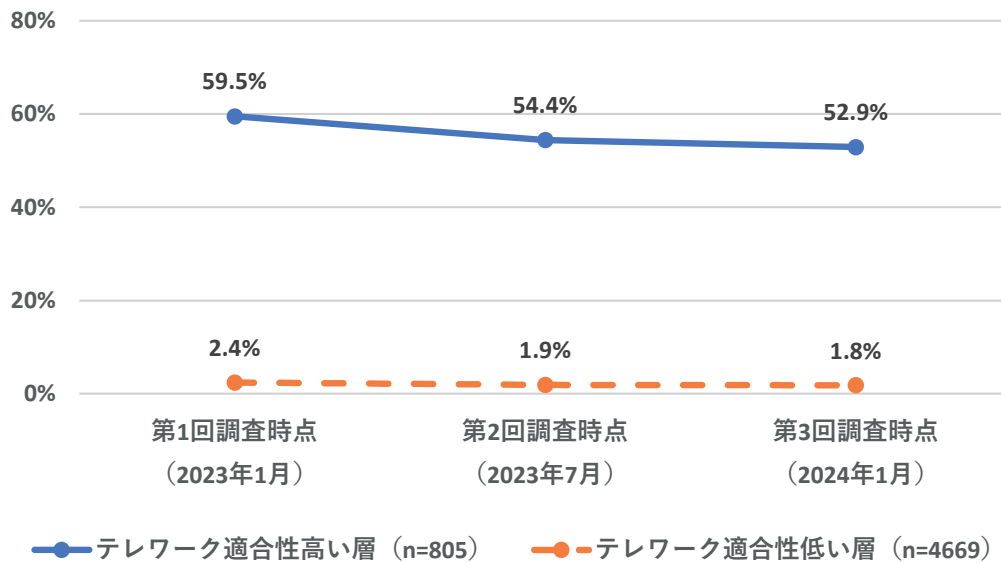
施状況のクロス集計を示す。ここでは、バルーンプロットという方法で、該当ケース数を点の面積で表すことで、視覚的にわかりやすく表現した（図表 5-2）。バルーンの傍に示す数値は各カテゴリーの観測数である。これを見ると、第 1 回・第 3 回調査時点とも「0 日」である人が圧倒的に多いこと（ $n=5,774$ ）にまず目が行くが、同時に、両時点とも「1～2 日」（ $n=266$ ）、「3 日以上」（ $n=321$ ）という回答も比較的あり、テレワーク実施状況に変化がない人が多くを占めている。その一方で、対角線上に位置していない者、つまりテレワーク日数に変化があった者も散見される。大きく区分するならば、対角線より左上が、第 1 回時点より第 3 回時点のテレワーク日数が多いグループであり、逆に、対角線より右下は、第 1 回時点より第 3 回時点のテレワーク日数が少ないグループと見なすことができる。両者を比較すると、後者のグループの方が、各バルーンの面積が大きく、該当ケース数が多いことが見て取れる。つまり、第 1 回時点から第 3 回時点にかけて、テレワーク日数が減少した人が、テレワーク日数が増加した人より数が多いと解釈できる。

なお、図表 5-1 で見たように全体ではテレワーク実施割合は第 1 回～第 3 回時点を通して 15%弱と低い。それは、生産工程や対人サービスなど、現時点でテレワークへの適合性が低い業務が相当程度存在することにもよろう。そうした業務では時期によらずテレワーク実施率が極めて低いと推測される。そのため、そうした層も含めて全体のテレワーク率の変化を読むと、テレワーク適合性が高い仕事の者における出社回帰傾向を過少に評価することにもなる。ここで、この点を掘り下げるため、仕事の性質のテレワーク適合性に関する調査票設問を用い、適合性の高低別の結果を示す（図表 5-3）。

仕事の性質のテレワーク適合性は、パネル調査の「あなたのお仕事は、自宅や喫茶店など職場以外の場所でもできる性質のものですか。」という設問において「まったくできない」もしくは「あまりできない」を第 1 回～第 3 回調査を通じて選択した者を「テレワーク適合性が低い層」とし、第 1 回～第 3 回調査を通じて「できる」もしくは「多少できる」を選択した層を「テレワーク適合性が高い層」とした¹⁸。図表 5-3 を見ると、全体の約 7 割を占めるテレワーク適合性が低い層（ $n=4669$ ）では、第 1 回時点からほとんどテレワークが実施されておらず、第 3 回時点まで変化はない。対照的に、テレワーク適合性が高い層（ $n=805$ ）については、第 1 回調査時点でテレワーク実施割合が 59.5% だったものの、第 2 回時点 54.4%、第 3 回時点 52.9% と、この 1 年間で実施割合が 6%以上低下していることがわかる。テレワークに馴染む仕事の性質の者において、ポストコロナで一定の出社回帰傾向があったことがうかがえる。

¹⁸ 両方に当てはまらない者（適合性が大きく変化した者）は、本集計では結果を表示していない。

図表 5-3 テレワーク実施割合—仕事の性質のテレワーク適合性別—



(2) 属性によるテレワーク日数変化の相違

各時点のテレワーク実施および変化について、属性との関係を集計した（図表 5-4）。ここでは、第1回、第2回、第3回調査時点のテレワーク実施割合と平均テレワーク日数を示している。あわせて、第1回調査時点から第3回調査時点にかけての変化について、「テレワーク変化指数（第3回／第1回）」で表している¹⁹。これは、第1回時点の状況（実施割合、平均日数）を1としたときの、第3回時点の状況（実施割合、平均日数）を数値で表したものであり、第3回時点の状況が第1回時点と同水準であれば1をとり、第1回時点の状況を上回るほど1超の大きな値、下回るほど1未満の小さな値をとる。図表 5-4 の「変化指数」を見ると、全体では、実施割合の変化指数は 0.86、テレワーク日数の変化指数は 0.84 であり、第1回時点から第3回時点にかけて、全体としてテレワーク実施割合や日数の低下、つまり出社回帰の傾向にあったことが示されている。また、どの属性においても、テレワーク実施割合および平均日数の変化指数は1未満である。どういう属性の者でも出社回帰傾向には変わりはないことがわかる。

そうした中で、属性によるちがいも見受けられる。学歴による違いを見ると、「大卒」は「非大卒」に比べて、時点を問わずテレワーク実施割合が高く、平均テレワーク日数も多い。また、テレワーク日数の変化指数も、「非大卒」の 0.81 に比べて「大卒」は 0.84 であり、相対的に見ればテレワーク定着率が高い。職種で見ると、「管理職」、「専門職」、「事務職」、「販

¹⁹ 変化量（平均変化割合、平均変化日数など）で表す方法もあるが、変化量で示すと、第1回時点でテレワーク実施割合・日数が多いほど、変化が多く観測されやすくなる。ここでは相対的な定着度を考察する観点から、テレワーク継続率に関わる指数で表した。

売職」等では、「ブルーカラー職」に比べて、どの時点でもテレワーク実施割合が高く、平均テレワーク日数が多い。変化指数で見ても、テレワークが比較的定着傾向にある。企業規模で見ると、「1000人以上・官公庁」では「99人以下」「100～999人」に比べて、どの時点でもテレワーク実施割合が高く、平均テレワーク日数も多い。ただ、「変化指数」で見る限り大企業のテレワーク継続率は高くない。居住地域別に見ると、「首都圏」では「その他地域」に比べて、どの時点でもテレワーク実施割合が高く、平均テレワーク日数が多い。変化指数で見ても、「首都圏」ではテレワークが比較的定着する傾向がうかがえる。以上、第1回時点から第3回時点にかけての変化を見ると、大卒者、ホワイトカラー職種、大企業、首都圏居住者など、コロナ禍でテレワーク実施率が高かった層において、一定の会社復帰傾向があったと考えられるが、同時に、「変化指数」で見ると、専門職や首都圏居住者等においてテレワークが比較的定着する傾向も見て取れる。回帰分析で検証したい。

図表 5-4 属性別のテレワーク実施状況と変化

		第1回調査時点 (2023年1月)		第2回調査時点 (2023年7月)		第3回調査時点 (2024年1月)		テレワーク変化指数 (第3回/第1回)		n
		実施割合	平均日数	実施割合	平均日数	実施割合	平均日数	実施割合	平均日数	
全体		14.8%	0.41	13.1%	0.35	12.8%	0.34	0.86	0.84	6,943
年齢	35～39歳	14.6%	0.41	13.6%	0.36	12.6%	0.33	0.86	0.80	1,312
	40～44歳	14.6%	0.41	13.7%	0.37	13.0%	0.35	0.89	0.85	1,683
	45～49歳	13.9%	0.37	11.5%	0.30	11.6%	0.32	0.83	0.86	2,137
	50～54歳	16.2%	0.45	14.1%	0.37	14.1%	0.37	0.87	0.82	1,811
性別	男性	16.0%	0.43	14.1%	0.37	13.8%	0.36	0.86	0.84	4,850
	女性	11.9%	0.34	10.8%	0.30	10.4%	0.30	0.87	0.88	2,093
配偶者	配偶者なし	11.6%	0.34	10.4%	0.29	10.4%	0.30	0.90	0.88	3,028
	配偶者あり	17.3%	0.46	15.2%	0.39	14.6%	0.38	0.84	0.83	3,915
子ども	子どもなし	14.0%	0.40	12.8%	0.36	12.5%	0.36	0.89	0.90	3,396
	子どもあり	15.6%	0.41	13.4%	0.33	13.0%	0.32	0.83	0.78	3,547
学歴	大卒	25.6%	0.70	22.7%	0.60	22.3%	0.59	0.87	0.84	2,801
	非大卒	7.5%	0.21	6.6%	0.17	6.3%	0.17	0.84	0.81	4,142
職種	管理職	30.1%	0.74	25.5%	0.61	25.0%	0.62	0.83	0.84	728
	専門職	21.5%	0.67	19.3%	0.59	19.4%	0.58	0.90	0.87	1,383
	事務職	18.9%	0.51	16.3%	0.42	16.3%	0.41	0.86	0.80	1,419
	販売職	16.4%	0.40	14.4%	0.36	14.1%	0.35	0.86	0.88	672
	サービス職	9.0%	0.26	8.2%	0.24	7.6%	0.23	0.84	0.88	876
	ブルーカラー職	2.9%	0.07	3.0%	0.06	2.3%	0.05	0.79	0.71	1,865
企業規模	99人以下	7.2%	0.20	6.6%	0.18	6.9%	0.19	0.96	0.95	2,451
	100～999人	13.4%	0.36	12.0%	0.32	11.6%	0.31	0.87	0.86	1,941
	1000人以上・官公庁	26.3%	0.71	23.2%	0.60	21.9%	0.57	0.83	0.80	2,053
	不明	10.0%	0.33	7.8%	0.23	8.6%	0.26	0.86	0.79	498
居住地域	首都圏（1都3県）	26.4%	0.76	24.4%	0.69	23.9%	0.69	0.91	0.91	2,078
	関西圏（3府県）	15.3%	0.40	13.0%	0.32	12.8%	0.32	0.84	0.80	830
	その他地域	8.7%	0.22	7.3%	0.18	7.0%	0.17	0.80	0.77	4,035
勤め先：	施策なし	8.9%	0.26	7.6%	0.21	7.9%	0.23	0.89	0.88	3,776
働き方改革	施策あり	21.8%	0.58	19.7%	0.50	18.6%	0.48	0.85	0.83	3,167
勤め先：	施策なし	10.6%	0.29	9.2%	0.24	9.2%	0.24	0.87	0.83	5,265
両立支援	施策あり	27.8%	0.76	25.3%	0.67	24.0%	0.65	0.86	0.86	1,678

(3) テレワーク日数変化の規定要因

記述統計で見たように、ポストコロナのテレワークは、属性による変化傾向の違いがある。テレワークが継続されやすい／されにくい属性があることが考えられる。ここでは、第1回時点、第3回時点のテレワーク日数、および、第1回時点から第3回時点にかけてのテレワーク日数の変化を被説明変数として、その要因を分析する。分析方法はOLSとする。説明変数は、年齢、性別、配偶者・子ども有無、学歴、職種、企業規模、居住地域、勤め先の施策である。

結果を図表5-5に示す。まず、第1回時点、第3回時点のテレワーク日数の規定要因を読む。両時点とも傾向は類似しており、男女、配偶者・子どもの有無、学歴、職種、企業規模、居住地域による差が示されている。具体的には、第1回調査時点、第3回調査時点ともに、「男性」、「配偶者あり」、「子どもなし」、学歴「大卒以上」、職種「管理職」「専門職」「事務職」「販売職」「サービス職」、企業規模「1000人以上・官公庁」の企業、居住地域「首都圏」「関西圏」の者ほどテレワーク日数が多い傾向がある。また、第1回・第3回時点とも、「勤務先：働き方改革の取組み」「勤務先：両立支援の取組み」の係数が有意にプラスであり、こうした施策が行われている企業ほどテレワークが実施される傾向が確認される。こうした施策が推進される企業でテレワーク制度が整備されていることなどが関係しよう²⁰。

次に、第1回時点から第3回時点へのテレワーク日数変化を分析する。まず、第1回調査時点のテレワーク日数を投入しない形で分析を行った(モデル1)。職種において「専門職」「事務職」の係数がマイナスで有意であり、こうした職種において、ブルーカラー職に比べて、第1回～第3回時点にかけてテレワーク日数が減少傾向にあることが示されている。ただ、同職種では、第3回時点でもテレワーク日数が多いことから、第1回時点で平均テレワーク日数が多かったことによって減少幅も大きくなっているものと推測される。また、企業規模で見ると、「1000人以上・官公庁」で係数がマイナスで有意であり、「99人以下」規模の企業に比べてテレワーク日数が減少した傾向が示されている。ただ、これも職種の傾向と同様、第1回・第3回時点ともに大企業のほうが中小企業に比べてテレワーク日数が多いことから、第1回時点からの減少幅が大きく反映された結果と考えられる。

次に、テレワーク日数変化のモデル2において、第1回時点でのテレワーク日数を投入した。「第1回時点でのテレワーク日数」の係数は-0.299であり、この間が基本的に出社回帰傾向であったことが示されている。なお、「第1回時点テレワーク日数」変数を投入しないモデル1では、第1回時点でテレワーク日数多い属性ほど下落幅が大きくなりがちであったが、同変数を投入することで、第1回調査時点のテレワーク日数が同じ人において属性による変化傾向の違いを読むことができる。結果を見ると、「大卒」「専門職」「首都圏(1都

²⁰ 調査では、勤め先のテレワーク制度導入有無も尋ねているが、本分析では使用していない。当然のことながらテレワーク実施と制度有無との相関は非常に高いが、テレワークを行っていない人では「テレワーク制度がない」もしくは「制度有無はわからない」と認識しやすいなど、労働者調査では制度有無を客観的に把握することが困難であることから、本分析で扱わないこととした。

3 県)」の係数がプラスで統計的に有意となっている。つまり、新型コロナ 5 類移行前に同程度のテレワーク日数であった者のうち、大卒者や首都圏居住者、専門職ほどテレワークを継続しやすい傾向が示されている。また、企業の施策については「両立支援」の係数がプラスで統計的に有意になっている。ポストコロナにおいて、企業の両立支援施策がテレワーク継続と親和的であることがうかがえる²¹。

分析結果からは、コロナ禍の第 1 回調査時点でテレワークを行っていたホワイトカラー（管理職、専門職、事務職）、大企業などでは、第 3 回調査時点においてもテレワーク日数が多い傾向であることに加え、テレワーク日数は、首都圏、大卒、専門職ほど維持されていることがわかる。つまり、ポストコロナにおいてこうした者にテレワーク実施がいつそう偏りつつあることが示されている。また、企業において両立支援という文脈でテレワークが根付いている可能性も示されている。

図表 5-5 テレワーク日数（第 1 回、第 3 回時点）と変化の規定要因

被説明変数	テレワーク日数 (第1回調査時点)			テレワーク日数 (第3回調査時点)			テレワーク日数変化 (第1回～第3回時点)			
							モデル1		モデル2	
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	係数	標準誤差
(定数項)	-.285 *	.117		-.290 **	.106		-.004	.075	-.090	.067
年齢	.001	.003		.002	.002		.001	.002	.002	.001
女性	-.122 ***	.034		-.083 **	.032		.039 †	.021	.002	.020
配偶者あり	.081 *	.034		.078 *	.033		-.002	.023	.022	.021
子どもあり	-.069 *	.034		-.107 ***	.032		-.038	.023	-.058 **	.021
学歴：大卒以上	.235 ***	.031		.209 ***	.028		-.026	.021	.045 *	.019
職種（ref. ブルーカラー職）										
管理職	.403 ***	.053		.330 ***	.049		-.073 †	.042	.048	.036
専門職	.485 ***	.043		.411 ***	.039		-.074 **	.028	.071 **	.025
事務職	.353 ***	.039		.261 ***	.036		-.092 ***	.026	.014	.023
販売職	.182 ***	.043		.157 ***	.040		-.025	.029	.030	.026
サービス職	.181 ***	.035		.153 ***	.032		-.029	.026	.026	.022
企業規模（ref. 99人以下）										
100～999人	.058 *	.029		.035	.028		-.023	.020	-.005	.018
1000人以上・官公庁	.224 ***	.036		.133 ***	.034		-.091 ***	.025	-.024	.022
不明	.124 *	.051		.058	.044		-.066 †	.034	-.029	.029
居住地域（ref. その他地域）										
首都圏（1都3県）	.415 ***	.033		.416 ***	.032		.001	.022	.125 ***	.021
関西圏（3府県）	.120 **	.039		.107 **	.035		-.013	.028	.023	.025
勤務先：働き方改革の取組み	.082 **	.029		.059 *	.027		-.023	.020	.001	.018
勤務先：両立支援の取組み	.246 ***	.039		.242 ***	.037		-.003	.025	.070 **	.023
テレワーク日数（第1回時点）									-.299 ***	.018
F値		45.620			36.130			3.562		16.500
R2		0.127			0.116			0.009		0.203
N		6943			6943			6943		6943

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05; †p<.10.

²¹ テレワーク制度の導入状況(第1回時点、第3回時点)に関する変数を投入すると「両立支援」の有意性は消滅した。

(4) テレワーク継続と生活時間

次に、テレワーク継続／非継続に伴う生活時間変化を検証する。生活時間配分は男女差が大きいことから、分析は男女別に行う。被説明変数となる生活時間は、「家事時間」「睡眠＋自由時間」とする。後者について、労働時間や家事・育児等にかかる時間以外を休息に充てるか趣味等の余暇活動に充てるかは個人の選好等で異なることから、睡眠時間と自由時間を合計した時間を指標とした。

まず、各調査時点における「家事時間」、「睡眠＋自由時間」の平均値（単位：時間）を図表 5-6 に示す²²。家事時間は第 1 回時点から第 3 回時点にかけて若干の減少傾向が見られるものの、全体として大きな変化は見られない。こうした中でテレワーク等の働き方変化によって生活時間が同一個人内でどう変化するのかを分析する。

図表 5-6 各調査時点の家事時間、睡眠＋自由時間—男女別—

家事時間		第1回調査時点 (2023年1月)	第2回調査時点 (2023年7月)	第3回調査時点 (2024年1月)	変化指数 (第3回/第1回)	n
全体		1.04	1.02	1.01	0.97	6,943
性別	男性	0.84	0.82	0.81	0.96	4,850
	女性	1.51	1.49	1.48	0.98	2,093
睡眠＋自由時間		第1回調査時点 (2023年1月)	第2回調査時点 (2023年7月)	第3回調査時点 (2024年1月)	変化指数 (第3回/第1回)	n
全体		8.00	7.95	8.01	1.00	6,943
性別	男性	8.02	7.96	8.04	1.00	4,850
	女性	7.93	7.91	7.95	1.00	2,093

テレワーク変化と生活時間変化との関係は内生性が考えられることから²³、観測できないものも含め個人間の異質性を統制した固定効果モデルで分析する。あわせて、テレワーク日数による生活時間変化を検証するにたって、生活時間配分に影響しうる他の要因として、労働時間および生活上の出来事の発生有無をコントロールした。生活上の出来事として、具体的には、結婚、子どもの誕生、子どもの進学、自分の病気、家族の病気、家族の介護発生を考慮した。各出来事は各回の調査で過去 6 か月間の出来事有無として把握している。

分析結果を図表 5-7 に示す。係数がプラス（／マイナス）なほど、事象に応じて各時間が増加（／減少）する傾向と読むことができる²⁴。まず、男性の結果を読む。男性の家事時間

²² 本章では、それぞれの時間数については議論しない。選択肢方式で得た回答を数値化した値の平均値であり、時間数の水準を議論するには本調査データは限界がある。

²³ たとえば、ワーク・ライフ・バランス志向の者が、この間にテレワーク日数を増加させ、同時に家事時間を増加させる関係性がある場合、テレワーク日数の変化にともなう家事時間の変化とは識別できない。

²⁴ 本章では係数の大きさは扱わない。調査での回答方式がカテゴリーであり、カテゴリー間をまたぐほどの変化でなければ生活時間の増減として反映されないため、ここでは、どのくらいの時間数が変化するのかを問題とするより、事象に伴う全体としての変化傾向を議論する。

については、テレワーク日数など働き方は関係していない²⁵。睡眠＋自由時間についてみると、テレワーク日数は有意にプラスであり、テレワーク日数が増える（／減る）ほど睡眠＋自由時間が増える（／減る）という関係にある。男性においてはテレワーク日数の増減は睡眠＋自由時間の増減に関係することが示されている。

次に、女性の結果を読む。女性の家事時間については、テレワーク日数が有意にプラスであり、テレワーク日数が増える（／減る）ほど家事時間が増える（／減る）という関係にあることがわかる。睡眠＋自由時間についてはテレワーク日数変化との関係は見られなかった。女性においてはテレワーク日数の増減は家事時間の変化に関係することが示されている。このように、ポストコロナにおける働き方の選択が生活時間とどう関係するかは男女で異なると言える。なお、解釈について、コロナ禍であれば、テレワークが拡大傾向にあり、家事関連時間も増加していたため、テレワークへの移行に伴って家事関連時間が増加した等と解釈できたが、ポストコロナではやや異なろう。ポストコロナでは、先に見たようにテレワークがやや縮小傾向であり、生活時間（家事時間、睡眠＋自由時間）は平均としては変化が乏しい。このことから、上記の結果は、テレワーク継続有無等にもなう個人差を表していると考えられる。

図表 5-7 テレワークの生活時間配分への影響―男女別―

対象 被説明変数	男性				女性			
	家事時間		睡眠＋自由時間		家事時間		睡眠＋自由時間	
テレワーク日数	0.018	(0.014)	0.067 *	(0.027)	0.066 *	(0.031)	-0.004	(0.046)
労働時間	0.000	(0.001)	-0.002 *	(0.001)	-0.001	(0.001)	-0.001	(0.001)
結婚	0.053	(0.100)	-0.297	(0.188)	0.143	(0.189)	0.105	(0.266)
子どもの誕生	0.089	(0.066)	-0.065	(0.113)	-0.014	(0.314)	0.131	(0.454)
子どもの進学	-0.031	(0.026)	-0.023	(0.054)	-0.025	(0.063)	0.099	(0.086)
自分の病気	0.042	(0.039)	-0.110	(0.081)	-0.136 *	(0.055)	0.113	(0.111)
家族の病気	-0.006	(0.036)	-0.036	(0.073)	0.018	(0.062)	0.010	(0.091)
家族の介護発生	-0.007	(0.049)	-0.098	(0.085)	0.080	(0.068)	-0.126	(0.111)
個人効果	yes		yes		yes		yes	
時間効果	yes		yes		yes		yes	
R ²	0.60719		0.6934		0.70554		0.71066	
within R ²	0.00074		0.00198		0.00334		0.00104	
サンプルサイズ	14550		14550		6279		6279	
観察個体数	4850		4850		2093		2093	
時点数	3		3		3		3	

（注）固定効果モデルによる推定結果。推定値の下括弧内は標準誤差。***p<.001; **p<.01; *p<.05; †p<.10.

²⁵ なお、子どもの誕生や家族の介護発生などが家事時間の変化に関わっていないが、それは本調査で「育児時間」「介護時間」を別途調査していることもあって考えられる。育児・介護時間については、男性において、子どもの誕生、家族の介護発生が正の関係をもっており、育児時間、介護時間の増加に関わると示唆された。育児時間や介護時間とは別のものとしての家事時間に対しては、男性において、家庭生活上の出来事による変化がないという結果と解釈できる。

4. 結論

本章は、ポストコロナにおけるテレワークがどのような実施状況にあるのか、生活時間の変化とどのように関係しているのかについて、2023年1月～2024年1月にかけて実施されたパネル調査データをもとに、同一雇用継続の正社員を対象として検証した。

まず、ポストコロナにおけるテレワーク実施状況を検証した。全体として、コロナ禍にあった2023年1月と比べて、コロナ5類感染症移行後の同年7月、2024年1月時点のテレワーク実施割合はやや低下傾向にある。テレワーク実施率の変化については属性による差が大きく、コロナ禍でテレワークが多く行われた職種や大企業を中心に一定の「出社回帰」の動きがあることが確認された。ただ、テレワーク定着率で見れば、大卒者、専門職、首都圏居住者ほどテレワークが継続していた。また、両立支援施策が行われている企業ほどテレワークが継続しやすく、企業における雇用管理の方針がポストコロナのテレワーク継続に関わることがうかがえた。

次に、テレワーク継続有無と生活時間配分の関係について検証した。コロナ禍ではテレワークへの移行にともなう男性の家事・育児時間の増加等のエビデンスが示されたが、ポストコロナでは状況がやや異なる。テレワーク日数変化と家事時間変化との正の関係が確認されたのは女性であり、男性においては同様の関係は見られず、男性ではテレワーク日数の変化は睡眠＋自由時間の変化と関係していた。女性においてのみテレワーク継続有無によって家事時間が変化することは、ポストコロナにおいて働き方の選択が性別役割分業と関係することを示唆していよう。家事分担等のジェンダー格差是正や休息時間の確保のために、テレワーク等の働き方がどのように関係するのか、今後も調査研究を続けていく必要がある。

参考文献

- 石井加代子・中山真緒・山本勲（2021）「コロナ禍初期の緊急事態宣言下における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」『日本労働研究雑誌』No.731: 81-98.
- 臼井恵美子・佐藤繭香・松下美帆（2022）「新型コロナウイルス感染症の影響下におけるワーク・ライフ・バランス」一橋大学経済研究所ディスカッション・ペーパー 695.
- 奥野重徳（2022）「テレワークによる生活時間の変化～社会生活基本調査の結果から～」『統計 Today』No.188.
- 厚生労働省（2023）「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」報告書.
- 総務省統計局（2022）「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果結果の概要」.
- 周燕飛（2021）「コロナ禍の女性雇用」樋口美雄／労働政策研究・研修機構〔編〕『コロナ禍における個人と企業の変容－働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会.
- 高見具広・山本雄三（2021）「コロナ禍の在宅勤務による生活時間の変化－「新しい日常生活」－」樋口美雄／労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容－働き方・

- 生活・格差と支援策―』慶應義塾大学出版会，第7章．
- 高見具広・山本雄三（2023）「コロナ期の働き方の変化とウェルビーイング―労働時間減少とテレワークに着目して」樋口美雄／労働政策研究・研修機構〔編〕『検証・コロナ期の働き方―意識・行動変化と雇用政策の課題』慶應義塾大学出版会．
- 高見具広（2023）「新型コロナウイルス禍における男性のワーク・ライフ・バランス」『社会保障研究』第8巻第3号，pp.324-334.
- 麦山亮太・小松恭子（2023）「テレワーク制度適用の企業規模・雇用形態間格差の要因―新型コロナウイルス感染症流行前後の比較分析」『日本労働研究雑誌』No.754: 87-102.
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス―実証と政策提言』日本経済新聞出版社．
- 労働政策研究・研修機構（2015）「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）」調査シリーズ No.140.
- 労働政策研究・研修機構（2021）「ウィズコロナ・ポストコロナの働き方―テレワークを中心としたヒアリング調査―」資料シリーズ No.242.
- 労働政策研究・研修機構（2022）「管理職ヒアリング調査結果―管理職の働き方と職場マネジメント―」資料シリーズ No.254.
- 労働政策研究・研修機構（2023）「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査〔JILPT コロナ連続パネル個人調査（第1～7回）〕結果」調査シリーズ No.229.
- 労働政策研究・研修機構（2024）「「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査（第1～6回）」結果―JILPT コロナ連続パネル企業調査―」調査シリーズ No.237.
- Aum, Sangmin, Sang Yoon Lee, and Yongseok Shin. 2022. “Who Should Work from Home During a Pandemic? The Wage-Infection Trade-off.” *FRB STL Review* 104: 92-109.
- Dingel, Jonathan, and Brent Neiman. 2020. “How Many Jobs Can be Done at Home?” *Journal of Public Economics* 189: 104235.
- Del Boca, Daniela, Noemi Oggero, Paola Profeta, and Maria Cristina Rossi. 2020. “Women’s Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19.” *COVID Economics*, no. 28: 70-90.
- Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publication office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.
- Fukai, Taiyou, Masako Ikeda, Daiji Kawaguchi, Shintaro Yamaguchi, (2021) “COVID-19 and the Employment Gender Gap”, IZA Discussion Paper No.14711.
- Inoue, Chihiro, Yusuke Ishihata, and Shintaro Yamaguchi. (2021) Working from

- home leads to more family-oriented men, *CREPE DISCUSSION PAPER* NO. 109.
- Kawaguchi, Daiji and Hiroyuki Motegi. 2021. "Who Can Work from Home? The Roles of Job Tasks and HRM Practices," *Journal of the Japanese and International Economies* 62: 101162.
- Kitagawa, Ritsu, Sachiko Kuroda, Hiroko Okudaira, and Hideo Owan. 2021. "Working from Home and Productivity under the COVID-19 Pandemic: Using Survey Data of Four Manufacturing Firms." *PLoS ONE* 16(12): e0261761.
- Mongey, Simon, Laura Pilossoph, and Alexander Weinberg. 2021. "Which Workers Bear the Burden of Social Distancing?." *The Journal of Economic Inequality* 19: 509-526.
- Morikawa, Masayuki, 2022. "Work-from-home Productivity during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Japan." *Economic Inquiry* 60(2): 508-527.
- Okubo, Toshihiro. 2020. "Spread of COVID-19 and Telework: Evidence from Japan." *Covid Economics* 32: 1-25.
- Okubo, Toshihiro, Atsushi Inoue, and Kozue Sekijima, 2021. "Teleworker Performance in the COVID-19 Era in Japan." *Asian Economic Papers* 20(2): 175-192.
- Sevilla, Almudena, and Sarah Smith. (2020). "Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic." *Covid Economics*, no. 23: 58-78.
- Takami, Tomohiro. 2022. "Social Inequality in the Prevalence of Working from Home under the COVID-19 Pandemic in Japan." *Japan Labor Issues* 36: 2-7.
- Takami, Tomohiro, and Yuzo Yamamoto. 2024. "Working from home during the COVID-19 state of emergency in Japan," *Japanese Journal of Sociology*. doi.org/10.1111/ijjs.12166.
- Yasenov, Vasil. 2020. "Who Can Work from Home?" *IZA Discussion Paper* 13197.

第6章 労働組合の加入形態は「仕事の質」に関係するか

鈴木恭子・中村天江

1. 背景と問題意識

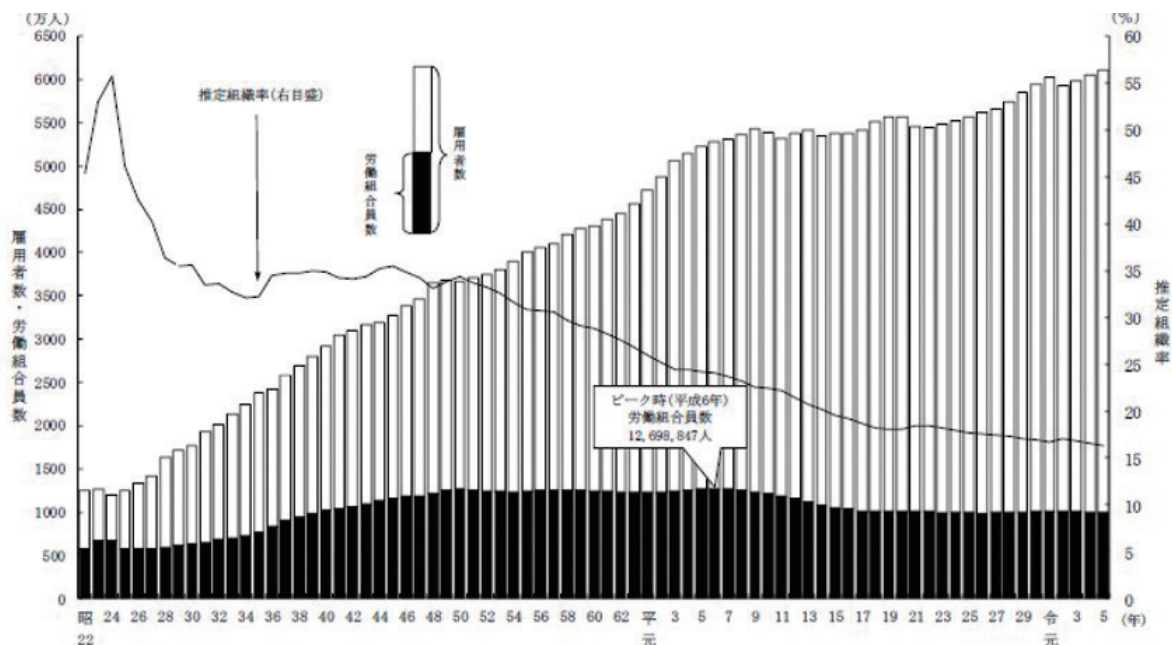
(1) 労働組合の存在意義

労働組合は経済的、政治的、そして社会的なアクターであり、光の当て方によって異なる顔を見せる（熊沢 2013）。しかし、産業構造の変化などにより、先進国では軒並み組合組織率が低下し（OECD “Trade union density”）、労働組合は存在感を失いつつある（Murray 2017）。日本でも組合組織率は、1948 年の 55.8% をピークに 2024 年には 16.1% まで低下している（厚生労働省「労働組合基礎調査」、図表 6-1）。

しかも、労働組合の存在感の希薄化は、組織率の低下にとどまらない（道幸 2023）。民間企業で働く人を対象にした調査では、2003 年から 2022 年にかけて、「勤め先に労働組合があるかどうか分からない」は 9.7% から 21.8% に、労働組合は企業に対して「何も影響を与えない」は 10.2% から 36.1% に、組合員に対しても「何も影響を与えない」は 10.6% から 35.7% に増加しており、労働者の労働組合に対する無理解や無関心も拡大している（梅崎 2024）。

つまり、労働組合は量的にも質的にも存在感を低下させているのである。しかし、労働組合は集団的労使関係の基盤である。健全な集団的労使関係を維持するためには、労働組合が果たしている役割への理解が不可欠である（中村 2025）。

図表 6-1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



出所：厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査報告」

よく知られているように、企業別労働組合は終身雇用と年功賃金と並ぶ、日本的雇用システムの中核的機能である（OECD 1972; 仁田・久本 2008）。しかし、非正規雇用や成果主義、ジョブ型人事などの拡大により、雇用システムにおける雇用の安定性や賃金・人事制度は大きく変容してきた。それらについては調査・研究が精力的に行われ、雇用保障や賃金・人事制度に対する認識や語りはアップデートされている。ところが、労働組合については伝統的なとらえ方が強固に維持され、組合機能の変化や今日的なあり方に関する考察や実証分析は不十分なままとなっている（三吉 2023; 守島 2023）。

一般に労働組合は労働者の経済的条件を向上するための組織とみなされており（首藤 2022; リクルートワークス研究所 2024）、賃金や雇用保障に対する組合効果に着目した研究が多い（都留 2002; Hara and Kawaguchi 2008; Noda and Hirano 2013）。しかし、労働者や使用者が重視している事項は賃金や雇用保障に限らない。図表 6-2 は、使用者と労働者に労使コミュニケーションにおいて重視している事項をたずねた厚生労働省「令和元年労使コミュニケーション調査」の結果をまとめたものである。事業所調査でも労働者調査でも、「賃金、労働時間等労働条件」や「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）」よりも、「日常業務改善」や「職場の人間関係」を重視する割合が高く、また、「作業環境改善」を重視する割合も相当に高い。労使双方が注視し、漸次的改善を望むのは賃金や雇用保障だけでなく、むしろ、日々の業務の進め方や環境、職場の人間関係の重要性が非常に高いのである。ところが、こうした観点に着目した実証分析は、梅崎・田口（2020）などを除き、行われてこなかった。そこで、本稿では OECD の「仕事の質（job quality）」の枠組みを用いて、賃上げや雇用保障といった伝統的守備範囲の外側で、現在、労働組合がどのような役割を果たしているのかについて探索する。

図表 6-2 使用者と労働者が労使コミュニケーションで重視する事項

	事業所調査	労働者調査
日常業務改善	75.3%	57.7%
作業環境改善	72.9%	52.0%
職場の人間関係	69.5%	66.2%
賃金、労働時間等労働条件	57.3%	53.0%
教育訓練	43.0%	24.6%
福利厚生、文化・体育・レジャー活動	37.8%	17.5%
人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	33.9%	31.2%
経営に関する事項	27.6%	14.5%
その他	2.9%	3.7%
不明	1.4%	0.0%

出所：厚生労働省「令和元年労使コミュニケーション調査」

(2) 「仕事の質」

2010 年代以降、世界的に、雇用の有無や量だけでなく質を問う流れが生まれ、「仕事の質 (job quality)」や「良い仕事 (good work)」を示すフレームワークが次々に開発されている (鈴木 2024)。本研究では後述の理由から、「仕事の質」の代表的なフレームワークである OECD (2014) を分析に用いる。

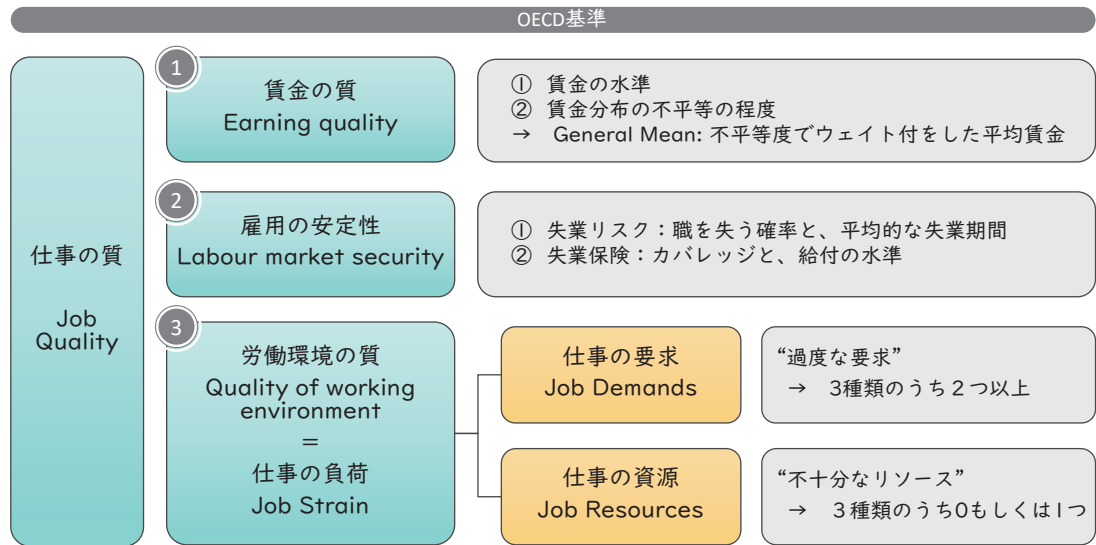
OECD 「仕事の質」フレームワークは、図表 6-3、図表 6-4 に示すように、4 層で構成されている。まず、図表 6-3 が示すように、「仕事の質」を「収入の質」「雇用の安定性」「労働環境の質」の 3 次元に分解し、このうち「労働環境の質」は「仕事の負荷 (Job Strain)」によってとらえる。次に、「仕事の負荷」を「仕事の要求 (Job Demands)」と「仕事の資源 (Job Resources)」に分解する (図表 6-3)。さらに、図表 6-4 が示すように、「仕事の要求」は「時間的プレッシャー」「身体的健康リスク要因」「職場での脅威」、「仕事の資源」は「裁量と学びの機会」「良いマネジメント」「良い人間関係」に分解される。最終的に、「時間的プレッシャー」「身体的健康リスク要因」「職場での脅威」や、「裁量と学びの機会」「良いマネジメント」「良い人間関係」は、図表 6-4 の右端の項目で測定される。

OECD の「仕事の質」の特徴は大きく 2 点ある。第一に、労働環境を賃金や雇用に並ぶ重点事項と位置づけ、それを仕事の要求と資源によって把握するフレームワークである点である。第二に、労働環境、つまり、「仕事の負荷」を、「仕事の要求・資源 (Job Demands-Resources : JD-R) モデル」によって説明する点である。

Demerouti et al. (2001) が提示し、その後、Bakker and Demerouti (2007) などによって漸次的に改善されてきた JD-R モデル (図表 6-5) は、「仕事の資源」が労働者のモチベーションやワーク・エンゲージメントなどを高める一方で、「仕事の要求」が労働者の心身の疲弊や負担などを高め、これらが「仕事の成果」に対してプラスとマイナスに相乗的に作用する包括モデルである。JD-R は組織行動研究で長年注視されてきた重要指標を複数含み、しかも相反する事象を一元化し、現実の組織行動とも直感的に合致することから、大きな関心を集め、Bakker et al. (2005) は “Journal of Occupational Health Psychology” で最もダウンロードされた論文の 1 つとなっている (Bakker and Demerouti 2017)。

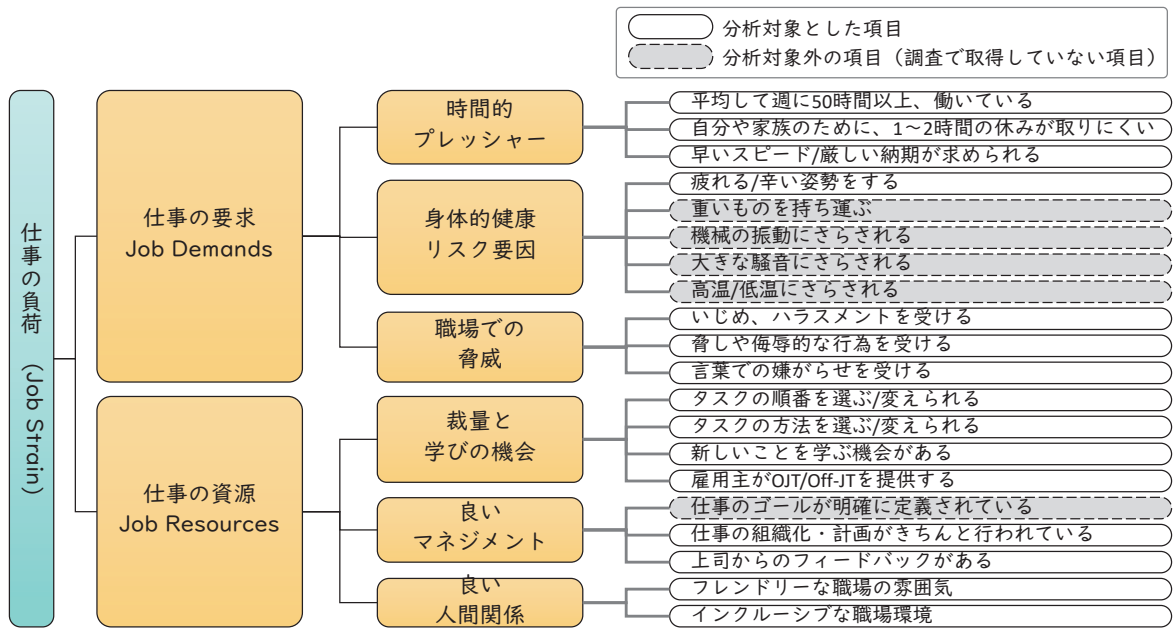
こうした「仕事の質」の概念を組合効果の分析に持ち込む利点は 3 つある。第一に、本研究の目的は賃金や雇用保障の外側で労働組合が果たしている役割を明らかにすることであり、「仕事の質」を賃金、雇用保障、労働環境でとらえる OECD フレームワークはその恰好の枠組みとなる。第二に、労働環境を表す JD-R は多元的な下位項目で構成されており、下位項目は日本の労働者と使用者が重視している事項と合致している。第三に、JD-R に関しては無数の先行研究が存在するにもかかわらず、労働組合と結びつけた研究は極めて少なく、研究の意義が大きい。

図表 6-3 OECD「仕事の質」フレームワークの概念図



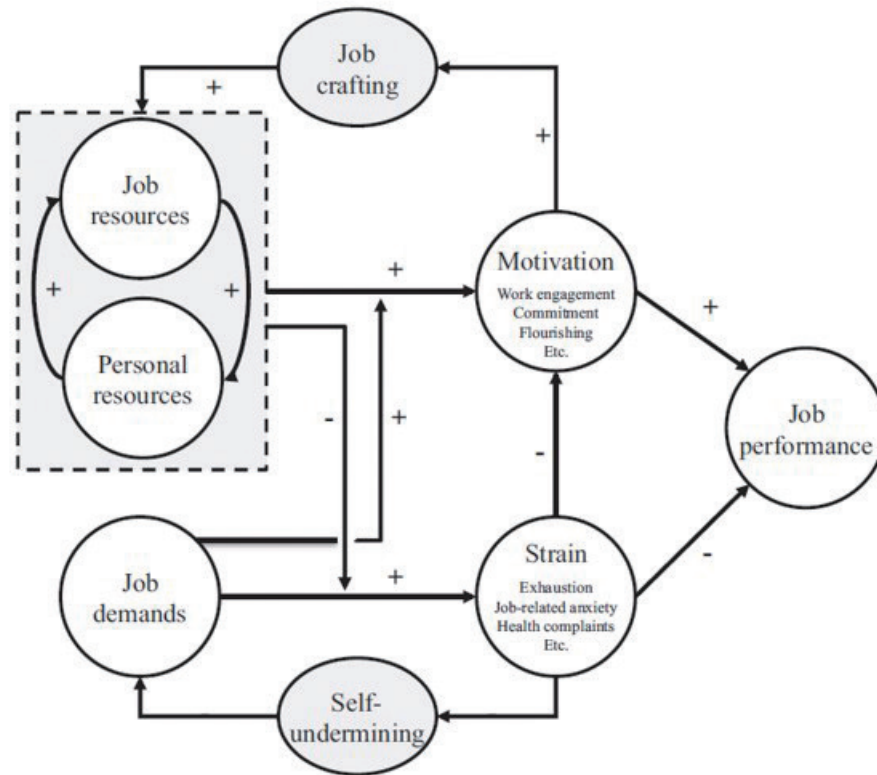
出所：OECD (2014) を元に著者作成

図表 6-4 「仕事の負荷」指標の構成



出所：OECD (2014) を元に著者作成

図表 6-5 仕事の要求・資源（Job Demands-Resources）モデル



出所：Bakker and Demerouti (2017)

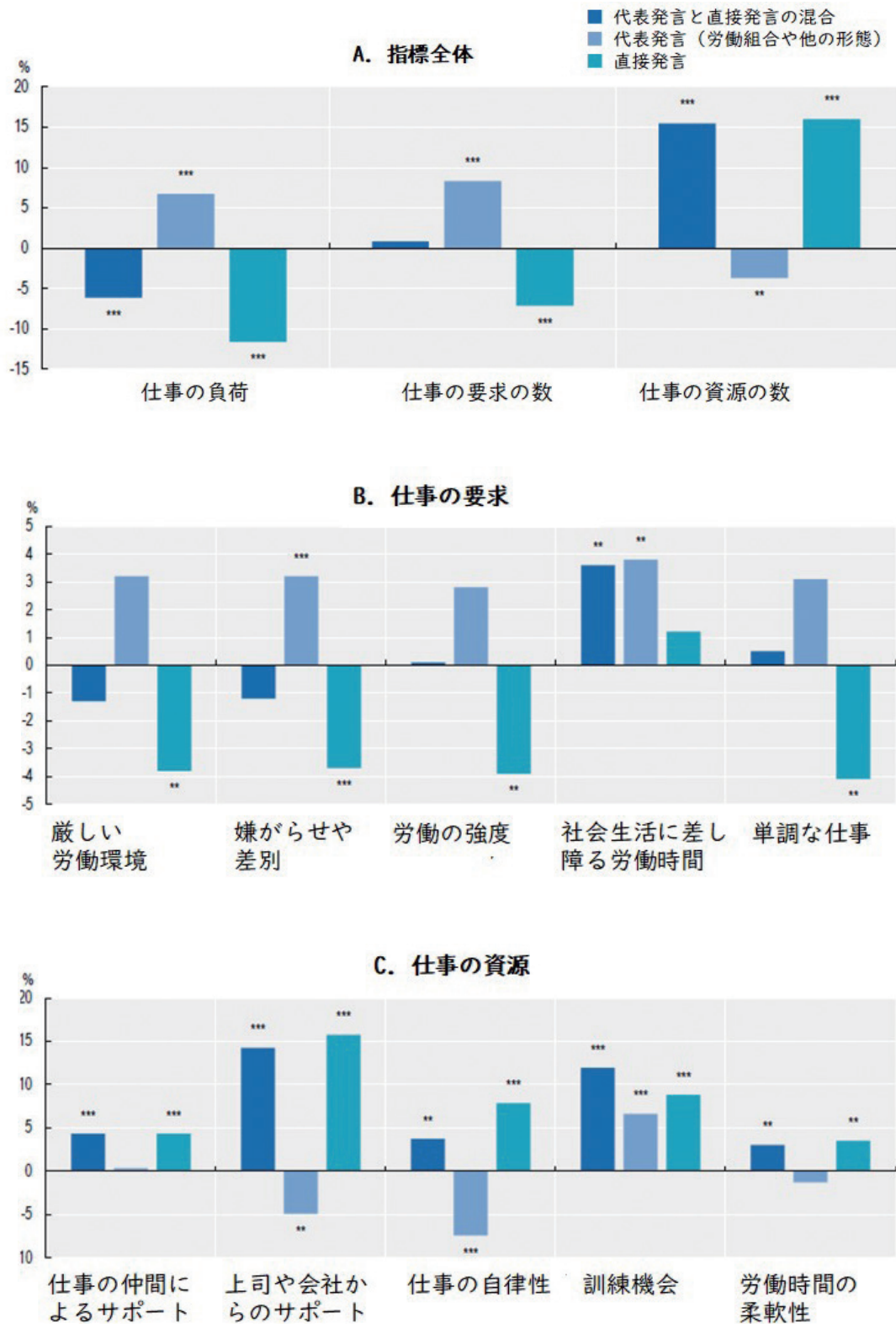
2. 先行研究

(1) 労働組合と「仕事の負荷」

JD-R に関する研究は数多く存在するが、意外なことに、労働組合と JD-R の関係は、Costello (2011) などを除き、ほとんど分析されてこなかった。唯一、OECD (2019) が、直接に労働組合を扱ってはいないものの、労働者の発言形態と JD-R の相関関係について加盟各国のデータを用いて分析している。OECD (2019) は労働者の発言形態を、労働組合や労働者代表制などによる「代表発言」と、タウンホールミーティングなどを通じて経営側と直接対話する「直接発言」、それらの「混合発言」の3種類に分類し、労働環境の質を表す「仕事の負荷」との関係性を分析した。OECD (2019) の「仕事の負荷」「仕事の要求」「仕事の資源」に関する全体の結果を図表 6-6: A に、「仕事の要求」の下位項目に関する結果を図表 6-6: B に、「仕事の資源」の下位項目に関する結果を図表 6-6: C に載せている。

まず図表 6-6: A から、「代表発言」のもとで働く労働者は「直接発言」や「混合発言」のもとで働く労働者に比べ、統計的に有意に、「仕事の要求の数」が多く、「仕事の資源の数」が少なく、その結果、「仕事の負荷」が高い傾向があることがわかる。次に図表 6-6: B を見ると、「代表発言」のもとで働く労働者は「直接発言」や「混合発言」のもとで働く労働者に比べ、「仕事の要求」のすべての下位項目の値が高く、高い要求にさらされている。図表

図表 6-6 労働者の発言形態と「仕事の負荷」



出所：OECD (2019)

6-6: Cでは逆に、「代表発言」のもとで働く労働者は「直接発言」や「混合発言」のもとで働く労働者に比べ、「仕事の資源」のすべての下位項目の値が小さく、資源が乏しいことが確認できる。つまり、労働組合などの「代表発言」のもとで働く労働者は、そうではない労働者に比べて、仕事の資源が乏しいなかで高い要求にさらされ、仕事の負荷が高い傾向がある。

この結果をそのまま解釈すれば、仕事の負荷に対しては、労働組合プレミアムはなく、むしろ労働組合ペナルティがあることを示唆する。だが、OECD（2019）は、労働条件や労働環境が過酷な労働者ほど労働組合に加入するというセクションバイアスにより、この結果が生じている可能性があり、慎重な解釈とさらなる分析が必要だと指摘している。

（2）日本の労働組合の特徴

労働組合加入に関するセクションバイアスに関する指摘は、日本のデータを用いて、労働組合と仕事の負荷の関係を分析する意義を提起するものでもある。なぜなら、日本は海外諸国と異なり、企業別労働組合が主流で、しかも労働組合の69.8%がユニオン・ショップ協定を結んでいるため（厚生労働省「令和3年労働組合活動等に関する実態調査」）、労働者の多くは自発的意志ではなく、企業への入社によりほぼ自動的に組合員になっているからである。したがって、日本ではOECD（2019）とは異なる結果が得られる可能性が高い。そこで、本研究ではJILPT個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-i）を用いて、労働組合と「仕事の負荷」の関係を分析する。

仕事の負荷に対する組合効果を分析するにあたって考慮すべき日本の特殊性はさらに2つある。ひとつは労働組合の加入形態の多様化であり、もうひとつは企業規模への着目である。

一般に組合効果の研究では、労働組合加入者と非加入者を区別して組合効果を評価することが多い（Freeman and Medoff 1984; U.S. Department of the Treasury 2023）。しかし日本では、非正規雇用や女性や高齢者の労働参加の拡大により、職場に労働組合があっても労働組合に加入しない、加入できない労働者が増え、社外の合同労組やコミュニティ・ユニオンに加入する事例が目立つようになっている。職場に労働組合があるにもかかわらず労働組合に加入しない労働者の存在は、労働組合から排除されているという負の側面と（中村2018）、組合費を払って組合員にならなくても労働組合の恩恵を受けられる「フリーライダー」になっているという、当該労働者にとっては正の側面（Booth and Bryan 2004）の両方が考えられ、検証が必要である。後者の外部組合に関しては研究が多くないため（呉2011; 福井2012）、実証分析が期待される。

また、日本では組合員の多くが相対的に労働条件の良い大企業で働く。民営企業で働く組合員の67.6%が1000人以上の企業に勤めている（厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査」）。先進諸国の労働組合の形態を構造化した浅見（2022）は、欧米諸国では労働組合の有無や形態が技能レベルで異なるのに対し、日本だけは企業規模によってそれらが異なると

整理している。実際に賃金に対する組合効果の分析でも、企業規模をコントロールすると組合効果が消失することが指摘されてきた（鈴木 2020）。

以上から、本研究では、労働者の組合加入形態を分類したうえで、企業規模にも着目して、労働組合と仕事の負荷の関係について検証する。

3. データと分析方法

(1) Job Quality Framework との対応

分析には、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-i）を使用する。この調査は、人びとの仕事と生活・健康・ウェルビーイングとの関係を検討することを目的としたパネル調査で、6 ヶ月に 1 回の頻度で、同一個人を追跡調査している。対象は日本国内に居住する 35 ～ 54 歳の男女（ミドルエイジ層）、調査会社の Web モニターを使用した Web アンケートとして実施され、サンプルサイズは 20,000 件である¹。2023 年 1 月に第 1 回調査を実施し、2024 年 12 月現在、第 4 回までの調査を完了している。

本調査では、労働に関して賃金や労働時間などの基本項目に加えて、仕事特性、健康、主観的ウェルビーイングなど、疫学等の分野で用いられる標準的な尺度を使用して測定しており、OECD の Job Quality Framework に含まれる項目の多くをカバーしている。ただし当該フレームワークを参照しながら本調査が設計されたわけではないため、項目によっては質問文が異なり、また当該調査でカバーされない項目もあって、フレームワークの厳密な適用はできない。そのため、本稿では OECD のフレームワークを可能な限り参照しつつ、「仕事の質」を評価することとする。

本調査はまた、組合に関する情報——すなわち「勤務先に組合があるか」と「組合に加入しているか」——という情報も取得している。しかしながら、これらの情報は第 3 回調査からしか聞いていない。そのため、本分析においてはパネルデータではなく、第 3 回調査のデータのみを使用したクロスセクションでの分析を行うこととする。

本分析に使用するサンプルは、i) 直接雇用の労働者であり、ii) 部長以上の役職についているものは除外して、iii) 第 1 回から第 3 回まで勤務先を変更していないものに限定した²。また、分析に用いる変数に欠損値があるものも除外している。その結果、本分析の対象となったサンプルサイズは 6,031 である。

¹ ランダムサンプリングによる代表サンプルではないが、人口分布に沿うように、総務省「令和 2 年国勢調査」をもとに、男女（2 区分）×年齢階層（5 歳刻み 4 区分）×就業形態（正社員・非正社員・自営業等・非就業の 4 区分）×居住地域（8 区分）×学歴（大卒・非大卒の 2 区分）で割付（計 512 セル）を行っている。第 1 回調査は、2023 年 1 月に実施された。

² 本調査では組合に関する変数を第 3 回以降しか取得していないため、各人の組合ステータス（第 3 回）と労働条件に関する情報（第 1 回～第 3 回）との対応をつけやすくするために、対象を第 1 回から第 3 回の間に勤務先を変更していないものに限定している。

(2)「仕事の質」の変数について

OECD のフレームワークにおいて「労働環境の質」は、「仕事の負荷 (Job Strain)」が「ある／なし」の二値変数として評価される。すでに図表 6-4 で示した通り、「仕事の負荷 (Job Strain)」が「ある」かは、「仕事の要求 (Job Demands)」と「仕事の資源 (Job Resources)」の組みあわせによって評価され、それらは約 20 の質問項目を用いて測定される (図表 6-4 の右側に示している)。これらの項目の多くは JILLS-i 調査でカバーされているものの、なかには質問文が異なる項目や、調査で聞いておらず他の質問によっても代替が難しい項目もある。図表 6-4 右側で背景が白い項目は、JILLS-i 調査において OECD フレームワークと同じ質問・類似の質問で測定されている項目であり、今回分析の対象に含めたものである³。背景がグレーのものは、残念ながら JILLS-i 調査で欠落している項目で、今回分析の対象に含めなかった項目である。

本稿の分析において、第 1 回調査の項目と OECD フレームワークをどのように対応させたかについては鈴木 (2024) の手法に準じている。ここでは変数の操作化について付表 6-1 に概要を掲載し、以下に簡単に説明を行うが、詳細については鈴木 (2024) の補論を参照いただきたい。まず「時間的プレッシャー」の測定にかかわる質問は、当調査でほぼ OECD と同じ質問が用いられている。「身体的健康リスク要因」については、残念ながら当調査で対象としておらず、唯一関連する質問「体をよく使う仕事だ」(Q34_7)を使用した。そのため、本来「身体的健康リスク要因」は 5 項目で評価すべきところ 4 項目が欠落しているため、本分析では当該リスクを過少評価する可能性があることに留意したい。次に「職場での脅威」については、当調査でおおむね同じ項目を測定していると判断した。ただし OECD のガイドラインでは「いじめ」「脅し」「嫌がらせ」という行為別の質問となっているのに対して、当調査では「上司から」「同僚から」「顧客から」と対象別の質問であるという違いがある。「裁量と学びの機会」については、当調査で OECD ガイドラインとほぼ同じ質問で測定している。「良いマネジメント」については、当調査で一部欠落している項目がある。「良い人間関係」については、当調査で採用した「職場のソーシャル・キャピタル」⁴ (小田切他 2010 ; Kouvonen et al.2006) 尺度より、一部の質問を適用した。

本調査が 35 ～ 54 歳 (ミドルエイジ層) を対象としていることの意味について述べておきたい。日本では現在でも多くの企業において、年齢とともに賃金が高まる年功的な処遇が行われている。そのため、一般に若年層では賃金が低く同じ年齢内での処遇の格差が少ないのだが、一部の労働者では年齢とともに処遇が高まるため、ミドルエイジ層に至ると企業内

³ OECD Job Quality Framework が準拠している調査は、European Working Condition Survey (EWCS, 2010) と、International Social Survey Programme (ISSP, 2005) である。

⁴ 「職場のソーシャル・キャピタル 8 項目版」: 小田切優子・大谷由美子・井上茂・林俊夫・内山綾子・高宮朋子・下光輝一 (2010) 「日本語版職域ソーシャルキャピタル質問紙の信頼性と妥当性の検討」産業衛生学雑誌, Vol. 52(suppl.), pp.631

Kouvonen A, Kivimäki M, Vahtera J, et al. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. BMC Public Health, 6 : 251.

でもまた企業間でも処遇の格差が拡大してくる。したがって、本調査が対象とする年齢層は収入を含む仕事の質に大きな違いが出やすいと考えられる。

(3)「組合ステータス」の定義について

組合ステータスを定義するにあたっては、以下の2つの質問を用いている。

Q：「あなたの勤め先に以下のものはありますか。」（マトリクス質問）

- 1：労働組合
- 2：労働組合以外の労働者組織（社員会、親睦会など）
- 3：労使協議機関（労使協議会、経営協議会など、生産・経営等に関する諸問題につき使用者と労働者の代表が協議する常設的機関）
- 4：従業員の健康や安全に関する委員会（安全委員会、衛生委員会など）

（→ 選択肢のうち、「1：労働組合」に関する回答のみを利用した）

【選択肢】

- 1：ある
- 2：ない
- 3：わからない

Q：「あなた自身は現在、労働組合に加入していますか。」（単一回答）

- 1：勤め先にある労働組合に加入している
- 2：勤め先以外の労働組合に加入している
- 3：現在は加入していないが、過去に加入していた
- 4：現在は加入していないし、過去にも加入したことはない

これら2つの質問を組み合わせ、以下のようなマトリクスを考える。横軸は、勤務先に組合があるか否かの軸である。縦軸は、組合に加入しているか否かの軸である。4つの象限に応じて、組合加入の4つの類型が考えられる。1つ目が（A）勤務先に組合がなく、自身も組合に加入していない人々である（組合なし・加入なし）⁵。2つ目が（B）勤務先に組合はあるが、自らは組合に加入していない人々である（組合あり・加入なし）⁶。3つ目が（C）勤務先に組合があり、自らもその組合に加入している人々である（組合あり・加入あり）⁷。4つ目が（D）勤務先に組合があるか否かにかかわらず、外部組合に加入している人々である（外

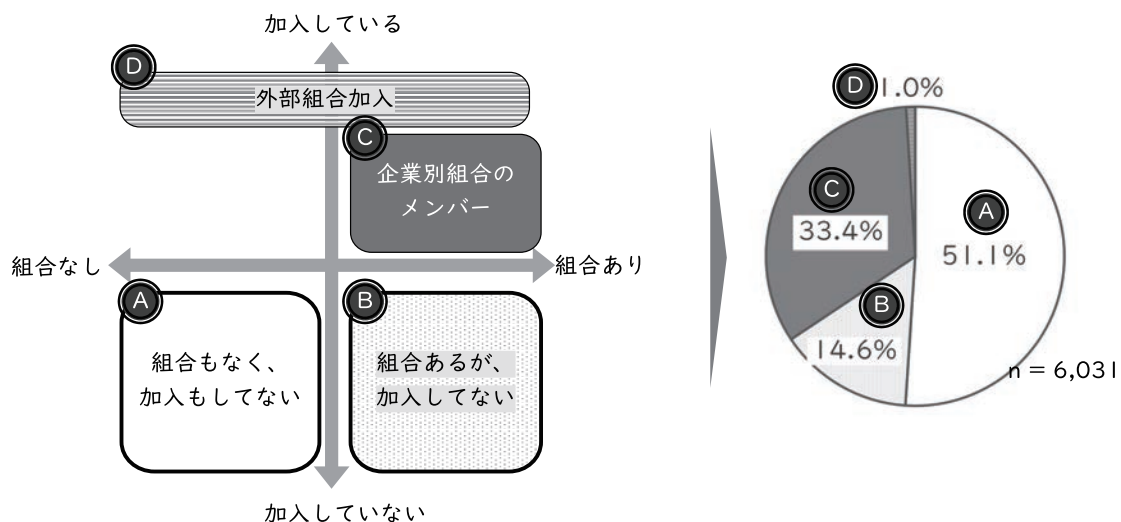
⁵ この人々は、「組合有無」に関する質問に「2：ない」と回答し、「組合加入」に関する質問に「3：現在は加入していないが、過去に加入していた」もしくは「4：現在は加入していないし、過去にも加入したことはない」と回答した人である。

⁶ この人々は、「組合有無」に関する質問に「1：ある」と回答し、「組合加入」に関する質問に「3：現在は加入していないが、過去に加入していた」もしくは「4：現在は加入していないし、過去にも加入したことはない」と回答した人である。

⁷ この人々は、「組合有無」に関する質問に「1：ある」と回答し、「組合加入」に関する質問に「1：勤め先にある労働組合に加入している」と回答した人である。

部組合加入)⁸。ただし「組合有無」について「3. わからない」と回答した人は、サンプルから除外している。さらに、現在組合に加入していない人のうち、管理職昇進によって組合への加入資格を失ったものを除外した。具体的には、「組合加入」の質問に対する回答が「3: 現在は加入していないが、過去に加入していた」人で、さらに「課長」の職にあるものを除外した。

図表 6-7 4つの組合ステータスとサンプルにおける構成比



その結果、分析対象となるサンプルにおける4つの組合ステータスの構成比は、図表 6-7 右側の円グラフのとおりである。およそ5割の人は、勤務先に組合がなく組合に加入していない。約15%の人は、勤務先に組合はあるが組合に加入していない。33%の人は、勤務先に組合があり、その組合に加入している。外部組合に加入している人々は全体の1%を占めるにすぎない⁹。

それではサンプルの記述統計として、これら4つの組合ステータスのグループが、それぞれどのような属性を持つ人々によって構成されているかを確認しよう。図表 6-8 は、4つの組合ステータスのグループごとに、性別(女性比率)・学歴(大卒以上の比率)・雇用形態(非正規雇用の比率)・仕事(ブルーカラーの比率)・産業(勤務先が製造業である比率)・企業規模(勤務先が大企業¹⁰の比率)を示している。これによると、(A)「勤務先に組合がなく、組合に加入していない人」は、他のグループに比べて大企業に勤務する人の比率が低い。こ

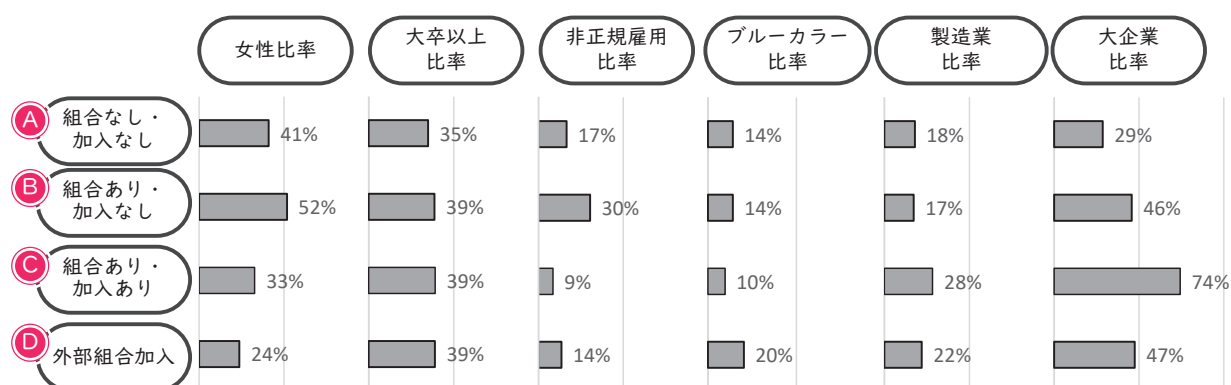
⁸ この人々は、「組合加入」に関する質問に、「2. 勤め先以外の労働組合に加入している」と回答した人である。「組合有無」に関する質問の回答は問わない。

⁹ 本分析の対象は、企業に雇用されるもののうち間接雇用と部長以上の役職者を除いたものである。さらに、本調査では組合に関する変数を第3回以降しか取得していないため、各人の組合ステータス(第3回)と労働条件に関する情報(第1回～第3回)との対応をつけやすくするために、対象を第1回から第3回の間に勤務先を変更していないものに限定している。

¹⁰ 本分析においては、従業員300人以上を大企業とした。

これは日本で組合がある企業がそもそも大企業に偏っていることから生じている。(B)「勤務先に組合があるが組合に加入していない人」は、その他のグループに比べて、女性の比率、非正規雇用の比率、大企業の比率がそれぞれ高い。これらの人々は、組合がある企業に勤務しているものの(＝大企業の比率が高い)、非正規雇用であるため組合への加入資格がないことが背景にあると考えられる。(C)「勤務先に組合がありその組合に加入している人」は他のグループに比べて、非正規の比率が低く(9割以上を正規雇用が占める)、ブルーカラーの比率が低く(9割をホワイトカラーが占める)、製造業で働く人の比率が高く、大企業で働く人の比率が高い。この人々は企業別組合の組合員に相当する人々だが、これまでの先行研究の知見のとおり、大企業に勤務する正社員が多い。最後に、(D)「外部組合に加入している人」は他のグループに比べて、女性の比率が低く、正規雇用の比率が高い。これまで「外部組合」に加入している人がどのような人々なのかほとんど研究は存在せず、ともすればこれらの人々は、勤務先に組合がないために、あるいは非正規雇用で勤務先の組合への加入資格がないために、外部の組合に頼るのだと考えられてきた。しかし本調査のデータによれば、これらの人々は男性の比率が高く、また多くは正社員であり、さらに半分の人は大企業に勤務している。さらに、勤務先に組合があると回答した人も多かった。

図表 6-8 4つの組合ステータス別 各属性の比率



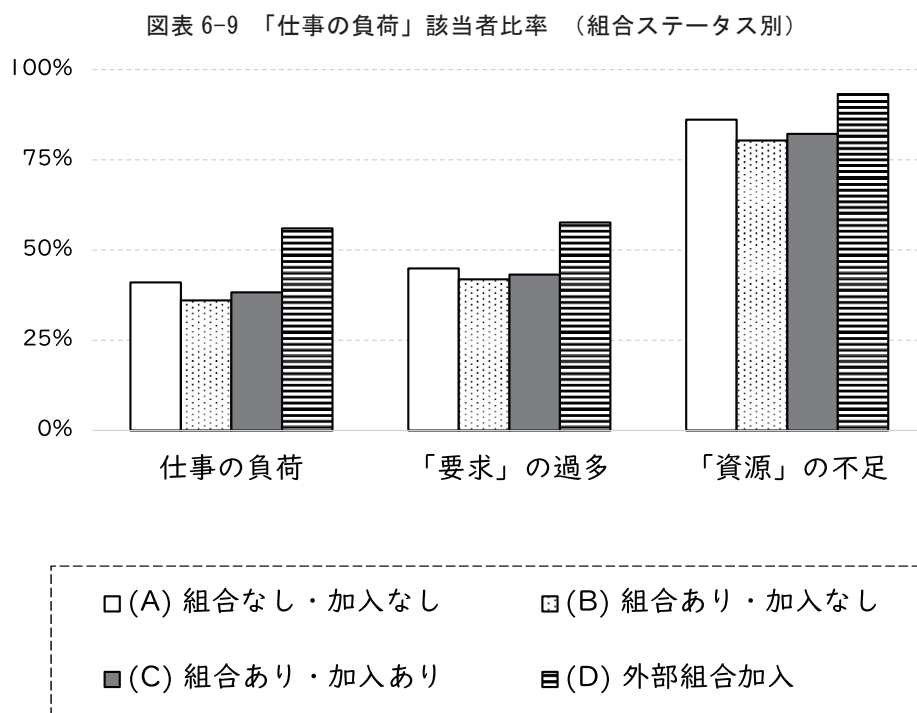
以上より4つの組合ステータスには、それぞれ構成員に属性の違いがあることが明らかである。これは「組合ステータス」が、性別・学歴などの個人属性や、雇用形態などの地位、勤務先の属性と結びついたカテゴリーであることを意味している。同時に「組合ステータス」と「仕事の質」との関連を調べるうえでは、これら様々な特徴が及ぼす影響をコントロールすることが重要であることを示唆している。

4. 分析結果

(1)「仕事の負荷」クロス集計結果

すでに先行研究の検討でみたように、OECD(2019)のレポートは、「仕事の負荷」と労働者の発言形態との関連を検討している。その結果、「代表発言」の下で働く労働者は、「直

接発言」の労働者と比較して、「仕事の要求」が高く、「仕事の資源」は少ない実態が報告されている。労働組合が交渉を行うケースは「代表発言」に含まれるため、結果を単純化して解釈すれば、労働組合がある企業で働く労働者はそうでない労働者より仕事の質が低いことを意味している。日本ではどうだろうか？

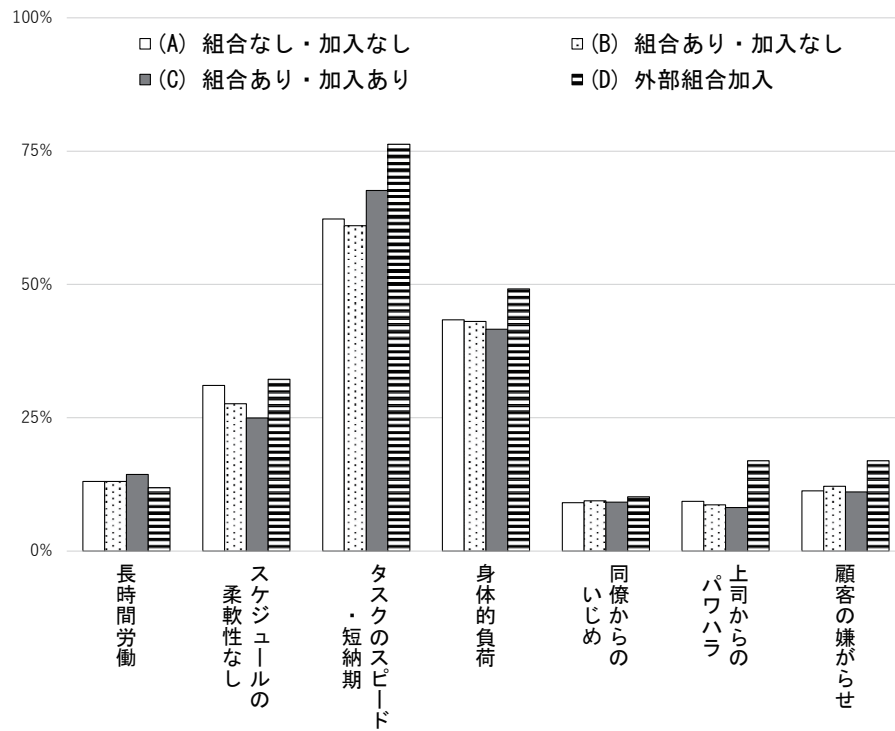


図表 6-9 は、「仕事の負荷」に関するもっとも基本的な集計結果で、「仕事の負荷」とそれを構成する「仕事の要求」と「仕事の資源」について、組合ステータス別のスコアを示している。各項目はそれぞれ「負荷のある仕事か」「仕事の要求が過剰か」「仕事の資源が不足しているか」に該当する人の比率を示しており、数値が高いほど仕事の質が低いことになる。

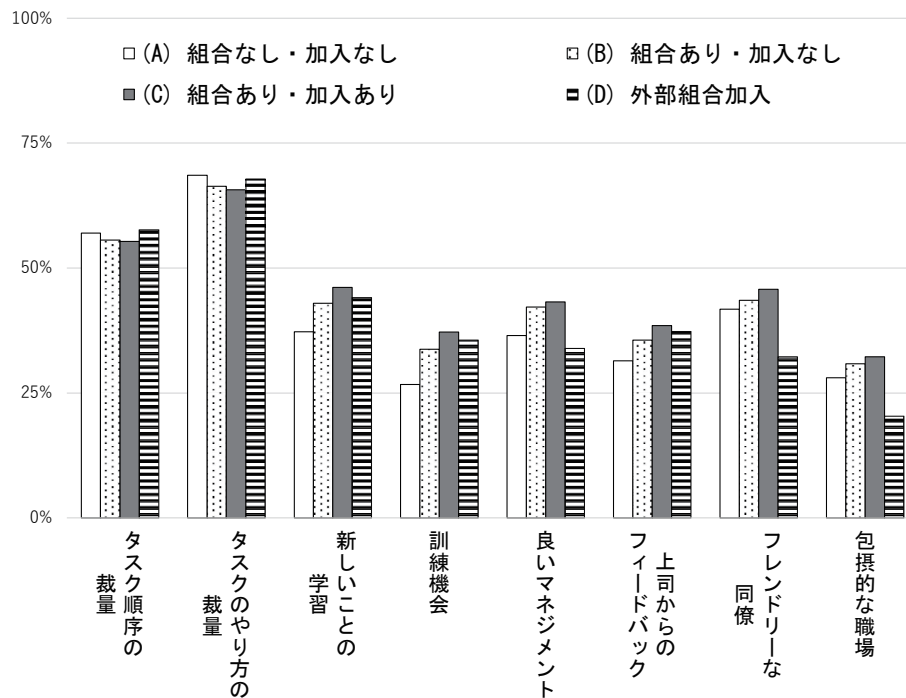
これをみると、概して組合ステータス別に大きな違いがあるとはいえない。とくに、いずれの項目も、(A) 組合なし・加入なし、(B) 組合あり・加入なし、(C) 組合あり・加入ありで、ほとんど違いがない。(D) 外部組合加入のみは、他のグループよりもそれぞれの項目の該当比率が高くなっている。これは大項目の集計結果についてみたものだが、これらの大項目を構成する小項目のレベルに分解すれば、組合ステータスによる違いがあらわれるだろうか。

図表 6-10 は「仕事の要求」を構成する小項目について、また図表 6-11 は「仕事の資源」を構成する小項目について、組合ステータス別の該当者の比率を示したものである。まず図表 6-10 の「仕事の要求」をみると、項目によって該当者比率の水準に大きな違いがあることがわかる。だがここでは本稿の目的である 4 つの組合ステータスによる違いに注目しよう。すると、大項目で確認したのと同様の特徴をみることができる。すなわち、1) 多くの項目

図表 6-10 「仕事の要求」小項目ごとの該当者比率（組合ステータス別）



図表 6-11 「仕事の資源」小項目ごとの該当者比率（組合ステータス別）



で組合ステータス (A) / (B) / (C) の間で水準に大きな違いは見られない。このことは、勤務先に組合があるか否かという違いのみならず、その組合に加入しているか否かという違いも、「仕事の要求」にほとんど関連しないことを意味する。これに対して、2) 組合ステータス (D) 外部組合加入のみ、他の3グループよりも該当者比率が高い（たとえば、「仕事のスピードや納期が厳しい」「身体的負荷」「上司からのハラスメント」「顧客からのハラスメント」でそうした特徴がみられる）。

一方、図表 6-11 の「仕事の資源」を構成する小項目をみると、「仕事の要求」と同様の傾向に加えて、あらたな特徴をみることができる。まず同様の傾向としては、(1) 組合ステータスのうち (B) と (C) については、ほとんどの項目について該当者比率が大きく変わらない。また、(2) 組合ステータス (D) 「外部組合加入者」については、他よりも目立って該当者比率が低い場合がある（これらの項目は「仕事の資源」であるため、該当者比率が低いことは「資源」を持たない人が多いことを示し、したがって仕事の質が低いことを意味する）。新たな特徴としては、(3) 組合ステータスのうち (A) 「勤務先に組合がなく、組合にも加入していない」人々は、(B) や (C) の人と比べて該当者比率が低い項目が多い（「新しいことの学習」「訓練機会」「良いマネジメント」「上司からのフィードバック」などが該当する）。このことは、勤務先に組合がない人は、組合がある (B) や (C) の人に比べて「資源」を持つ人の比率が低く、仕事の質が低いことを示す。

以上クロス集計結果を踏まえて、2つの論点を提起したい。まず、組合ステータスの (B) と (C) との間で仕事の質に大きな差がみられないことを踏まえると、もし勤務先に組合があればたとえそれに加入していなくてもその恩恵にあずかっている可能性がある。いわゆる「組合のフリーライダー効果」である。したがって、**仕事の質に関してこの「フリーライダー効果」がみられるのか**というのが第一の論点である。次に、これまで組合効果の先行研究においては、組合のある企業が大企業に集中していることから、組合効果と企業規模効果の重複がたびたび指摘されてきた。つまり、一見組合効果があるようにみえても、企業規模をコントロールすると組合独自の効果が残らない、という問題である。ここから組合効果の異質性、つまり**企業規模をコントロールしても組合効果はみられるのか、また企業規模によって組合効果は異なるのか**というのが、第二の論点である。以下では、この2つの論点について分析を行いたい。

(2) 「仕事の負荷」（小分類）と、組合ステータスの関連

本節では、各人の属性などをコントロールしたうえで、同じく「仕事の負荷」の各項目に該当するか否かと、組合ステータスが関連するかを検討する。とくに、勤務先に組合があればそれに加入しなくても恩恵を受けることができるのかという「フリーライダー効果」があるのかに注目したい。ここではこうした問いに答えるために、以下のロジットモデルを推定する。

$$\ln\left(\frac{P(y=1)}{P(y=0)}\right) = \beta_0 + \beta_u u + \sum \beta_i x_i$$

y は「仕事の負荷」を構成する各項目で、 $y = 1$ であれば回答者が該当する項目を経験していることを示し、 $y = 0$ であれば経験していないことを示す。 u は組合ステータスの変数を示し、 x はコントロール変数を示す（それぞれ以下を参照）。

u : 組合ステータス変数

x : コントロール変数

ベースカテゴリ：(A) 組合なし・加入なし

－性別（女性ダミー）

u_1 : (B) 組合あり・加入なし

－学歴（大卒以上ダミー）

u_2 : (C) 組合あり・加入あり

－雇用形態（非正規雇用ダミー）

u_3 : (D) 外部組合加入

－企業規模（大企業ダミー）

図表 6-12 は「仕事の要求」の各項目について、また図表 6-13 は「仕事の資源」の各項目について、モデルを推定した結果を示している。図表 6-12 の「仕事の要求」の推定結果から確認しよう。表の数値は、限界効果を示している。値がマイナスで「*」のついているセルは、「仕事の要求」を和らげる方向で統計的有意になっているもの、値がプラスで「*」のついているセルは「仕事の要求」を悪化させる方向で統計的有意になっているものを示す。コントロールした変数の効果を確認すると、女性であること・大卒以上の学歴であること・非正規雇用であること・大企業で働いていることは、「仕事の要求」の各項目に該当しにくくなる傾向がある。

図表 6-12 推定結果：「仕事の要求」小項目ごとの該当確率

	長時間労働		スケジュールの柔軟性なし		タスクスピード短納期		身体的負荷		同僚からのいじめ		上司からのパワハラ		顧客からの嫌がらせ	
	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se
女性ダミー	-0.11 ***	(0.01)	-0.02 *	(0.01)	0.01	(0.01)	-0.15 ***	(0.01)	0.01	(0.01)	0.00	(0.01)	-0.02 **	(0.01)
大卒ダミー	0.02 **	(0.01)	0.00	(0.01)	0.04 ***	(0.01)	-0.19 ***	(0.01)	-0.02 **	(0.01)	-0.02 **	(0.01)	0.01	(0.01)
非正規ダミー	-0.14 ***	(0.02)	-0.14 ***	(0.02)	-0.12 ***	(0.02)	0.11 ***	(0.02)	-0.01	(0.01)	-0.02	(0.01)	0.00	(0.01)
大企業ダミー	-0.00	(0.01)	-0.05 ***	(0.01)	0.04 ***	(0.01)	-0.10 ***	(0.01)	-0.01	(0.01)	-0.03 ***	(0.01)	-0.00	(0.01)
組合ステータス (ベース：組合なし・加入なし)														
組合あり・加入なし	0.02	(0.01)	-0.01	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.02	(0.02)	0.01	(0.01)	0.00	(0.01)	0.01	(0.01)
組合あり・加入あり	0.00	(0.01)	-0.05 ***	(0.01)	0.02	(0.02)	0.03 **	(0.02)	0.01	(0.01)	-0.00	(0.01)	-0.00	(0.01)
外部組合加入	-0.03	(0.05)	0.01	(0.06)	0.14 **	(0.07)	0.06	(0.06)	0.02	(0.04)	0.06 **	(0.03)	0.04	(0.04)
Observations	6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031	

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注 1) 限界効果の計算は Stata の margins コマンドを使用し、他の変数はすべて平均値で評価した。

分析の目的である、組合ステータスの効果を確認すると、全体として「仕事の要求」との関連は必ずしも明確とはいえない。いくつかの項目においては、勤務先にある組合に加入していることや、外部組合に加入していることは、むしろ「仕事の要求」の項目の該当比率が高いことと関連しており、仕事の質が悪い方向と関連がある。

それでは「仕事の資源」についてはどうだろうか？図表 6-13 をみると、「仕事の要求」とは異なる特徴が見られる。まず、女性であること・大卒以上の学歴をもつこと・大企業に勤務することは、多くの項目において該当者比率が高いことと関連しており、「仕事の資源」を持っていること、つまり仕事の質を高める方向と関連がある。

分析の目的である組合ステータスに注目すると、(B) 組合がある企業に勤務していれば、たとえ組合に加入していなくても「学習機会」「訓練」においてより該当者比率が高いことと関連している。しかしさらに (C) 組合に加入していれば、より幅広い項目で、該当者比率が高いことと関連する。つまり、勤務先に組合があることや、その組合に加入することは、いずれも「仕事の資源」を持つ人の比率が高いこと、つまり仕事の質を高める方向と関連している。以上でみてきた図表 6-12・図表 6-13 の推定結果は、すでにモデルの中にコントロール変数として企業規模を含めているため、企業規模を統制したうえでなお残る組合ステータスに独自の関連であるとみなすことができる。

図表 6-13 推定結果：「仕事の資源」小項目ごとの該当確率

	タスク順序 の数量		タスクのやり方 の数量		新しいことの 学習		訓練機会		良い マネジメント		上司からの フィードバック		フレンドリーな 同僚		包摂的な 職場	
	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se
女性ダミー	0.01	(0.01)	0.03 **	(0.01)	0.02	(0.01)	-0.03 **	(0.01)	0.03 **	(0.01)	-0.01	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.03 **	(0.01)
大卒ダミー	0.04 ***	(0.01)	0.05 ***	(0.01)	0.11 ***	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.07 ***	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.05 ***	(0.01)
非正規ダミー	-0.05 ***	(0.02)	-0.07 ***	(0.02)	-0.01	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.09 ***	(0.02)	0.03	(0.02)	0.09 ***	(0.02)	0.06 ***	(0.02)
大企業ダミー	-0.02	(0.01)	-0.02	(0.01)	0.09 ***	(0.01)	0.10 ***	(0.01)	0.05 ***	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.05 ***	(0.01)	0.04 ***	(0.01)
組合ステータス (ベース：組合なし・加入なし)																
組合あり・加入なし	-0.01	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.04 *	(0.02)	0.06 ***	(0.02)	0.03	(0.02)	0.03	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.01	(0.02)
組合あり・加入あり	-0.01	(0.02)	-0.03 *	(0.01)	0.04 ***	(0.02)	0.05 ***	(0.01)	0.05 ***	(0.02)	0.04 ***	(0.01)	0.03 *	(0.02)	0.03 **	(0.01)
外部組合加入	0.01	(0.07)	-0.00	(0.06)	0.05	(0.06)	0.06	(0.06)	-0.03	(0.07)	0.04	(0.06)	-0.10	(0.07)	-0.09	(0.07)
Observations	6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031	

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注 1) 限界効果の計算は Stata の margins コマンドを使用し、他の変数はすべて平均値で評価した。

(3) 企業規模との交相互作用の考慮

ここまでの結果をふまえて、次に組合効果が企業規模によってどのように異なるのかについて検討する。この問いに答えるため、前節のモデルにあらたに「組合ステータス」と「企業規模」の交相互作用項を追加したモデルを推定する。

$$\ln\left(\frac{P(y=1)}{P(y=0)}\right) = \beta_0 + \sum \beta_i x_i + \beta_L L + \sum \beta_u u + \sum \beta_k (u * L)$$

y は「仕事の負荷」を構成する各項目で、 $y = 1$ であれば回答者が該当する項目を経験していることを示し、 $y = 0$ であれば経験していないことを示す。 u は組合ステータスの変数を示し、 x はコントロール変数を示す（それぞれ以下を参照）。

u : 組合ステータス変数

x : コントロール変数

ベースカテゴリ: (A) 組合なし・加入なし

－ 性別（女性ダミー）

u_1 : (B) 組合あり・加入なし

－ 学歴（大卒以上ダミー）

u_2 : (C) 組合あり・加入あり

－ 雇用形態（非正規雇用ダミー）

u_3 : (D) 外部組合加入

L : 企業規模（大企業ダミー）

$u*L$: 組合ステータスと企業規模との交互作用項

図表 6-14 は「仕事の要求」の各項目について、また図表 6-15 は「仕事の資源」の各項目について、モデルを推定した結果を示している。表の数値は限界効果を示しており、組合ステータスの限界効果は、主効果と交互作用効果をあわせて企業規模ごとに計算している。

まず図表 6-14 で「仕事の要求」についてみる。表の下半分が組合ステータスにかかわる推定結果で、その限界効果は「中小企業」と「大企業」別に計算されている。全体として、有意な効果があるセルは少なく、組合ステータスと「仕事の要求」との関連に、明確な傾向はみられない。なかでも (B) 組合あり・加入なしの人々については、どの項目も効果が見られない。(C) 組合あり・加入ありの人々については、身体的負荷や同僚からのいじめについて該当者の比率が高くなるなど、むしろ負荷が高いことと関連しており、全体として組合の存在や加入が「仕事の質」の高さに関連しない。

図表 6-14 推定結果：「仕事の要求」小項目ごとの該当確率（企業規模の影響）

	長時間労働		スケジュールの柔軟性なし		タスクスピード短納期		身体的負荷		同僚からのいじめ		上司からのパワハラ		顧客からの嫌がらせ	
	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se
女性ダミー	-0.11 ***	(0.01)	-0.02 *	(0.01)	0.01	(0.01)	-0.15 ***	(0.01)	0.01	(0.01)	0.00	(0.01)	-0.02 **	(0.01)
大卒ダミー	0.02 **	(0.01)	0.00	(0.01)	0.04 ***	(0.01)	-0.19 ***	(0.01)	-0.02 **	(0.01)	-0.02 **	(0.01)	0.01	(0.01)
非正規ダミー	-0.14 ***	(0.02)	-0.14 ***	(0.02)	-0.12 ***	(0.02)	0.11 ***	(0.02)	-0.01	(0.01)	-0.02	(0.01)	0.00	(0.01)
大企業ダミー														
(A) 組合なし・加入なし	0.00	-0.01	-0.08 ***	(0.02)	0.05 **	(0.02)	-0.07 ***	(0.02)	0.00	(0.01)	-0.01	(0.01)	0.01	(0.01)
(B) 組合あり・加入なし	0.02	-0.03	-0.01	(0.03)	0.05	(0.03)	-0.12 ***	(0.03)	-0.03	(0.02)	-0.03 *	(0.02)	-0.03	(0.02)
(C) 組合あり・加入あり	-0.01	-0.02	-0.04 *	(0.02)	0.04 *	(0.02)	-0.12 ***	(0.02)	-0.03 *	(0.02)	-0.04 ***	(0.02)	-0.01	(0.02)
(D) 外部組合加入	-0.03	-0.07	-0.07	(0.12)	-0.03	(0.11)	-0.08	(0.13)	0.09	(0.08)	0.03	(0.10)	0.01	(0.10)
(B) 組合あり・加入なし														
中小企業	0.01	(0.02)	-0.03	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.04	(0.02)	0.02	(0.02)	0.01	(0.02)	0.03	(0.02)
大企業	0.04 *	(0.02)	0.04	(0.03)	-0.01	(0.03)	-0.01	(0.03)	-0.02	-0.02	-0.01	(0.02)	-0.01	(0.02)
(C) 組合あり・加入あり														
中小企業	0.01	(0.02)	-0.07 ***	(0.02)	0.02	(0.02)	0.06 **	(0.02)	0.02 *	(0.02)	0.02	(0.02)	0.01	(0.02)
大企業	-0.00	(0.01)	-0.03	(0.02)	0.02	(0.02)	0.01	(0.02)	-0.01	(0.01)	-0.01	(0.01)	-0.02	(0.01)
(D) 外部組合加入														
中小企業	-0.01	(0.06)	0.01	(0.09)	0.16 **	(0.08)	0.06	(0.09)	-0.03	(0.04)	0.06	(0.06)	0.05	(0.07)
大企業	-0.04	(0.05)	0.02	(0.08)	0.09	(0.08)	0.05	(0.09)	0.06	(0.07)	0.10	(0.07)	0.05	(0.07)
Observations	6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031	

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注 1) 限界効果の計算は Stata の margins コマンドを使用し、他の変数はすべて平均値で評価した。企業規模と組合効果の交互作用は、もう一方の変数をそれぞれの値に固定した場合の限界効果を計算した。

図表 6-15 推定結果：「仕事の資源」小項目ごとの該当確率（企業規模の影響）

	タスク順序の裁量		タスクのやり方の裁量		新しいことの学習		訓練機会		良いマネジメント		上司からのフィードバック		フレンドリーな同僚		包摂的な職場	
	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se	ME	se
女性ダミー	0.01	(0.01)	0.03 **	(0.01)	0.02	(0.01)	-0.03 **	(0.01)	0.03 **	(0.01)	-0.01	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.03 **	(0.01)
大卒ダミー	0.04 ***	(0.01)	0.05 ***	(0.01)	0.11 ***	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.07 ***	(0.01)	0.06 ***	(0.01)	0.05 ***	(0.01)
非正規ダミー	-0.05 ***	(0.02)	-0.07 ***	(0.02)	-0.00	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.09 ***	(0.02)	0.03	(0.02)	0.09 ***	(0.02)	0.06 ***	(0.02)
大企業ダミー																
(A) 組合なし・加入なし	-0.01	(0.02)	-0.00	(0.02)	0.15 ***	(0.02)	0.14 ***	(0.02)	0.05 **	(0.02)	0.10 ***	(0.02)	0.06 ***	(0.02)	0.06 ***	(0.02)
(B) 組合あり・加入なし	-0.04	(0.03)	-0.08 **	(0.03)	0.03	(0.03)	0.09 ***	(0.03)	0.03	(0.03)	0.03	(0.03)	0.05	(0.03)	-0.00	(0.03)
(C) 組合あり・加入あり	-0.02	(0.03)	-0.02	(0.02)	0.04 *	(0.03)	0.03	(0.02)	0.05 **	(0.03)	0.00	(0.02)	0.02	(0.03)	0.03	(0.02)
(D) 外部組合加入	0.05	(0.13)	0.06	(0.12)	0.29 **	(0.12)	0.11	(0.12)	0.16	(0.12)	0.15	(0.12)	0.06	(0.12)	0.01	(0.11)
(B) 組合あり・加入なし																
中小企業	0.01	(0.02)	0.02	(0.02)	0.08 ***	-0.02	0.07 ***	(0.02)	0.04	-0.02	0.05 **	(0.02)	-0.01	(0.02)	0.03	(0.02)
大企業	-0.02	(0.03)	-0.06 **	(0.03)	-0.04	-0.03	0.02	(0.03)	0.02	-0.03	-0.02	(0.03)	-0.02	(0.03)	-0.03	(0.03)
(C) 組合あり・加入あり																
中小企業	-0.01	(0.02)	-0.02	(0.02)	0.1 ***	-0.02	0.12 ***	(0.02)	0.05 **	-0.02	0.10 ***	(0.02)	0.05 **	(0.02)	0.04 *	(0.02)
大企業	-0.02	(0.02)	-0.04 *	(0.02)	-0.01	-0.02	0.01	-0.02	0.06 ***	-0.02	-0.00	(0.02)	0.01	(0.02)	0.01	(0.02)
(D) 外部組合加入																
中小企業	-0.02	(0.09)	-0.04	(0.09)	-0.03	-0.08	0.07	(0.08)	-0.08	-0.08	0.01	(0.08)	-0.10	(0.08)	-0.06	(0.07)
大企業	0.04	(0.09)	0.03	(0.09)	0.11	-0.09	0.04	(0.09)	0.03	-0.09	0.06	(0.09)	-0.10	(0.09)	-0.11	(0.08)
Observations	6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031		6,031	

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注 1) 限界効果の計算は Stata の margins コマンドを使用し、他の変数はすべて平均値で評価した。企業規模と組合効果の交互作用は、もう一方の変数をそれぞれの値に固定した場合の限界効果を計算した。

だが、図表 6-15 で「仕事の資源」について推定結果を確認すると、異なる特徴が確認できる。組合ステータスの影響をみると、(B) 組合あり・加入なしの人々が、「学習機会」「訓練」「上司からのフィードバック」などいくつかの項目において高い該当者比率に関連している。この傾向は (C) 組合に加入している人々において顕著で、幅広い項目で高い該当者比率に関連している傾向が一貫している。ところが注意したいのは、こうした組合ステータ

スの効果は、いずれも「中小企業」のみについて観察されるものであり、「大企業」の場合にはほとんど有意になっている項目がないという点である。

以上の結果をまとめると、以下ようになる。まず、勤務先に組合があることやその組合に加入することは、よりよい仕事の質に関連しており、それは「仕事の要求」を抑制することよりも、「仕事の資源」が豊富であることによってもたらされている。しかし、このことは「中小企業」についてのみあてはまり、「大企業」においては組合ステータス独自の影響はほぼ見られない。

5. 議論

賃金や雇用に対する組合効果に関する先行研究において、組合の効果は企業規模の効果と重複することが繰り返し指摘されてきた。つまり組合変数はしばしば賃金水準や雇用の安定性に関連するとされてきたが、企業規模をコントロールすると、賃金などに対する組合効果は明らかでないことが多い。本稿ではこれまで研究がみられない「仕事の質」と組合ステータスとの関連について検討を行い、組合があることや組合に加入することが仕事の質を高めるのか、またそれが企業規模とどのような関係があるかを分析した。その結果、勤務先に労働組合が「ある」ことは一般に「仕事の質」を高める方向の関連があることが確認できた。だが、そこにはいくつかの留保がある。第一に「仕事の質」を構成する要素のうち、「組合ステータス」とのはっきりした関連が確認できたのは、「仕事の要求」ではなく「仕事の資源」であった。つまり組合の存在は、仕事における大変なこと・きついことを抑制するのではなく、むしろ仕事においてさまざまな役立つものを提供することによって、仕事の負荷を緩和している。第二に、勤務先に組合が存在していれば、必ずしも組合に加入していなくても、「仕事の資源」がより充実する傾向にあることが明らかになった。これは、いわゆる「組合のフリーライダー効果」があることを示唆する。しかし、「組合に加入する人」は、より広い範囲で充実した「仕事の資源」を有する傾向があることも明らかになった。しかしここで強調しておくべき点は、こうした組合の効果はすべて、中小企業において明確にみられるものの、大企業においては効果がみられなかったという点である。組合があること、組合に加入することの影響は労働市場において一様ではないことはこれまでも指摘されてきたが、「仕事の質」に焦点をあてた本分析においても、企業規模がもたらす組合効果の異質性があらためて明らかになった。つまり、「組合があること」「組合に加入すること」がより高い仕事の質と関連する傾向は中小企業においてははっきり認めることができる一方で、大企業ではほぼ認めることができない。賃金に対する組合効果については、これまで企業規模をコントロールすると組合効果がみられなくなることが指摘されてきたが、「仕事の質」に対する組合効果についてもやはり同様に傾向が確認されたことになる。このことが、何を意味しているのか、

より検討を深めることが必要だろう¹¹。中小企業において組合があることのポジティブな効果をどのように広げていくべきか、同時に大企業においては組合効果が観察できないことをふまえて組合が存在する意義をどのように考えていくべきか、幅広く議論が求められる。

参考文献

- 浅見和彦（2022）『労使関係論とはなにか イギリスにおける諸潮流と論争』旬報社．
- 梅崎修（2024）「批判されるより怖いこと ―「勤労者短観」の20年の比較―」『労働組合の「未来」を創る 一理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』.57-68.
- 梅崎修・田口和雄（2020）「労働組合の機能における契約社員と正社員の比較分析」『日本労務学会誌』21, .5-20.
- 呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア ―労働組合の羅針盤―』労働政策研究・研修機構．
- 熊沢誠（2013）『労働組合運動とはなにか 絆のある働き方を求めて』岩波書店．
- 首藤若菜（2022）『雇用か賃金か 日本の選択』筑摩書房．
- 鈴木恭子（2020）「労働組合の存在と正規雇用の賃金との関連―かたよる属性、差のつく賃金カーブ、広がる年齢内格差―」『大原社会問題研究所雑誌』No.738, 67-90.
- （2024）『『仕事の質』からみる働き方の多様性』JILPT ディスカッションペーパー 24-03, 労働政策研究・研修機構．
- 都留康（2002）『労使関係のノンユニオン化・ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社．
- 道幸哲也（2023）『岐路に立つ労使関係 労働組合法の課題と展望』旬報社．
- 中村天江（2025）「社会関係資本としての労働組合 ―出会いとボランティア―」『日本労働研究雑誌』No.775, 72-83.
- 中村圭介（2018）『壁を壊す 非正規を仲間に 新装版』旬報社．
- 仁田道夫・久本憲夫（2008）『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版．
- 福井祐介（2012）「コミュニティ・ユニオンの10年」『大原社会問題研究所雑誌』642, 1-13.
- 三吉勉（2023）「企業別組合の職場規制はどう変わってきたのか」『日本労働研究雑誌』758, 30-42.
- 守島基博（2023）「最近の人事労務研究における『管理』と『労務』」梅崎修・江夏幾多郎編著『日本の人事労務研究』中央経済社．7-24.
- リクルートワークス研究所（2024）『「日本型雇用」のリアル ―多国間調査からいまの日本の雇用を解析する―』
- Bakker, A. B., Demerouti, E., and Euwema, M. C. (2005) “Job resources buffer the impact of job demands on burnout.” *Journal of Occupational Health Psychology*, 10,

¹¹ 本分析の対象が35歳から54歳という年齢層に限られており、非管理職層に相当する若年層が含まれていないことが影響しているのかもしれない。

170-180.

- Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti (2007) “The job demands - resources model: State of the art.” *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti. (2017) “Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward.” *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285.
- Booth, Alison L., and Mark L. Bryan. (2004) “The union membership wage-premium puzzle: is there a free rider problem?.” *ILR Review*, 57(3), 402-421.
- Costello, Rachel Elizabeth. (2011) “Union and nonunion employment: an investigative study of factors in the employment setting that may influence the development of burnout.” *Walden Dissertations and Doctoral Studies*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., and Schaufeli, W. B. (2001). “The job demands resources model of burnout.” *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Freeman, Richard B., and James L. Medoff. (1984) *What Do Unions Do?*, Basic Book.
(= 1987, 島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』生産性出版)
- Hara, Hiromi and Daiji Kawaguchi. (2008) “The Union Wage Effect in Japan.” *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society* : 47(4), 569-590.
- Noda, Tomohiko and Daisuke Hirano. (2013) “Enterprise unions and downsizing in Japan before and after 1997.” *Journal of The Japanese and International Economies* 28, 91-118.
- Murray, Gregor. (2017) “Union renewal: what can we learn from three decades of research?.” *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(1), 9-29.
- OECD (1972) *Reviews of Manpower and Social Policies: Manpower Policy in Japan*, OECD. (= 1972, 労働省訳『OECD 対日労働報告書』日本労働協会)
- (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris.
- (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris.
- U.S. Department of the Treasury. (2023) *Labor Unions and the Middle Class*. (= 中村天江訳「米バイデン政権『労働組合と中間層』—報告書のメッセージと日本への示唆—」『DIO』391, 24-42.)

付表 6-1 使用した変数と調査項目の対応

「労働環境の質」を構成する各項目 (OECDフレームワーク)			質問No	質問文	回答選択肢	変数の処理	
Job Demand 仕事の要求	Time Pressure at work 時間的プレッシャー	長時間労働	Q55	あなたは、過去1ヶ月の間、平均して週に何時間、仕事をしましたか。残業を含めてお答え下さい。	カテゴリ(階級)	0: 50時間未満を選択した人 1: 50時間以上を選択した人	
		スケジュールの柔軟性なし	Q57_4	自分や家族の都合で休暇を取りやすい	1: 当てはまる 2: 当てはまらない	0:「当てはまる」 1:「当てはまらない」	
		タスクのスピード・短納期	Q34_1	非常に沢山の仕事をしなければならない	1: そうだ 2: まあそうだ 3: ややちがう 4: ちがう	0:「ややちがう」「ちがう」を選択した人 1:「そうだ」「まあそうだ」を選択した人	
	Physical health risk factors 身体的健康リスク要因	身体的負荷	Q34_7	からだを大変良く使う仕事だ	1: そうだ 2: まあそうだ 3: ややちがう 4: ちがう	0:「ややちがう」「ちがう」を選択した人 1:「そうだ」「まあそうだ」を選択した人	
	Workplace Intimidation 職場での脅威	同僚からのいじめ	Q39_6	同僚・部下とのトラブルがあった、または暴行・いじめ・嫌がらせを受けた	1: あった 2: なかった	0:「なかった」を選択した人 1:「あった」を選択した人	
		上司からのパワハラ	Q39_7	上司から、パワーハラスメントを受けた(パワーハラスメントとは、暴行や、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責など、身体的攻撃・精神的攻撃を指します)		0:「なかった」を選択した人 1:「あった」を選択した人	
		顧客の嫌がらせ	Q39_8	顧客や取引先から、無理な注文・クレーム・迷惑行為を受けた		0:「なかった」を選択した人 1:「あった」を選択した人	
	Job Resources 仕事のリソース	Work autonomy and learning opportunities 裁量と学びの機会	タスク順序の裁量	Q34_8	自分のペースで仕事ができる	1: そうだ 2: まあそうだ 3: ややちがう 4: ちがう	0:「ややちがう」「ちがう」を選択した人 1:「そうだ」「まあそうだ」を選択した人
タスクのやり方の裁量			Q34_9	自分で仕事の順番・やり方を決める事ができる			
新しいことの学習			Q43_1	上司や同僚から新しいことを学ぶ機会	1: 毎日 2: 週に1回～数回 3: 月に1回～数回 4: 月に1回以下 5: 全くない	0: いずれの質問も「月に1回以下」を選択した人 1: いずれかの質問で「月に1回～数回」以上の頻度を経験をしている人	
			Q43_3	新しい製品やサービスについて学ぶ機会			
訓練機会			Q44_1	会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修(Off-JT)の受講	1: 行った 2: 行っていない	1: 半年間にOff-JTを行った、あるいはOJTが月に1回～数回以上の頻度である人 0: それ以外	
			Q43_1	上司や同僚から新しいことを学ぶ機会	1: 毎日 2: 週に1回～数回 3: 月に1回～数回 4: 月に1回以下 5: 全くない		
Good management practices 良いマネジメント			良いマネジメント	Q36_1	上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる	1: 全くあてはまらない 2: あまりあてはまらない 3: どちらともいえない 4: ややあてはまる 5: 非常にあてはまる	$mgr_avg = (Q36_1 + Q36_2 + Q36_3)/3$ 0: 3つの質問の平均値が3.6以下の人 1: 3つの質問の回答の平均値が3.6より大きく5以下である人
				Q36_2	上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる		
				Q36_3	我々の上司は信頼できる		
上司からのフィードバック			Q43_2	上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会	1: 毎日 2: 週に1回～数回 3: 月に1回～数回 4: 月に1回以下 5: 全くない	0:「月に1回以下」「全くない」の頻度を選んだ人 1:「月に1回～数回」以上の頻度を選んだ人	
Workplace relationship 良い人間関係		フレンドリーな同僚	Q35_3	私たちの部署では、お互いに理解し認めあっている	1: 全くあてはまらない 2: あまりあてはまらない 3: どちらともいえない 4: ややあてはまる 5: 非常にあてはまる	0: 2つの質問の回答平均が、3以下の人 1: 2つの質問の回答平均が、3より大きく5以下の人	
			Q35_2	私たちの部署では、共に働こう、という姿勢がある			
		包摂的な職場	Q35_1	私たちの部署では、仕事に関連した情報の共有ができています		0: 3つの質問の回答平均が、3.6以下の人 1: 3つの質問の回答平均が、3.6より大きな人	
			Q35_4	部署の人びとは、新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている			
			Q35_5	部署のメンバーは、出来るだけ最良の成果を出すために、お互いの意見を取り入れ活かし合っている			

調査票（第1回～第3回）

第1回

調査概要	※案件コード自動入力
------	------------

設問番号	設問内容
------	------

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q1

SA

必

はじめに、あなたについてお伺いします。
あなたの性別をお答え下さい。

1. 男性
2. 女性

回答者条件 : 全員

エラーチェック 1 : 正しく西暦で（1960年から2022年12月まで）お答えください。また、月は「1～12月」の間でお答えください。
: \$\$[and(all)]->fill && (!(1960 <= sum(\$\$[t1]) && sum(\$\$[t1]) <= 2022 && 1 <= sum(\$\$[t2]) && sum(\$\$[t2]) <= 12) || sum(\$\$[t2]) <= 12))
: Q2_1の選択肢全てを記入している かつ (!(1960 <= Q2_1の回答欄『1.西暦』の合計 かつ Q2_1の回答欄『1.西暦』の合計 <= 2022 かつ 1 <= Q2_1の回答欄『2.月』の合計 <= 12))

Q2_1

NF

必

あなたのお生まれの年月をお答え下さい。

1. 西暦 年
2. 月 日

回答者条件 : 全員

Q2_2

NF

必

あなたの年齢をお答え下さい。

1. 歳

回答者条件 : 全員

エラーチェック 1 : 回答必須です。
: \$Q3[t1]->empty
: Q3の回答欄『1.』を記入していない

Q3

SF

現在お住まいの都道府県・市区町村を選択してください。

(回答は具体的に)
選択画面を開く クリア1.
2.

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q5

SA

必

あなたが最後に卒業した学校（最終学歴）を教えてください。

1. 中学校
2. 高校
3. 専門学校
4. 高等専門学校
5. 短大
6. 大学
7. 大学院
8. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q6

SA

必

あなたは現在、収入のある仕事をされていますか。

1. している
2. していない
3. 仕事にはついていないが休職・休業中

回答者条件 : Q6の選択肢『2.していない』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q7

SA

あなたは現在、主に何をされていますか。

必

1. 家事をしている
2. 通学している
3. 仕事を探している
4. 特に何もしていない
5. その他

回答者条件 : Q6の選択肢『3.仕事にはついてい...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q8

SA

必

あなたは、主にどのような理由で休職・休業されていますか。

1. けが
2. 病気
3. 出産・育児
4. 介護
5. 勤め先の都合（閑散期等）
6. その他

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q9

SA

必

あなたの就業形態は、つぎのうちどれですか。

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員
3. パート・アルバイト
4. 契約社員
5. 派遣社員・派遣労働者
6. 嘱託
7. 自営業・フリーランス・内職
8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
9. その他

回答者条件 : Q9の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q10

SA

必

あなたの雇用期間には、定めがありますか。

1. 期間の定めなし（定年までを含む）
2. 期間の定めあり
3. 分からない

回答者条件 : Q9の選択肢『7.自営業・フリーラ...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q11

SA

必

あなたは、店舗（ネット店舗を除く）を持っていますか。

1. 店舗なし
2. 店舗あり

回答者条件 : Q9の選択肢『7.自営業・フリーラ...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q12

SA

必

あなたは、他人を雇用していますか。

1. 雇用している
2. 雇用していない

▼以下本調査（本調査対象者条件該当者）

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q13

SA

必

あなたがお感じのことについてお伺いします。
次の質問は、あなたがどの程度満足しているかを、0から10の尺度で尋ねるものです。
全体として、あなたは最近のご自分の生活にどの程度満足していますか。

1. まったく満足していない0
2. ←1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5
7. 6
8. 7
9. 8

10. →9
11. 完全に満足している10

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q14

SA

必

次の質問は、あなたがご自分の生活のなかでしていることに、どの程度やりがいを感じるかを、0から10の尺度で尋ねるものです。
全体として、あなたはご自分が生活の中でしていることに、どの程度やりがいを感じていますか。

1. まったくやりがいがない0
2. ←1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5
7. 6
8. 7
9. 8
10. →9
11. 非常にやりがいを感じる10

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q15

MTS

必

次の質問は、あなたが昨日どのような気分だったかを、0から10の尺度で尋ねるものです。

===== 項目 =====

1. 幸福感はありましたか。
2. 不安感はありましたか。
3. 精神的に落ち込んでいましたか。

=====選択肢=====

1. まったく感じなかった0
2. ←1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5
7. 6
8. 7
9. 8
10. →9
11. 一日中感じていた10

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q16

MTS

必

以下の言葉があなた自身にどのくらい当てはまるかについて、もっとも適切なものを選んで下さい。

===== 項目 =====

1. 活発で、外向的だと思う
2. 他人に不満をもち、もめごとを起こしやすいと思う
3. しっかりしていて、自分に厳しいと思う
4. 心配性で、うろたえやすいと思う
5. 新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う
6. ひかえめで、おとなしいと思う
7. 人に気をつかう、やさしい人間だと思う
8. だらしく、うっかりしていると思う
9. 冷静で、気分が安定していると思う
10. 発想力に欠けた、平凡な人間だと思う

=====選択肢=====

1. 全く違うと思う
2. おおよそ違うと思う
3. 少し違うと思う
4. どちらでもない
5. 少しそう思う
6. まあまあ そう思う
7. 強くそう思う

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q17

SA

必

ここからは、あなたの生活時間についてお伺いします。

あなたは過去1ヶ月の間、仕事のある 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。

睡眠

1. 5時間未満
2. 5時間以上～6時間未満
3. 6時間以上～7時間未満
4. 7時間以上～8時間未満

- 5. 8時間以上～9時間未満
- 6. 9時間以上

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q18
MTS
必

あなたは過去1ヶ月の間、仕事のある 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。

- ===== 項目 =====
- 1. 家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など）
 - 2. 育児（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など）
 - 3. 介護・看護
 - 4. 自由時間（趣味・団らん・運動など）
- =====選択肢=====
- 1. なし（0分）
 - 2. 30分未満
 - 3. 30分以上～1時間未満
 - 4. 1時間以上～2時間未満
 - 5. 2時間以上～3時間未満
 - 6. 3時間以上～4時間未満
 - 7. 4時間以上～5時間未満
 - 8. 5時間以上

回答者条件 : 全員
表示形式 : ラジオボタン

Q19
SA
必

あなたは過去1ヶ月の間、仕事をしない 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。

- 睡眠
- 1. 5時間未満
 - 2. 5時間以上～6時間未満
 - 3. 6時間以上～7時間未満
 - 4. 7時間以上～8時間未満
 - 5. 8時間以上～9時間未満
 - 6. 9時間以上

回答者条件 : 全員
表示形式 : ラジオボタン

Q20
MTS
必

あなたは過去1ヶ月の間、仕事をしない 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。

- ===== 項目 =====
- 1. 家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など）
 - 2. 育児（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など）
 - 3. 介護・看護
 - 4. 自由時間（趣味・団らん・運動など）
- =====選択肢=====
- 1. なし（0分）
 - 2. 30分未満
 - 3. 30分以上～1時間未満
 - 4. 1時間以上～2時間未満
 - 5. 2時間以上～3時間未満
 - 6. 3時間以上～4時間未満
 - 7. 4時間以上～5時間未満
 - 8. 5時間以上

回答者条件 : 全員
表示形式 : ラジオボタン

Q21
SA
必

ここからは、あなたの健康についてお伺いします。
あなたの現在の健康状態はいかがですか。

- 1. よい
- 2. まあよい
- 3. ふつう
- 4. あまりよくない
- 5. よくない

回答者条件 : 全員
表示形式 : ラジオボタン

Q22
MTS
必

過去1ヶ月の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか。

- ===== 項目 =====
- 1. 神経過敏に感じましたか
 - 2. 絶望的だと感じましたか
 - 3. そわそわ、落ち着かなく感じましたか

4. 気分が沈み込んで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか
5. 何をするのも骨折りと感じましたか
6. 自分は価値のない人間だと感じましたか

=====選択肢=====

1. 全くない
2. 少しだけ
3. とくどき
4. たいてい
5. いつも

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q23

MTS

必

最近1週間を通して、以下の体の問題について、どの程度悩まされていますか。

=====項目=====

1. 胃腸の不調
2. 背中、または腰の痛み
3. 腕、脚、または関節の痛み
4. 頭痛
5. 胸の痛み、または息切れ
6. めまい
7. 疲れている、または元気が出ない
8. 睡眠に支障がある

=====選択肢=====

1. ぜんぜん悩まされていない
2. わずかに悩まされている
3. 少し悩まされている
4. かなり悩まされている
5. とても悩まされている

回答者条件：全員

エラーチェック 1：回答必須です。「身長・体重」いずれも記入しない場合は記入欄には何も記入せず「わからない・答えたくない」をチェックしてください。

：(!\$[t1]->fill && !\$[t2]->fill) && !\$Q24MA[1]->on

：(!Q24の回答欄『1.身長』を記入している かつ !Q24の回答欄『2.体重』を記入している) かつ !Q24MAの選択肢『1.わからない・答え...』を選択し

エラーチェック 2：回答に矛盾があります。「わからない・答えたくない」のチェックを外してお進みください。

：(\$[t1]->fill || \$[t2]->fill) && \$Q24MA[1]->on

：(Q24の回答欄『1.身長』を記入している または Q24の回答欄『2.体重』を記入している) かつ Q24MAの選択肢『1.わからない・答え...』を選択し

Q24

NF

現在のあなたの身長と体重は、いくつですか。

※この質問は、人々の健康状態を測定するために必要な項目です。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。
※ご記入は、お答えいただけるもののみで結構です。

1. 身長 cm
2. 体重 kg

回答者条件：全員

Q24MA

MA

非

Q24排他

【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】

1. わからない・答えたくない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q25

MTS

必

あなたは以下のことがあてはまりますか。

=====項目=====

1. 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上実施している
2. 朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取している
3. 朝食を抜くことが週に 3 回以上ある
4. 睡眠で休養が十分とれている

=====選択肢=====

1. はい
2. いいえ

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q26

SA

必

あなたは、たばこを吸っていますか。

1. 吸っている
2. 過去に吸っていたが、現在はやめている
3. 吸わない

回答者条件 : Q26の選択肢『1.吸っている』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q27

SA

必

1日に平均して何本くらい吸いますか。

1. 10本以下
2. 11～20本
3. 21～30本
4. 31本以上

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q28

SA

必

あなたは、お酒をどのくらいの頻度で飲みますか。

1. 週1～2回
2. 週3～4回
3. 週5～6回
4. 毎日
5. ほとんど飲まない（飲めない）

回答者条件 : Q28の選択肢『1.週1～2回』～『4.毎日』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q29

SA

必

お酒を飲む日には、1日当たりどのくらいの量を飲みますか。（日本酒換算でお答えください。日本酒1合＝ビール500ml＝焼酎110ml＝ウィスキーダブル1杯＝ワイングラス2杯）

1. 1合未満
2. 1～2合未満
3. 2～3合未満
4. 3合以上

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q30

SA

必

あなたは、過去1年間に健康診断・人間ドックを受診しましたか

1. した
2. しない

回答者条件 : Q30の選択肢『1.した』を選択した

Q31

MA

必

健康診断・人間ドックの結果に異常がありましたか。

※この質問は、人々の健康状態を測定するために必要な項目です。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。

1. 異常はない
2. 肥満（BMIが高い）
3. 血糖値が高い
4. 血圧が高い
5. コレステロール値・中性脂肪値が高い（または低い）
6. その他
7. 覚えていない・答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q32

MTS

必

過去1ヶ月のあいだ、あなたは次のものをどのくらい摂取・使用しましたか。

===== 項目 =====

1. サプリメントのような健康食品※ビタミン、ミネラル、アミノ酸などの栄養素や成分を補充する、錠剤、カプセル、粉末、液体、ゼリーなど。※医薬品は除く。栄養ドリンク・エナジードリンク・スポーツドリンクは除く。
2. エナジードリンク※栄養ドリンク、スポーツドリンクは除く。
3. 解熱鎮痛薬※熱や痛み（頭痛、生理痛、関節痛、歯痛など）を抑える薬。※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。
4. 不安・落ち込み・イライラなどの情緒不安定を緩和する薬※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。
5. 睡眠薬（睡眠導入剤・睡眠改善薬を含む）※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。

===== 選択肢 =====

1. なし
2. 月に1～3回程度
3. 週に1～3回程度
4. ほぼ毎日

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

Q33

NF

必

ここからは、あなたのお仕事についてお伺いします。

副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答え下さい。

病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価して下さい。

※最小0%～最大100%の範囲で入力してください。

1. %



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q34

MTS

必

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを選んで下さい。

===== 項目 =====

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

===== 選択肢 =====

1. そうだ
2. まあそうだ
3. ややちがう
4. ちがう



回答者条件 : Q9の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q35

MTS

必

あなたの職場の部署の現在の状況について、お尋ねします。最も当てはまるものをひとつ選んで下さい。

===== 項目 =====

1. 私たちの部署では、仕事に関連した情報の共有ができています
2. 私たちの部署では、共に働こう、という姿勢がある
3. 私たちの部署では、お互いに理解し認め合っている
4. 部署の人々は、新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている
5. 部署のメンバーは、出来るだけ最良の成果を出すために、お互いの意見を取り入れ活かしあっている

===== 選択肢 =====

1. 全くあてはまらない
2. あまりあてはまらない
3. どちらともいえない
4. ややあてはまる
5. 非常にあてはまる



回答者条件 : Q9の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q36

MTS

必

あなたの直属の上司の態度や行動についてお尋ねします。最も当てはまるものをひとつ選んで下さい。

===== 項目 =====

1. 上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる
2. 上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる
3. 我々の上司は信頼できる

===== 選択肢 =====

1. 全くあてはまらない
2. あまりあてはまらない
3. どちらともいえない
4. ややあてはまる
5. 非常にあてはまる



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q37

MTS

必

以下の各文が、どの程度あなたの状況にあてはまるか、該当する選択肢を選んで下さい。

===== 項目 =====

1. 仕事の負担が重く、常に時間に追われている
2. 邪魔が入って中断させられることの多い仕事だ
3. 過去数年、だんだん仕事の負担が増えてきた
4. 私は上司、それに相当する人から、ふさわしい評価を受けている
5. 昇進の見込みは少ない
6. 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる
7. 失職の恐れがある
8. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている
9. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私の仕事の将来の見通しは適当だ
10. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ

===== 選択肢 =====

1. 全く違う

2. 違う
3. その通りだ
4. 全くその通りだ

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q38
MTS
必

以下の各文の内容が、あなた自身にどの程度あてはまるか、該当する選択肢を選んで下さい。

===== 項目 =====

1. 時間的プレッシャーを感じやすい
2. 朝起きるとすぐ、仕事の問題を考え始める
3. 家に帰ると、すぐにリラックスでき、仕事のことをすべて忘れてしまう
4. 私をよく知る人は、私は仕事のために自分を犠牲にしすぎているという
5. 仕事のことが頭から離れず、寝床に入ってもそのことばかり考えている
6. 今日中にやるべきことをやむを得ず明日に延ばさなければならないとしたら、夜眠れない

===== 選択肢 =====

1. 全く違う
2. 違う
3. その通りだ
4. 全くその通りだ

回答者条件 : 全員
表示形式 : ラジオボタン

Q39
MTS
必

過去6ヶ月のあいだ、仕事に関連したことで次のような出来事がありましたか。

※この質問は、人々の仕事・生活上の経験とその影響を測定するために必要な項目です。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。

===== 項目 =====

1. 昇進した
2. 昇給した（昇格や、定期昇給を含む）
3. 部署異動した（配置転換を含む）
4. 転居を伴う転勤をした
5. 仕事上のミスをした（※そのミスによって被害が生じたり事後対応を行ったりするような、軽微ではない仕事上のミスを想定してください。）
6. 同僚・部下とのトラブルがあった、または暴行・いじめ・嫌がらせを受けた
7. 上司から、パワーハラスメントを受けた（パワーハラスメントとは、暴行や、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責など、身体的攻撃・精神的攻撃を指します。）
8. 顧客や取引先から、無理な注文・クレーム・迷惑行為を受けた
9. 達成困難なノルマを課された
10. 失業・失職・廃業した

===== 選択肢 =====

1. あった
2. なかった

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q40
SA
必

次の質問は、あなたがどの程度満足しているかを、0から10の尺度で尋ねるものです。

あなたは、ご自分の仕事にどの程度満足していますか。

1. まったく満足していない0
2. ←1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5
7. 6
8. 7
9. 8
10. →9
11. 完全に満足している10

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q41
SA
必

あなたは、転職などを希望していますか。

1. 転職などを希望しており、実際に仕事を探している
2. 転職などを希望しているが、仕事を探していない
3. 転職などを希望していない

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q42

MTS

必

次の3つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断して下さい。そのように感じたことが一度もない場合は「全くない」を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまるものを選んで下さい。

===== 項目 =====

1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
2. 仕事に熱心である
3. 私は仕事にのめり込んでいる

===== 選択肢 =====

1. 全くない
2. ほとんど感じない（1年に数回以下）
3. めったに感じない（1ヶ月に1回以下）
4. 時々感じる（1ヶ月に数回）
5. よく感じる（1週間に1回）
6. とてもよく感じる（1週間に数回）
7. いつも感じる（毎日）

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式： ラジオボタン

Q43

MTS

必

あなたの現在のお仕事に、以下のようなことはどのくらいの頻度でありますか。

===== 項目 =====

1. 上司や同僚から新しいことを学ぶ機会
2. 上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会
3. 新しい製品やサービスについて学ぶ必要
4. 事前に十分なトレーニングや説明がなく、仕事をこなす必要

===== 選択肢 =====

1. 毎日
2. 週に1回～数回
3. 月に1回～数回
4. 月に1回以下
5. 全くない

回答者条件： 全員

表示形式： ラジオボタン

Q44

MTS

必

あなたは、この半年の間に、次の教育訓練を行いましたか。

===== 項目 =====

1. 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（Off-JT）の受講
2. 仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）

===== 選択肢 =====

1. 行った
2. 行っていない

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式： ラジオボタン

Q46

SA

必

ここからは、あなたのお勤め先やお仕事についてお伺いします。

あなたの現在の勤務先（事業所）の業種は、次のどれにあたりますか。

※派遣社員の方は、派遣先についてお答え下さい。
※副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答え下さい。

1. 1. 農業、林業 米作農家、酪農業、植木業、森林管理署など

2. 2. 漁業 養殖業など

3. 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 金属鉱業、石炭鉱業、石油鉱業、採石業、砂利採取業など

4. 4. 建設業 土木工事業、道路舗装工事業、建築工事業、建売業（自己施工）、屋根工事業、建物塗装業、解体工事業、建築リフォーム工事業、電気工事業、配管工事業、冷暖房設備工事業、大工・とび工事業、左官業など

5. 5. 製造業 食料品製造業、調味料製造業、製粉業、たばこ製造業、製糸業、紡績業、衣服身の回用品製造業、製材業、新聞・出版社（印刷のみ）、石けん・合成洗剤製造業、自動車製造業、電気製品製造業、構造物製造業、機械製造業、船舶製造業、玩具製造業、プラスチック製品製造業など

6. 6. 電気、ガス・熱供給・水道業 電力会社、ガス会社、水道局・部・課、下水道局、下水処理場、地域暖冷房業など

7. 7. 情報通信業	電話業、放送業、情報処理・提供サービス業（興信所を除く）、ソフトウェア業、計算センター、プロバイダ、映画・ビデオ制作業、レコード会社、新聞・出版社（主として発行、出版を行う）、ニュース供給業、貸スタジオ（映画撮影・録音用）、広告制作業（印刷物にかかもの）など
8. 8. 運輸業、郵便業※「郵便局」は、「17 複合サービス事業」に分類されます。そちらを選択してください。	鉄道業、乗合バス業、宅配便業、自動車運送業、タクシー業、水運業、航空運送業、倉庫業、荷役業、梱包業、有料道路料金徴収業、郵便業など
9. 9. 卸売業、小売業	貿易商社、材木問屋、仲買業、百貨店、酒店、調剤薬局、書店、たばこ店、ガソリンスタンド、コンビニエンスストア、新聞販売店、カタログ販売、インターネット販売など
10. 10. 金融業、保険業	銀行、信託業、金融公庫、信用農業協同組合連合会、質屋、金融商品取引業、生命保険業、損害保険業、クレジットカード業、農業共済組合など
11. 11. 不動産業、物品賃貸業	貸事務所業、貸家業、貸間業、建売業（他人施工）、土地売買業、不動産仲介業、駐車場業、マンション管理業、リース業など
12. 12. 学術研究、専門・技術サービス業	法律事務所、獣医業、建築設計業、デザイン業、写真業、興信所、自然科学研究所、高層気象台、広告代理業など
13. 13. 宿泊業、飲食サービス業	食堂、レストラン、すし店、喫茶店、料亭、バー、酒場、旅館・ホテル、下宿業、簡易宿泊所、持ち帰り弁当屋、宅配ピザ屋など
14. 14. 生活関連サービス業、娯楽業	洗濯業、理・美容業、旅行業（旅行代理店）、冠婚葬祭業、映画館、競馬場、遊園地、カラオケボックス、家事サービス業、フィットネスクラブなど
15. 15. 教育、学習支援業	学校（専修・各種学校を含む）、幼稚園、美術館、動物園、図書館、職業訓練施設、学習塾、個人教授所、ダンス教室、職員教育施設・支援業など
16. 16. 医療、福祉	病院、診療所、保健所、福祉事務所、保育所、老人ホーム、健康保険組合、介護事業など
17. 17. 複合サービス事業	郵便局、簡易郵便局、農・漁業協同組合、森林組合、事業協同組合など
18. 18. サービス業（他に分類されないもの）※「広告代理業」は、「12.学術研究、専門・技術サービス業」に分類されます。そちらを選択してください。	廃棄物処理業、政治団体、神社、外国公館など
19. 19. 公務（他に分類されるものを除く）※「外国公館」「外国公務」は、「18.サービス業（他に分類されないもの）」に分類されます。「保健所」「保育所」は、「16. 医療、福祉」に分類されます。それぞれ正しい番号を選択してください。	国家事務、国会、税務署、裁判所、刑務所、ハローワーク（公共職業安定所）、自衛隊、地方事務、都道府県庁、都道府県地方事務所、区役所、町役場、警察署、消防署、地方気象台・測候所など
20. 20. その他の分類不能の産業	勤め先が一定しない内職、日々雇いなどや所属産業のないもの

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事についてはいい...』の中でいずれかを選択した
表示形式： ラジオボタン

Q47
SA
必

あなたの勤務先の従業員の数は、会社全体でどれくらいですか。

※派遣社員の方は、派遣先についてお答え下さい。

1. 1～9名
2. 10～49名
3. 50～99名
4. 100～299名
5. 300～499名
6. 500～999名
7. 1000～2999名
8. 3000名以上
9. 官公庁
10. わからない

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事についてはいい...』の中でいずれかを選択した
エラーチェック 1： 回答必須です。
： \$Q48[t1]->empty
： Q48の回答欄『1.』を記入していない

Q48
SF

あなたの現在のお仕事は、次のうちどちらにあたりますか。

※大まかな職業の説明は、こちらをクリックしてください。
※どちらの職種に当たるかわからない方は、「その他の***」または「他に分類されない***」と表示された職種をお選びください（***の部分は、大分類・中分類で選んだ内容が表示されています）。

(回答は具体的に)

選択画面を開く

クリア

1.
2.
3.

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

Q51

BF

必

あなたの現在のお仕事の内容を、具体的に教えてください。

※勤め先の事業内容や所属ではなく、担当しているお仕事の内容をできるだけ詳しくお書きください。

>

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q9の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q52

SA

必

あなたのお勤め先での役職は、次のどれに相当しますか。

1. 部長クラス（相当の専門職も含む）
2. 課長クラス（相当の専門職も含む）
3. 係長・主任（相当の専門職も含む）
4. 役職なし

>

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q9の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q53

SA

必

あなたが面倒をみたり、管理する責任を負っている部下は、何人いますか。

1. 部下はいない
2. 5人まで
3. 6人～10人まで
4. 11人～50人まで
5. 51人以上

>

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q9の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q54

SA

必

あなたには、どの勤務時間制度が適用されていますか。

1. 通常の勤務時間制度（以下のどれにも該当しない場合）
2. フレックスタイム制（一定の時間内で始業・終業時刻を自分で決められるもの）
3. 変形労働時間制（一定の期間だけ所定勤務時間が異なるもの）
4. 交替制・シフト制
5. 事業場外労働のみなし労働時間制（営業職など会社の外で仕事をし、働いた時間をはっきり計算できない場合に使われるもの）
6. 裁量労働制（特定の業務で、あらかじめ労使間で定めた時間分を労働時間とみなすもの）
7. 管理監督者扱い（管理職であって、会社から労働時間の管理について制約が課されていない人）
8. その他 具体的に :
9. わからない

>

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q55

SA

必

あなたは、過去1ヶ月のあいだ、平均して週に何時間、仕事をしましたか。残業を含めてお答え下さい。

※兼業・副業は除き、主な仕事について答えてください。

1. 0時間
2. 0時間超～5時間未満
3. 5時間以上～10時間未満
4. 10時間以上～15時間未満
5. 15時間以上～20時間未満
6. 20時間以上～25時間未満
7. 25時間以上～30時間未満
8. 30時間以上～35時間未満
9. 35時間以上～40時間未満
10. 40時間以上～45時間未満
11. 45時間以上～50時間未満

12. 50時間以上～55時間未満
13. 55時間以上～60時間未満
14. 60時間以上



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q56

MTS

必

あなたは、過去1ヶ月のあいだ、以下の時間帯に働くことがありましたか。残業も含めてお答え下さい。

===== 項目 =====

1. 18 : 00～22 : 00
2. 22 : 00～5 : 00
3. 5 : 00～8 : 00

=====選択肢=====

1. よくあった
2. 時々あった
3. ほとんどなかった
4. 全くなかった



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q57

MTS

必

あなたの現在の仕事に、以下のことは当てはまりますか

===== 項目 =====

1. 仕事で突然出勤を求められることがある
2. 仕事・シフトを突然キャンセルされることがある
3. シフトが直前まで決まらない
4. 自分や家庭の都合で休暇を取得しやすい
5. 日によってシフトの時間帯が大きく異なる

=====選択肢=====

1. 当てはまる
2. 当てはまらない



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q58

SA

必

あなたのご自宅から勤務先までの通勤時間は、片道どれくらいですか。

1. 0分（自宅の敷地内）
2. 15分未満
3. 15分以上～30分未満
4. 30分以上～1時間未満
5. 1時間以上～1時間30分未満
6. 1時間30分以上～2時間未満
7. 2時間以上



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q9の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

Q59

MA

必

あなたの勤め先では、次のような取組みがされていますか。（複数回答）

1. 仕事と家庭の両立支援（ベビーシッター補助、介護に対する補助、勤務時間の柔軟性の拡充等）
2. 働き方改革（残業削減、業務効率化等）
3. ダイバーシティ経営の推進（女性管理職比率の向上等）
4. 社員の健康増進（食生活支援、運動奨励、メンタルヘルス対策等）※ストレスチェックは除く
5. 従業員の要望・満足度・エンゲージメントに関する調査の実施
6. 自己啓発の支援
7. ハラスメント対策（研修や相談窓口の設置等）
8. 行われている取組みはない



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q9の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q60

SA

必

あなたの職場では、在宅勤務（テレワーク）が制度として導入されていますか。あなた自身に適用される制度の有無についてお答え下さい。

1. 導入されている
2. 導入されていない
3. わからない



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q61

SA

あなたのお仕事は、自宅や喫茶店など職場以外の場所でもできる性質のものですか。

必

1. できる
2. 多少できる
3. あまりできない
4. まったくできない

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q62

SA

必

あなたは、過去1ヶ月において、**1週間**に**何日**くらい在宅勤務（テレワーク）を実施しましたか。

1. 0日（行っていない）
2. 1日
3. 2日
4. 3日
5. 4日
6. 5日以上

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q63

SA

必

あなたは**この6ヶ月のあいだ**、おもな仕事以外に収入をとまな**副業・兼業**をしましたか。

※「年金、利子・家賃、株等の配当、相続などによる収入や株のデイトレーディング、個人的なネットオークションによる収入、ブログや動画配信サイトのアフィリエイト広告による収入、ネット調査のモニターによる収入」は副業（仕事）に該当しません。

1. した
2. していない

回答者条件 : Q63の選択肢『1.した』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q64

SA

必

副業・兼業の就業形態は以下のどれにあたりますか。

※複数の副業がある場合は、おもな副業についてお答え下さい

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員
3. パート・アルバイト
4. 契約社員
5. 派遣社員・派遣労働者
6. 嘱託
7. 自営業・フリーランス・内職
8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
9. その他

回答者条件 : Q63の選択肢『1.した』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q65

SA

必

あなたが副業・兼業にかける時間は、**1ヶ月あたり**どれくらいですか。

1. 10時間未満
2. 10時間以上～20時間未満
3. 20時間以上～30時間未満
4. 30時間以上～40時間未満
5. 40時間以上

回答者条件 : Q63の選択肢『1.した』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q66

SA

必

あなたの副業・兼業からの収入は、**1ヶ月で**どのくらいありますか。

1. 5万円未満
2. 5万円以上～10万円未満
3. 10万円以上～15万円未満
4. 15万円以上～20万円未満
5. 20万円以上

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q67

SA

必

ここからは、あなたの収入についてお伺いします。

2022年12月の、あなたのお仕事の税込みの月収は、およそいくらでしたか。 残業代を含めてお答え下さい。

※**ボーナスは除いて**お答え下さい。また、**副業・兼業からの収入は除いて**お答え下さい。

1. なし
2. 5万円未満
3. 5万円以上～10万円未満
4. 10万円以上～15万円未満

5. 15万円以上～20万円未満
6. 20万円以上～25万円未満
7. 25万円以上～30万円未満
8. 30万円以上～35万円未満
9. 35万円以上～40万円未満
10. 40万円以上～50万円未満
11. 50万円以上
12. わからない
13. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q68

SA

必

2022年の、あなたのお仕事の税込みの年収は、およそいくらでしたか。ボーナス・臨時収入・兼業・副業からの収入も含めてお答え下さい。

1. なし
2. 50万円未満
3. 50万円以上～100万円未満
4. 100万円以上～150万円未満
5. 150万円以上～200万円未満
6. 200万円以上～300万円未満
7. 300万円以上～400万円未満
8. 400万円以上～500万円未満
9. 500万円以上～600万円未満
10. 600万円以上～700万円未満
11. 700万円以上～800万円未満
12. 800万円以上～900万円未満
13. 900万円以上～1000万円未満
14. 1000万円以上～1200万円未満
15. 1200万円以上～1400万円未満
16. 1400万円以上
17. わからない
18. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q69

SA

必

2022年のあなたの世帯全体の年収は、およそいくらでしたか。兼業・副業を含んだあなた自身の収入や、配偶者など他の家族の方の収入や、家賃収入なども含めてお答え下さい。

1. 200万円未満
2. 200万円以上～300万円未満
3. 300万円以上～400万円未満
4. 400万円以上～500万円未満
5. 500万円以上～600万円未満
6. 600万円以上～700万円未満
7. 700万円以上～800万円未満
8. 800万円以上～900万円未満
9. 900万円以上～1000万円未満
10. 1000万円以上～1200万円未満
11. 1200万円以上～1400万円未満
12. 1400万円以上～1600万円未満
13. 1600万円以上～1800万円未満
14. 1800万円以上～2000万円未満
15. 2000万円以上
16. わからない
17. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q70

SA

必

ここからは、あなたのご家族・世帯についてお伺いします。

現在、配偶者の方がいらっしゃいますか。

1. 未婚
2. 既婚（配偶者がいる・事実婚を含む）
3. 離別
4. 死別

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q71

SA

必

あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

※同居・別居にかかわらずお答えください。

1. いる
2. いない

回答者条件： Q71の選択肢『1.いる』を選択した

Q72

NF

必

お子さんは何人ですか。

1. 人

回答者条件： Q71の選択肢『1.いる』を選択した

Q73

NF

必

一番下のお子さんは、何歳ですか。

1. 歳

回答者条件： 全員

Q74

NF

必

現在同居されているのは、何人ですか。**あなたを含めて**お答え下さい。

1. 人

回答者条件： 全員

表示形式： ラジオボタン

Q75

MTM

必

以下にあてはまる方を、それぞれ次から選んで下さい。

===== 項目 =====

1. あなたと同居されている方
2. あなたと生計を同一にしている方（同居・別居にかかわらずお答え下さい。）
3. 介護・看護・介助が必要な方（同居・別居にかかわらずお答え下さい。）

===== 選択肢 =====

1. 配偶者（事実婚も含む）
2. 子ども
3. 子どもの配偶者
4. 孫
5. 自分の親
6. 配偶者の親
7. 祖父母（自分または配偶者の）
8. 兄弟姉妹（自分または配偶者の）
9. その他
10. 誰もいない

回答者条件： 全員

表示形式： ラジオボタン

Q76

MTS

必

過去6ヶ月のあいだ、生活に関連したことで次のような出来事がありましたか。

===== 項目 =====

1. 結婚をした
2. 子どもが生まれた
3. 引越をした
4. 子どもの受験・進学があった
5. 配偶者と離婚・別居した
6. 配偶者が就職・転職・起業した
7. 配偶者が仕事をやめた
8. 自分が重い病気やケガをした
9. 家族が重い病気やケガをした
10. 家族の介護が必要になった

===== 選択肢 =====

1. あった
2. なかった

回答者条件： Q70の選択肢『2.既婚（配偶者がい...』を選択した

表示形式： ラジオボタン

Q77

SA

必

配偶者の方の最終学歴は、以下のうちどれにあたりますか。

1. 中学校
2. 高校
3. 専門学校
4. 高等専門学校
5. 短大
6. 大学
7. 大学院
8. わからない
9. 答えたくない

回答者条件： Q70の選択肢『2.既婚（配偶者がい...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q78

SA

必

配偶者の方の就業形態は、以下のうちどれにあたりますか。

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員
3. パート・アルバイト
4. 契約社員
5. 派遣社員・派遣労働者
6. 嘱託
7. 自営業・フリーランス・内職
8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
9. その他
10. 働いていない

回答者条件 : Q70の選択肢『2.既婚（配偶者がい...）』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q79

SA

必

配偶者の方の、2022年のお仕事の税込みの年収は、およそいくらでしたか。 ボーナス・臨時収入・兼業・副業からの収入も含めてお答え下さい。

1. なし
2. 50万円未満
3. 50万円以上～100万円未満
4. 100万円以上～150万円未満
5. 150万円以上～200万円未満
6. 200万円以上～300万円未満
7. 300万円以上～400万円未満
8. 400万円以上～500万円未満
9. 500万円以上～600万円未満
10. 600万円以上～700万円未満
11. 700万円以上～800万円未満
12. 800万円以上～900万円未満
13. 900万円以上～1000万円未満
14. 1000万円以上～1200万円未満
15. 1200万円以上～1400万円未満
16. 1400万円以上
17. わからない
18. 答えたくない

回答者条件 : Q78の選択肢『1.経営者・役員』～『9.その他』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q80

SA

必

配偶者の方が出勤されるとき、平均的な帰宅時間はだいたい何時頃ですか。自宅で仕事をしている場合は、仕事が終わる時間をお答え下さい。

1. 17時よりも早い
2. 17時ごろ
3. 18時ごろ
4. 19時ごろ
5. 20時ごろ
6. 21時ごろ
7. 22時以降

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q81

MTS

必

家庭の事情により、仕事に以下の障害がでることがありますか。

- ===== 項目 =====
1. 家庭内の問題によって仕事に専念できる時間が減る
 2. 家庭内の心配または問題によって仕事から気持ちが悪くなる
 3. 家事によって、仕事をよく行うに必要な睡眠時間がとれなくなる
 4. 家庭内での責任によって、リラックスしたり一人になるための時間が減る
- ===== 選択肢 =====
1. まったくない
 2. ある程度ある
 3. よくある

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q82

MTS

必

仕事上の責任のため、以下のような点で家庭生活が妨げられることがありますか。

- ===== 項目 =====
1. 仕事のため、家族と過ごす時間が減る
 2. 職場での問題のため、家でいらいる
 3. 出張で家を空けることが多い
 4. 仕事で非常にエネルギーを使うため、家庭では注意力が必要なことができないと思う

=====選択肢=====

1. まったくない
2. ある程度ある
3. よくある

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q83

MTS

必

ここからは、あなたの育った環境や経歴についてお伺いします。

あなたのご両親の最終学歴は、以下のうちどれですか。

===== 項目 =====

1. 父親
2. 母親

=====選択肢=====

1. 中学校
2. 高校
3. 専門学校
4. 高等専門学校
5. 短大
6. 大学
7. 大学院
8. その他
9. わからない
10. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q84

SA

必

あなたが15歳だった頃（中学卒業時）、あなたのお宅の暮らしむきは、この中のどれにあたるでしょうか。当時のふつうの暮らしむきとくらべてお答え下さい。

1. 豊か
2. やや豊か
3. ふつう
4. やや貧しい
5. 貧しい
6. わからない

回答者条件 : 全員

エラーチェック 1 : 回答必須です。覚えていない場合は記入欄には何も記入せず「覚えていない」をチェックしてください。

: !\$\$[t1]->fill && !\$Q85MA[1]->on

: !Q85の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q85MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 2 : 回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。

: (\$\$[t1]->fill || \$\$[t2]->fill) && \$Q85MA[1]->on

: (Q85の回答欄『1.西暦』を記入している または Q85の回答欄『2.』を記入している) かつ Q85MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 3 : 【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。

: \$\$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023)

: Q85の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q85の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である

エラーチェック 4 : 【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。

: \$\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12)

: Q85の回答欄『2.』を記入している かつ !Q85の回答欄『2.』が1～12の間である

Q85

NF

あなたのこれまでの経歴について、以下のできごとの年月を教えてください。

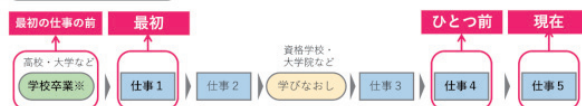
最初のお仕事に就く前に通った学校（卒業・中退）と、
これまでのお仕事（経験した勤め先等の数、その就職年月や就業形態など）をお尋ねします。

お仕事経験が

- ・ 1つの方 → 「現在のお仕事」について
- ・ 2つの方 → 「最初のお仕事」「現在のお仕事」について
- ・ 3つ以上の方 → 「最初のお仕事」「ひとつ前のお仕事」「現在のお仕事」について

※ 現在、無職の方へは「ひとつ前のお仕事」までお尋ねします。

例：転職回数が多い場合



最初のお仕事につく前に通った学校を出た（卒業・中退）のはいつですか。

※ 学生時代のアルバイトを除き、学校を出てから一度も仕事についたことがない方は、最後に通った学校を出た年月を教えてください。

※ 「月」がわからない場合は、「年」のみお答え下さい。

1. 西暦 年
- 2.

回答者条件：全員

Q85MA

MA

非

Q85排他

【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】

1. 覚えていない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q86

SA

必

あなたはこれまで、いくつの勤め先（もしくは自営でのお仕事）を経験されましたか。現在のお仕事を含めた数でお答えください。

※同時に2つ以上のお仕事をされた場合はすべて含めてください。

※同じ勤め先での異動・出向・転属・休職は含みません。

※学生時代のアルバイトは除いて下さい。

- 1つ
- 2つ
- 3つ
- 4つ以上
- これまで一度も仕事をしたことがない

回答者条件：(Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した) または (Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『1.1つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した)

エラーチェック 1：回答必須です。覚えていない場合は記入欄には何も記入せず「覚えていない」をチェックしてください。

：!\$[t1]->fill && !\$Q87MA[1]->on

：!Q87の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q87MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 2：回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。

：(\$[t1]->fill || \$[t2]->fill) && \$Q87MA[1]->on

：(Q87の回答欄『1.西暦』を記入している または Q87の回答欄『2.』を記入している) かつ Q87MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 3：【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。

：\$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023)

：Q87の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q87の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である

エラーチェック 4：【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。

：\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12)

：Q87の回答欄『2.』を記入している かつ !Q87の回答欄『2.』が1～12の間である

Q87

NF

学校を卒業して最初についた仕事についてお伺いします。

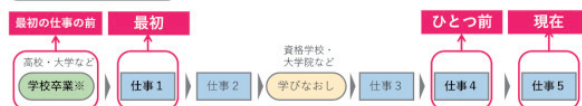
最初のお仕事に就く前に通った学校（卒業・中退）と、
これまでのお仕事経験（経験した勤め先等の数、その就職年月や就業形態など）をお尋ねします。

お仕事経験が

- 1つの方 → 「現在のお仕事」について
- 2つの方 → 「最初のお仕事」「現在のお仕事」について
- 3つ以上の方 → 「最初のお仕事」「ひとつ前のお仕事」「現在のお仕事」について

※ 現在、無職の方へは「ひとつ前のお仕事」までお尋ねします。

例：転職回数が多い場合



その会社に入社した／その仕事を始めたのはいつですか。

※「月」がわからない場合は、「年」のみお答え下さい。

1. 西暦 年

月

回答者条件：(Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した) または (Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『1.1つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した)

Q87MA

MA

非

Q87排他

【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】

1. 覚えていない

表示形式：ラジオボタン

Q88

SA

必

その会社・仕事での就業形態は、次のうちどれにあたりますか。

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員

3. パート・アルバイト

4. 契約社員

5. 派遣社員・派遣労働者

6. 嘱託

7. 自営業・フリーランス・内職

8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）

9. その他

回答者条件：（Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した）または（Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『1.1つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した）

エラーチェック 1：回答必須です。
：\$Q89[t1]->empty
：Q89の回答欄『1.』を記入していない

Q89

SF

あなたのその会社・仕事での職種は、次のうちどれにあたりますか。

※大まかな職業の説明は、こちらをクリックしてください。
※どちらの職種に当たるかわからない方は、「その他の***」または「他に分類されない***」と表示された職種をお選びください（***の部分は、大分類・中分類で選んだ内容が表示されています）。

（回答は具体的に）

選択画面を開く

クリア

1.

2.

3.

回答者条件：（Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した）または（Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『1.1つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した）

エラーチェック 1：回答必須です。覚えていない、または現在も続けている（副業・兼業をしている）場合は記入欄には何も記入せず、「覚えていない」または「現在も続

：!\$[t1]->fill && (!\$Q92MA[1]->on && !\$Q92MA[2]->on)
：Q92の回答欄『1.西暦』を記入している かつ (!Q92MAの選択肢『1.現在も続けている...』を選択した かつ !Q92MAの選択肢『2.覚えていない』を

エラーチェック 2：回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。
：(\$[t1]->fill || \$[t2]->fill) && \$Q92MA[2]->on
：Q92の回答欄『1.西暦』を記入している または Q92の回答欄『2.』を記入している) かつ Q92MAの選択肢『2.覚えていない』を選択した

エラーチェック 3：【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。
：\$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023)
：Q92の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q92の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である

エラーチェック 4：【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。
：\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12)
：Q92の回答欄『2.』を記入している かつ !Q92の回答欄『2.』が1～12の間である

エラーチェック 5：回答に矛盾があります。「現在も続けている（副業・兼業をしている）」のチェックを外してお進みください。
：(\$[t1]->fill || \$[t2]->fill) && \$Q92MA[1]->on
：Q92の回答欄『1.西暦』を記入している または Q92の回答欄『2.』を記入している) かつ Q92MAの選択肢『1.現在も続けている...』を選択した

Q92

NF

その会社を退職した／その仕事をやめたのはいつですか。

※月がわからない場合は、「年」のみお答え下さい。

1. 西暦 年

2. 月

回答者条件：（Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した）または（Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『1.1つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した）

Q92MA

MA

非

Q92排他

【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】

1. 現在も続けている（副業・兼業をしている）

2. 覚えていない

回答者条件：HQ93の選択肢全ての中でいずれかを選択した

エラーチェック 1：回答必須です。覚えていない場合は記入欄には何も記入せず「覚えていない」をチェックしてください。
：!\$[t1]->fill && !\$Q93MA[1]->on
：Q93の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q93MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 2：回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。
：(\$[t1]->fill || \$[t2]->fill) && \$Q93MA[1]->on
：Q93の回答欄『1.西暦』を記入している または Q93の回答欄『2.』を記入している) かつ Q93MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 3：【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。
：\$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023)
：Q93の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q93の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である

エラーチェック 4：【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。
：\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12)
：Q93の回答欄『2.』を記入している かつ !Q93の回答欄『2.』が1～12の間である

- 183 -

Q93
NF

%%#HQ93%%

最初のお仕事に就く前に通った学校（卒業・中退）と、
これまでの**お仕事**の経験（経験した勤め先等の数、その就職年月や就業形態など）をお尋ねします。

- お仕事の経験が
- 1つの方 → 「現在のお仕事」について
 - 2つの方 → 「最初のお仕事」「現在のお仕事」について
 - 3つ以上の方 → 「最初のお仕事」「ひとつ前のお仕事」「現在のお仕事」について
- ※ 現在、無職の方へは「ひとつ前のお仕事」までお尋ねします。

例：転職回数が多い場合



その会社に入社した／その仕事を始めたのはいつですか。

※「月」がわからない場合は、「年」のみ答え下さい。

- 西暦 年
- 月

回答者条件： HQ93の選択肢全ての中でいずれかを選択した

Q93MA
MA
非

Q93排他

【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】

- 覚えていない

>8

回答者条件： (Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『3.3つ』、『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した) または (Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した)

表示形式： ラジオボタン

Q94
SA
必

その会社・仕事での就業形態は、次のうちどれにあたりますか。

- 経営者・役員
- 正社員・正職員
- パート・アルバイト
- 契約社員
- 派遣社員・派遣労働者
- 嘱託
- 自営業・フリーランス・内職
- 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
- その他

>8

回答者条件： (Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『3.3つ』、『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した) または (Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した)

エラーチェック 1： 回答必須です。

: \$Q95[t1]->empty
: Q95の回答欄『1.』を記入していない

Q95
SF

あなたのその会社・仕事での職種は、次のうちどれにあたりますか。

※大まかな職業の説明は、こちらをクリックしてください。
※どちらの職種に当たるかわからない方は、「その他の***」または「他に分類されない***」と表示された職種をお選びください（***の部分は、大分類・中分類で選んだ内容が表示されています）。

（回答は具体的に）

選択画面を開く クリア

-
-
-

回答者条件： (Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『3.3つ』、『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した) または (Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した)

エラーチェック 1： 回答必須です。覚えていない、または現在も続けている（副業・兼業をしている）場合は記入欄には何も記入せず、「覚えていない」または「現在も続

: !\$[t1]->fill && (!\$Q98MA[1]->on && !\$Q98MA[2]->on)
: !Q98の回答欄『1.西暦』を記入している かつ (!Q98MAの選択肢『1.現在も続けている...』を選択した かつ !Q98MAの選択肢『2.覚えていない』を

エラーチェック 2： 回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。

: (\$[t1]->fill || \$[t2]->fill) && \$Q98MA[2]->on
: (Q98の回答欄『1.西暦』を記入している または Q98の回答欄『2.』を記入している) かつ Q98MAの選択肢『2.覚えていない』を選択した

エラーチェック 3： 【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。

: \$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023)
: Q98の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q98の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である

エラーチェック 4 : 【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。
: \$\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12)
: Q98の回答欄『2.』を記入している かつ !Q98の回答欄『2.』が1～12の間である
エラーチェック 5 : 回答に矛盾があります。「現在も続けている（副業・兼業をしている）」のチェックを外してお進みください。
: (\$[t1]->fill || \$\$[t2]->fill) && \$Q98MA[1]->on
: (Q98の回答欄『1.西暦』を記入している または Q98の回答欄『2.』を記入している) かつ Q98MAの選択肢『1.現在も続けている...』を選択した

Q98 NF	その会社を退職した／その仕事をやめたのはいつですか。 ※「月」がわからない場合は、「年」のみお答え下さい。 1. 西暦 年 2. 月
回答者条件 :	(Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q86の選択肢『3.3つ』、『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した) または (Q6の選択肢『2.していない』を選択した かつ Q86の選択肢『2.2つ』～『4.4つ以上』の中でいずれかを選択した)
Q98MA MA 非	Q98排除 【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】 1. 現在も続けている（副業・兼業をしている） 2. 覚えていない

回答者条件 :	Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
エラーチェック 1 :	回答必須です。覚えていない場合は記入欄には何も記入せず「覚えていない」をチェックしてください。 : !\$[t1]->fill && !\$Q99MA[1]->on : !Q99の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q99MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した
エラーチェック 2 :	回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。 : (\$[t1]->fill \$\$[t2]->fill) && \$Q99MA[1]->on : (Q99の回答欄『1.西暦』を記入している または Q99の回答欄『2.』を記入している) かつ Q99MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した
エラーチェック 3 :	【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。 : \$\$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023) : Q99の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q99の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である
エラーチェック 4 :	【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。 : \$\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12) : Q99の回答欄『2.』を記入している かつ !Q99の回答欄『2.』が1～12の間である

Q99 NF	現在についている仕事について伺います。 現在の会社に入社した／自営等の仕事についたのはいつですか。 ※「月」がわからない場合は、「年」のみお答え下さい。 1. 西暦 年 2. 月
回答者条件 :	Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
Q99MA MA 非	Q99排除 【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】 1. 覚えていない

回答者条件 :	Q6の選択肢『2.していない』を選択した
表示形式 :	ラジオボタン
Q100 SA 必	収入になる仕事につくことを希望していますか。 1. 希望しており、求職活動を行っている 2. 希望しているが、求職活動は行っていない 3. 会社で働く以外の仕事につくことを希望している 4. すでに仕事が決まっている 5. 希望していない

回答者条件 :	全員
表示形式 :	ラジオボタン
Q101 MTS 必	ここからは、あなたの周りの方々にについて伺います。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか。最もあてはまるものを答えて下さい。 ===== 項目 ===== 1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者、家族、友人等 =====選択肢===== 1. 非常に 2. かなり

- 3. 多少
- 4. 全くない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q102

MTS

必

あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか。最もあてはまるものを答えて下さい。

===== 項目 =====

- 1. 上司
- 2. 職場の同僚
- 3. 配偶者、家族、友人等

===== 選択肢 =====

- 1. 非常に
- 2. かなり
- 3. 多少
- 4. 全くない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q103

MTS

必

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか。最もあてはまるものを答えて下さい。

===== 項目 =====

- 1. 上司
- 2. 職場の同僚
- 3. 配偶者、家族、友人等

===== 選択肢 =====

- 1. 非常に
- 2. かなり
- 3. 多少
- 4. 全くない

第2回

調査概要	
設問番号	設問内容
回答者条件：全員	
表示形式：ラジオボタン	
Q1 SA 必	はじめに、あなたについてお伺いします。 あなたの性別をお答えください。 1. 男性 2. 女性
回答者条件：全員	
エラーチェック 1：正しく西暦で（1960年から2022年12月まで）お答えください。また、月は「1～12月」の間でお答えください。 ： \$\$[and(all)]->fill && (!(1960 <= sum(\$\$[t1]) && sum(\$\$[t1]) <= 2022 && 1 <= sum(\$\$[t2]) && sum(\$\$[t2]) <= 12) sum(\$\$[t2]) < 1)) ： Q2_1の選択肢全てを記入している かつ (!(1960 <= Q2_1の回答欄『1.西暦』の合計 かつ Q2_1の回答欄『1.西暦』の合計 <= 2022 かつ 1 <=	
Q2_1 NF 必	あなたのお生まれの年月をお答えください。 1. 西暦 年 2. 月
回答者条件：全員	
Q2_2 NF 必	あなたの年齢をお答えください。 1. 歳
回答者条件：全員	
エラーチェック 1：回答必須です。 ： \$Q3[t1]->empty ： Q3の回答欄『1.』を記入していない	
Q3 SF	現在お住まいの都道府県・市区町村を選択してください。 (回答は具体的に) 選択画面を開く クリア 1. 2.
回答者条件：全員	
表示形式：ラジオボタン	
Q5 SA 必	あなたは現在、収入のある仕事をされていますか。 1. している 2. していない 3. 仕事にはついていないが休職・休業中
回答者条件：Q5の選択肢『2.していない』を選択した	
表示形式：ラジオボタン	
Q6 SA 必	あなたは現在、主に何をされていますか。 1. 家事をしている 2. 通学している 3. 仕事を探している 4. 特に何もしていない 5. その他
回答者条件：Q5の選択肢『2.していない』を選択した	
表示形式：ラジオボタン	
Q7 SA 必	あなたは過去6ヶ月（2023年1月～現在）のあいだに、収入をとまなう仕事をしましたか。 1. 6ヶ月のあいだに仕事をした 2. 一度もしていない

回答者条件： Q5の選択肢『2.していない』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q8

SA

必

収入になる仕事につくことを希望していますか。

1. 希望しており、求職活動を行っている
2. 希望しているが、求職活動は行っていない
3. 会社で働く以外の仕事につくことを希望している
4. すでに仕事が決まっている
5. 希望していない

回答者条件： Q5の選択肢『3.仕事にはついてい...』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q9

SA

必

あなたは、主にどのような理由で休職・休業されていますか。

1. けが
2. 病気
3. 出産・育児
4. 介護
5. 勤め先の都合（閑散期等）
6. その他

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q10

SA

必

あなたの就業形態は、つぎのうちどれですか。最も近いものをお答えください。

※副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員
3. パート・アルバイト
4. 契約社員
5. 派遣社員・派遣労働者
6. 嘱託
7. 自営業・フリーランス・内職
8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）

回答者条件： HQ11の選択肢全ての中でいずれかを選択した

エラーチェック 1：回答必須です。覚えていない場合は記入欄には何も記入せず「覚えていない」をチェックしてください。

：!\$[t1]->fill && !\$Q11MA[1]->on

：!Q11の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q11MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 2：回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。

：(\$[t1]->fill || \$[t2]->fill) && \$Q11MA[1]->on

：(Q11の回答欄『1.西暦』を記入している または Q11の回答欄『2.』を記入している) かつ Q11MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した

エラーチェック 3：【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。

：\$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023)

：Q11の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q11の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である

エラーチェック 4：【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。

：\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12)

：Q11の回答欄『2.』を記入している かつ !Q11の回答欄『2.』が1～12の間である

Q11

NF

%%#HQ11%%

※「月」がわからない場合は、「年」のみお答えください。

1. 西暦 年
2. 月

回答者条件： HQ11の選択肢全ての中でいずれかを選択した

Q11MA

MA

非

Q11排除

【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】

1. 覚えていない

回答者条件： Q10の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q12

SA

必

あなたの雇用期間には、定めがありますか。

1. 期間の定めなし（定年までを含む）
2. 期間の定めあり
3. 分からない

回答者条件 : Q10の選択肢『7.自営業・フリーラ...』を選択した 表示形式 : ラジオボタン	
Q13 SA 必	あなたは、店舗（ネット店舗を除く）を持っていますか。 1. 店舗なし 2. 店舗あり
回答者条件 : Q10の選択肢『7.自営業・フリーラ...』を選択した 表示形式 : ラジオボタン	
Q14 SA 必	あなたは、従業員を雇用していますか。 1. 雇用している 2. 雇用していない
回答者条件 : 全員 表示形式 : ラジオボタン	
Q15 SA 必	あなたがお感じのことについてお伺いします。 次の質問は、あなたがどの程度満足しているかを、0から10の尺度で尋ねるものです。 全体として、あなたは最近のご自分の生活にどの程度満足していますか。 1. まったく満足していない0 2. ←1 3. 2 4. 3 5. 4 6. 5 7. 6 8. 7 9. 8 10. →9 11. 完全に満足している10
回答者条件 : 全員 表示形式 : ラジオボタン	
Q16 SA 必	次の質問は、あなたがご自分の生活のなかでしていることに、どの程度やりがいを感じるかを、0から10の尺度で尋ねるものです。 全体として、あなたはご自分が生活のなかでしていることに、どの程度やりがいを感じていますか。 1. まったくやりがいがない0 2. ←1 3. 2 4. 3 5. 4 6. 5 7. 6 8. 7 9. 8 10. →9 11. 非常にやりがいを感じる10
回答者条件 : 全員 表示形式 : ラジオボタン	
Q17 MTS 必	次の質問は、あなたが昨日どのような気分だったかを、0から10の尺度で尋ねるものです。 ===== 項目 ===== 1. 幸福感はありましたか。 2. 不安感はありましたか。 3. 精神的に落ち込んでいましたか。 =====選択肢===== 1. まったく感じなかった0 2. ←1 3. 2 4. 3 5. 4 6. 5 7. 6 8. 7 9. 8 10. →9 11. 一日中感じていた10
回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』を選択した 表示形式 : ラジオボタン	

Q18

SA
必

ここからは、あなたの生活時間についてお伺いします。

あなたは過去1ヶ月のあいだ、仕事のある 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。

睡眠

1. 5時間未満
2. 5時間以上～6時間未満
3. 6時間以上～7時間未満
4. 7時間以上～8時間未満
5. 8時間以上～9時間未満
6. 9時間以上

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q19

MTS
必

あなたは過去1ヶ月のあいだ、仕事のある 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。

===== 項目 =====

1. 家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など）
2. 育児（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など）
3. 介護・看護
4. 自由時間（趣味・団らん・運動など）

===== 選択肢 =====

1. なし（0分）
2. 30分未満
3. 30分以上～1時間未満
4. 1時間以上～2時間未満
5. 2時間以上～3時間未満
6. 3時間以上～4時間未満
7. 4時間以上～5時間未満
8. 5時間以上

回答者条件： HQ20の選択肢全ての中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q20

SA
必

%%%HQ20%%

睡眠

1. 5時間未満
2. 5時間以上～6時間未満
3. 6時間以上～7時間未満
4. 7時間以上～8時間未満
5. 8時間以上～9時間未満
6. 9時間以上

回答者条件： HQ21の選択肢全ての中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q21

MTS
必

%%%HQ21%%

===== 項目 =====

1. 家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など）
2. 育児（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など）
3. 介護・看護
4. 自由時間（趣味・団らん・運動など）

===== 選択肢 =====

1. なし（0分）
2. 30分未満
3. 30分以上～1時間未満
4. 1時間以上～2時間未満
5. 2時間以上～3時間未満
6. 3時間以上～4時間未満
7. 4時間以上～5時間未満
8. 5時間以上

回答者条件： 全員

表示形式：ラジオボタン

Q22

SA
必

ここからは、あなたの健康についてお伺いします。

あなたの現在の健康状態はいかがですか。

1. よい
2. まあよい
3. ふつう
4. あまりよくない
5. よくない

回答者条件： 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q23

MTS

必

過去1ヶ月のあいだにどれくらいの頻度で次のことがありましたか。

===== 項目 =====

1. 神経過敏に感じましたか
2. 絶望的だと感じましたか
3. そわそわ、落ち着かなく感じましたか
4. 気分が沈み込んで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか
5. 何をするのも骨折りだと感じましたか
6. 自分は価値のない人間だと感じましたか

===== 選択肢 =====

1. 全くない
2. 少しだけ
3. ときどき
4. たいてい
5. いつも

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q24

MTS

必

最近1週間を通して、以下の体の問題について、どの程度悩まされていますか。

===== 項目 =====

1. 胃腸の不調
2. 背中、または腰の痛み
3. 腕、脚、または関節の痛み
4. 頭痛
5. 胸の痛み、または息切れ
6. めまい
7. 疲れている、または元気が出ない
8. 睡眠に支障がある

===== 選択肢 =====

1. ぜんぜん悩まされていない
2. わずかに悩まされている
3. 少し悩まされている
4. かなり悩まされている
5. とても悩まされている

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q25

MTS

必

あなたは以下のことがあてはまりますか。

===== 項目 =====

1. 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上実施している
2. 朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取している
3. 朝食を抜くことが週に 3 回以上ある
4. 睡眠で休養が十分とれている

===== 選択肢 =====

1. はい
2. いいえ

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q26

SA

必

あなたは、たばこを吸っていますか。

1. 吸っている
2. 過去に吸っていたが、現在はやめている
3. 吸わない

回答者条件 : Q26の選択肢『1.吸っている』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q27

SA

必

1日に平均して何本くらい吸いますか。

1. 10本以下
2. 11～20本
3. 21～30本
4. 31本以上

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q28

SA

あなたは、お酒をどのくらいの頻度で飲みますか。

必

1. 毎日
2. 週5～6回
3. 週3～4回
4. 週1～2回
5. ほとんど飲まない（飲めない）

>8

回答者条件：Q28の選択肢『1.毎日』～『4.週1～2回』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q29

SA
必

お酒を飲む日には、1日当たりどのくらいの量を飲みますか。（日本酒換算でお答えください。日本酒1合＝ビール500ml＝焼酎110ml＝ウィスキーダブル1杯＝ワイングラス2杯）

1. 1合未満
2. 1～2合未満
3. 2～3合未満
4. 3合以上

>8

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q30

MTS
必

過去1ヶ月のあいだ、あなたは次のものをどのくらい摂取・使用しましたか。

===== 項目 =====

1. サプリメントのような健康食品※ビタミン、ミネラル、アミノ酸などの栄養素や成分を補充する、錠剤、カプセル、粉末、液体、ゼリーなど。※医薬品は除く。栄養ドリンク・エナジードリンク・スポーツドリンクは除く。
2. エナジードリンク※栄養ドリンク、スポーツドリンクは除く。
3. 解熱鎮痛薬※熱や痛み（頭痛、生理痛、関節痛、歯痛など）を抑える薬。※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。
4. 不安・落ち込み・イライラなどの情緒不安定を緩和する薬※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。
5. 睡眠薬（睡眠導入剤・睡眠改善薬を含む）※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。

===== 選択肢 =====

1. なし
2. 月に1～3回程度
3. 週に1～3回程度
4. ほぼ毎日

>8

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q31

SA
必

ここからは、あなたのお仕事についてお伺いします。
副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。
次の質問は、あなたがどの程度満足しているかを、0から10の尺度で尋ねるものです。
あなたは、ご自分の仕事にどの程度満足していますか。

1. まったく満足していない0
2. ←1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5
7. 6
8. 7
9. 8
10. →9
11. 完全に満足している10

>8

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q32

MTS
必

次の3つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、「全くない」を感じたことがある場合はその頻度にあてはまるものを選んでください。

===== 項目 =====

1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
2. 仕事に熱心である
3. 私は仕事にのめり込んでいる

===== 選択肢 =====

1. 全くない
2. ほとんど感じない（1年に数回以下）
3. めったに感じない（1ヶ月に1回以下）
4. 時々感じる（1ヶ月に数回）
5. よく感じる（1週間に1回）
6. とてもよく感じる（1週間に数回）
7. いつも感じる（毎日）

>8

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』を選択した

Q33
NF
必

病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価してください。

※最小0%～最大100%の範囲で入力してください。

1. %

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q34
MTS
必

あなたの仕事について伺います。最もあてはまるものを選んでください。

===== 項目 =====

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

=====選択肢=====

1. そうだ
2. まあそうだ
3. ややちがう
4. ちがう

回答者条件 : Q10の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q35
MTS
必

あなたの職場の部署の現在の状況について、お尋ねします。最もあてはまるものをひとつ選んでください。

===== 項目 =====

1. 私たちの部署では、仕事に関連した情報の共有ができています
2. 私たちの部署では、共に働こう、という姿勢がある
3. 私たちの部署では、お互いに理解し認め合っている
4. 部署の人々は、新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている
5. 部署のメンバーは、出来るだけ最良の成果を出すために、お互いの意見を取り入れ活かしあっている

=====選択肢=====

1. 全くあてはまらない
2. あまりあてはまらない
3. どちらともいえない
4. ややあてはまる
5. 非常にあてはまる

回答者条件 : Q10の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q36
MTS
必

あなたの直属の上司の態度や行動についてお尋ねします。最もあてはまるものをひとつ選んでください。

===== 項目 =====

1. 上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる
2. 上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる
3. 我々の上司は信頼できる

=====選択肢=====

1. 全くあてはまらない
2. あまりあてはまらない
3. どちらともいえない
4. ややあてはまる
5. 非常にあてはまる

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q37
MTS
必

以下の各文が、どの程度あなたの状況にあてはまるか、該当する選択肢を選んでください。

===== 項目 =====

1. 仕事の負担が重く、常に時間に追われている
2. 邪魔が入って中断させられることの多い仕事だ
3. 過去数年、だんだん仕事の負担が増えてきた
4. 私は上司、それに相当する人から、ふさわしい評価を受けている
5. 昇進の見込みは少ない
6. 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる
7. 失職の恐れがある
8. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている
9. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私の仕事の将来の見通しは適当だ
10. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ

=====選択肢=====

1. 全く違う
2. 違う
3. その通りだ
4. 全くその通りだ

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q38

MTS

必

以下の各文の内容が、あなた自身にどの程度あてはまるか、該当する選択肢を選んでください。

=====項目=====

1. 時間的プレッシャーを感じやすい
2. 朝起きるとすぐ、仕事の問題を考え始める
3. 家に帰ると、すぐにリラックスでき、仕事のことをすべて忘れてしまう
4. 私をよく知る人は、私は仕事のために自分を犠牲にしすぎているという
5. 仕事のことが頭から離れず、寝床に入ってもそのことばかり考えている
6. 今日中にやるべきことをやむを得ず明日に延ばさなければならないとしたら、夜眠れない

=====選択肢=====

1. 全く違う
2. 違う
3. その通りだ
4. 全くその通りだ

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q10の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q39_1

SA

必

あなたは**6ヶ月前（2023年1月）**と同じ会社・組織に勤めていますか。

※2つ以上の仕事がある方は、主な仕事における変化についてお答えください。

※出向、転籍などで勤め先が変わった場合は、「いいえ」を選択してください。

1. はい（同じ会社・組織に勤めている）※転勤などで事業所が変わった方も含みます。
2. いいえ（同じ会社・組織に勤めていない）※新規に就職した場合も含みます。

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q10の選択肢『7.自営業・フリーラ...』、『8.家族従業員（※自営...）』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q39_2

SA

必

あなたは**6ヶ月前（2023年1月）**と同じ事業をしていますか。

※2つ以上の仕事がある方は、主な仕事における変化についてお答えください。

1. はい（同じ事業をしている）
2. いいえ（同じ事業をしていない）※新規に事業をはじめた場合も含みます。

回答者条件 : Q39_1の選択肢『2.いいえ（同じ会社...）』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q40_1

SA

必

あなたは、どのような経緯で、現在の会社・組織に勤めはじめましたか。以下のうち、あてはまるものひとつをお答えください。

1. 転職した（前の会社・組織をやめて、現在の会社・組織に勤めはじめた）
2. 出向した（同じ会社・組織に籍はあるが、他の会社・組織への勤務に変わった）
3. 転籍した（関連会社などに籍を移して、今後元の会社に戻る予定がない）
4. 就職した（仕事をしていなかったが、新たに会社・組織に勤めはじめた）
5. その他

回答者条件 : Q39_2の選択肢『2.いいえ（同じ事業...）』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q40_2

SA

必

あなたは、どのような経緯で、現在の事業をはじめましたか。以下のうち、あてはまるもの一つをお答えください。

1. 会社・組織をやめて、現在の事業をはじめた
2. 前に行っていた事業をやめ、現在の事業をはじめた
3. 仕事をしていなかったが、その後、現在の事業をはじめた
4. その他

回答者条件 : Q40_1の選択肢『1.転職した（前の会...）』を選択した または Q40_2の選択肢『1.会社・組織をやめ...』、『2.前に行っていた事...』の中でいずれかを選択した または Q7の選択肢『1.6ヶ月のあいだに仕...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q41

SA

必

あなたが**前**の会社・組織・事業をやめた**主な理由**は次のうちどれですか。

- 個人的な理由
- 1. 仕事の内容に興味が持てなかった
- 2. 能力・個性・資格を生かせなかった

- 3. 職場の人間関係が好ましくなかった
- 4. 会社の将来が不安だった
- 5. 給料等収入が少なかった
- 6. 労働時間、休日等の労働条件が悪かった
- 7. 出産・育児
- 8. 介護・看護
- 9. 健康上の理由
- 10. その他の個人的理由
- 会社都合等の理由
- 11. 定年・契約期間の満了
- 12. 会社都合
- 13. その他の理由

14. 答えたくない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q42

MTS

必

過去6ヶ月（2023年1月～現在）のあいだ、仕事に関連したことで次のような出来事がありましたか。

※この質問は、人々の仕事・生活上の経験とその影響を測定するために必要な項目です。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。

===== 項目 =====

- 1. 昇進した
- 2. 昇給した（業績評価や昇格に伴うものなど、個人に対する評価に伴い生じるもの）
- 3. 昇給した（ベースアップや定期昇給など、制度的・集団的に生じる昇給）
- 4. 部署異動した（配置転換を含む）
- 5. 転居を伴う転勤をした
- 6. 担当する業務が変更になった
- 7. 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった
- 8. 同僚・部下とのトラブルがあった、または暴行・いじめ・嫌がらせを受けた
- 9. 上司から、パワーハラスメントを受けた（パワーハラスメントとは、暴行や、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責など、身体的攻撃・精神的攻撃を指します。）
- 10. 顧客や取引先から、無理な注文・クレーム・迷惑行為を受けた
- 11. 仕事上のミスをした（※そのミスによって被害が生じたり事後対応を行ったりするような、軽微ではない仕事上のミスを想定してください。）
- 12. 達成困難なノルマを課された
- 13. 給料が減った（ボーナスの減少も含めてお答えください）
- 14. 失業・失職・廃業した

===== 選択肢 =====

- 1. あった
- 2. なかった

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事についてはいい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q43

SA

必

あなたは、転職などを希望していますか。

- 1. 転職などを希望しており、実際に仕事を探している
- 2. 転職などを希望しているが、仕事を探していない
- 3. 転職などを希望していない

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事についてはいい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q44

MTS

必

あなたの現在のお仕事に、以下のようなことはどのくらいの頻度でありますか。

===== 項目 =====

- 1. 上司や同僚から新しいことを学ぶ機会
- 2. 上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会
- 3. 新しい製品やサービスについて学ぶ必要
- 4. 事前に十分なトレーニングや説明がなく、仕事をこなす必要

===== 選択肢 =====

- 1. 毎日
- 2. 週に1回～数回
- 3. 月に1回～数回
- 4. 月に1回以下
- 5. 全くない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q45

MTS

必

あなたは、過去6ヶ月（2023年1月～現在）のあいだに、次の教育訓練を行いましたか。

===== 項目 =====

- 1. 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（Off-JT）の受講
- 2. 仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）

===== 選択肢 =====

1. 行った
2. 行っていない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q46

MTS

必

過去6ヶ月（2023年1月～現在）のあいだに、次の教育訓練にそれぞれ何日間費やしましたか。

===== 項目 =====

1. 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（Off-JT）の受講
2. 仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）

===== 選択肢 =====

1. 1日以下
2. 2-3日
3. 4-5日
4. 6-9日
5. 10-19日
6. 20日以上
7. わからない

回答者条件：Q45の項目『2.仕事に関わる自己...』の選択肢『1.行った』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q47

SA

必

あなたはどのような目的で、自己啓発を行いましたか。最もあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 現在の仕事をよりよく行うため
2. 現在の仕事を失わないため
3. 新しい仕事につくため、転職するため
4. 起業するため
5. 関心のあるテーマの知識やスキルを身に付けるため
6. 資格を取得するため
7. その他

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q48

MTS

必

あなたの主な仕事では、次のことをどの程度行っていますか。

※休職・休業中の方は、休職・休業前のお仕事の状態についてお答えください。

===== 項目 =====

1. 疲れる、または苦しい姿勢
2. 人を持ち上げたり、移動させたりすること
3. 重い荷物の運搬または移動
4. 座っていること
5. 手や腕の繰り返し動作
6. 顧客、乗客、生徒、患者など、職場の従業員でない人々と直接対応すること
7. 怒っているクライアント、顧客、患者、生徒などへの対応をすること
8. コンピューター、ノートパソコン、スマートフォンなどを使う仕事
9. 非常に高速で作業すること
10. 厳しい締め切りに取り組むこと

===== 選択肢 =====

1. 全ての時間
2. ほぼ全ての時間
3. 3/4程度の時間
4. 半分程度の時間
5. 1/4程度の時間
6. ほとんどない
7. 全くない

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q49

MTS

必

あなたの主な仕事には、次のことが含まれますか。

===== 項目 =====

1. 厳密な品質基準を満たすこと
2. 自分の仕事の質を自己評価すること
3. 不測の事態を自力で解決すること
4. 単調な作業
5. 複雑な作業
6. 新しいことを学ぶこと
7. 10分以下の短時間の繰り返し作業
8. 他の従業員の管理や監督

===== 選択肢 =====

1. はい
2. いいえ

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q50
MTS
必

あなたは次のことを現在の仕事でどの程度頻繁に行いますか。

※休職・休業中の方は、休職・休業前のお仕事の状態についてお答えください。

===== 項目 =====

1. 良い解決方策を見つけるのに少なくとも30分はかかるような複雑な問題に直面すること
2. 新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと
3. 専門誌の記事や学術出版物を読むこと
4. プログラムやコンピューター・コードを書くためにプログラミング言語を使うこと
5. 個人またはグループの指導・研修・または教育すること
6. 5人以上のグループの前でスピーチやプレゼンを行うこと
7. 書類の記入を行うこと
8. 長時間肉体的労働をすること
9. 高度な数学や統計学を使うこと（例：微積分、複素代数、三角法、回帰法）
10. 会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること

===== 選択肢 =====

1. 全くない
2. 月に1回未満
3. 月に1回以上、週に1回未満
4. 少なくとも週に1回以上、ただし、毎日ではない
5. 毎日



回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q51
MTS
必

次の各記述について、あなたの仕事の状況を最もよく表しているものを選んでください。

===== 項目 =====

1. 仕事で「よくやった」という実感を得られる
2. 役に立つ仕事をしているという実感がある
3. 自分の考えを仕事に生かすことができる

===== 選択肢 =====

1. 常に
2. たいてい
3. 時々
4. めったにない
5. 一度もない



回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q52
SA
必

次のうち、あなたの仕事上のスキルについて最もあてはまるものを選んでください。

※あなたの仕事に求められるスキルレベルと、あなた自身が持つスキルレベルを比べてください。

1. 今の仕事にうまく対応するためには、さらなるトレーニングが必要である（あなたのスキル<仕事で求められるスキル）
2. 私のスキルは、今の仕事に十分対応している（あなたのスキル=仕事でもとめられるスキル）
3. 私には、今より難しい仕事に対応できるスキルがある（あなたのスキル>仕事で求められるスキル）



回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q53
SA
必

あなたは、現在の勤務先でどのような実務経験を積んできましたか。最もあてはまるものをお答えください。

1. 1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた
2. 1つの部門のなかで働いてきたが、そのなかで幅広く仕事・業務を経験してきた
3. いくつかの部門を経験したが、相互に関連の深い仕事・業務を経験してきた
4. いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた



回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した
表示形式 : ラジオボタン

Q54
SA
必

ここからは、あなたのお勤め先やお仕事についてお伺いします。

%% #HQ54 %%

あなたの現在の勤務先（事業所）の業種は、次のどれにあたりますか。

※派遣社員の方は、派遣先についてお答えください。

※副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。

1. 1. 農業、林業

米作農家、酪農業、植木業、森林管理署など

2. 2. 漁業

養殖業など

3. 3. 鉱業、採石業、砂利採取業	金属鉱業、石炭鉱業、石油鉱業、採石業、砂利採取業など
4. 4. 建設業	土木工事業、道路舗装工事業、建築工事業、建売業(自己施工)、屋根工事業、建物塗装業、解体工事業、建築リフォーム工事業、電気工事業、配管工事業、冷暖房設備工事業、大工・とび工事業、左官業など
5. 5. 製造業	食料品製造業、調味料製造業、製粉業、たばこ製造業、製糸業、紡績業、衣服身の回用品製造業、製材業、新聞・出版社(印刷のみ)、石けん・合成洗剤製造業、自動車製造業、電気製品製造業、猪物製造業、機械製造業、船舶製造業、玩具製造業、プラスチック製品製造業など
6. 6. 電気、ガス・熱供給・水道業	電力会社、ガス会社、水道局・部・課、下水道局、下水処理場、地域暖冷房業など
7. 7. 情報通信業	電話業、放送業、情報処理・提供サービス業(輿信所を除く)、ソフトウェア業、計算センター、プロバイダ、映画・ビデオ制作業、レコード会社、新聞・出版社(主として発行、出版を行う)、ニュース供給業、放送スタジオ(映画撮影・録音用)、広告制作業(印刷物にかかものなど)
8. 8. 運輸業、郵便業※「郵便局」は、「17 複合サービス事業」に分類されます。そちらを選択してください。	鉄道業、乗合バス業、宅配便業、自動車運送業、タクシー業、水運業、航空運送業、倉庫業、荷役業、ごみ包業、有料道路料金徴収業、郵便業など
9. 9. 卸売業、小売業	貿易商社、材木問屋、仲買業、百貨店、酒店、調剤薬局、書店、たばこ店、ガソリンスタンド、コンビニエンスストア、新聞販売店、カタログ販売、インターネット販売など
10. 10. 金融業、保険業	銀行、信託業、金融公庫、信用農業協同組合連合会、質屋、金融商品取引業、生命保険業、損害保険業、クレジットカード業、農業共済組合など
11. 11. 不動産業、物品賃貸業	貸事務所業、貸家業、貸間業、建売業(他人施工)、土地売買業、不動産仲介業、駐車場業、マンション管理業、リース業など
12. 12. 学術研究、専門・技術サービス業	法律事務所、獣医業、建築設計業、デザイン業、写真業、輿信所、自然科学研究所、高層気象台、広告代理業など
13. 13. 宿泊業、飲食サービス業	食堂、レストラン、すし店、喫茶店、料亭、バー、酒場、旅館・ホテル、下宿業、簡易宿泊所、持ち帰り弁当屋、宅配ピザ屋など
14. 14. 生活関連サービス業、娯楽業	洗濯業、理・美容業、旅行業(旅行代理店)、冠婚葬祭業、映画館、競馬場、遊園地、カラオケボックス、家事サービス業、フィットネスクラブなど
15. 15. 教育、学習支援業	学校(専修・各種学校を含む)、幼稚園、美術館、動物園、図書館、職業訓練施設、学習塾、個人教授所、ダンス教室、職員教育施設・支援業など
16. 16. 医療、福祉	病院、診療所、保健所、福祉事務所、保育所、老人ホーム、健康保険組合、介護事業など
17. 17. 複合サービス事業	郵便局、簡易郵便局、農・漁業協同組合、森林組合、事業協同組合など
18. 18. サービス業(他に分類されないもの)※「広告代理業」は、「12.学術研究、専門・技術サービス業」に分類されます。それらを選択してください。	廃棄物処理業、政治団体、神社、外国公館など
19. 19. 公務(他に分類されるものを除く)※「外国公館」「外国公務」は、「18.サービス業(他に分類されないもの)」に分類されます。「保健所」「保育所」は、「16.医療、福祉」に分類されます。それぞれ正しい番号を選択してください。	国家事務、国会、税務署、裁判所、刑務所、ハローワーク(公共職業安定所)、自衛隊、地方事務、都道府県庁、都道府県地方事務所、区役所、町役場、警察署、消防署、地方気象台・測候所など
20. 20. その他の分類不能の産業	勤め先が一定しない内職、日々雇いなどや所属産業のないもの

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついていない...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q55
SA
必

あなたの勤務先の従業員数は、会社全体でどれくらいですか。

※派遣社員の方は、派遣先についてお答えください。

%%#HQ55%%

1. 1～9名

2. 10～49名

- 3. 50～99名
- 4. 100～299名
- 5. 300～499名
- 6. 500～999名
- 7. 1000～2999名
- 8. 3000名以上
- 9. 官公庁
- 10. わからない

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

エラーチェック 1：回答必須です。

：\$Q56[t1]->empty

：Q56の回答欄『1.』を記入していない

Q56
BF

あなたの現在のお仕事は、次のうちどちらにあたりますか。

%%#HQ56%%

※大まかな職業の説明は、こちらをクリックしてください。

※どちらの職種に当たるかわからない方は、「その他の***」または「他に分類されない***」と表示された職種をお選びください（***の部分は、大分類・中分類で選んだ内容が表示されています）。

（回答は具体的に）

選択画面を開く

クリア

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

Q59
BF
必

あなたの現在のお仕事の内容を、具体的に教えてください。

※勤め先の事業内容や所属ではなく、担当しているお仕事の内容をできるだけ詳しくお書きください。

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q10の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q60
SA
必

あなたのお勤め先での役職は、次のどれに相当しますか。

- 1. 部長クラス（相当の専門職も含む）
- 2. 課長クラス（相当の専門職も含む）
- 3. 係長・主任（相当の専門職も含む）
- 4. 役職なし

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q10の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q61
SA
必

あなたが面倒をみたり、管理する責任を負っている部下は、何人いますか。

- 1. 部下はいない
- 2. 5人まで
- 3. 6人～10人まで
- 4. 11人～50人まで
- 5. 51人以上

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q10の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q62
SA

あなたには、どの勤務時間制度が適用されていますか。

必

1. 通常の勤務時間制度（以下のどれにも該当しない場合）
2. フレックスタイム制（一定の時間内で始業・終業時刻を自分で決められるもの）
3. 変形労働時間制（一定の期間だけ所定勤務時間が異なるもの）
4. 交替制・シフト制
5. 事業場外労働のみなし労働時間制（営業職など会社の外で仕事をし、働いた時間をはっきり計算できない場合に使われるもの）
6. 裁量労働制（特定の業務で、あらかじめ労使間で定めた時間分を労働時間とみなすもの）
7. 管理監督者扱い（管理職であって、会社から労働時間の管理について制約が課されていない人）
8. その他 具体的に：
9. わからない

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式： ラジオボタン

Q63

SA

必

あなたは、過去1ヶ月のあいだ、平均して週に何時間、仕事をしましたか。残業を含めてお答えください。

※兼業・副業は除き、主な仕事について答えてください。

※たとえば、朝9時から夕方17時までの就業時間（休憩1時間）で、週5日勤務の場合、週の労働時間は、1日7時間×5日＝35時間になります。

1. 週に 0時間
2. 週に 0時間超～5時間未満
3. 週に 5時間以上～10時間未満
4. 週に 10時間以上～15時間未満
5. 週に 15時間以上～20時間未満
6. 週に 20時間以上～25時間未満
7. 週に 25時間以上～30時間未満
8. 週に 30時間以上～35時間未満
9. 週に 35時間以上～40時間未満
10. 週に 40時間以上～45時間未満
11. 週に 45時間以上～50時間未満
12. 週に 50時間以上～55時間未満
13. 週に 55時間以上～60時間未満
14. 週に 60時間以上

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式： ラジオボタン

Q64

MTS

必

あなたは、過去1ヶ月のあいだ、以下の時間帯に働くことがありましたか。残業も含めてお答えください。

===== 項目 =====

1. 18：00～22：00
2. 22：00～5：00
3. 5：00～8：00

=====選択肢=====

1. よくあった
2. 時々あった
3. ほとんどなかった
4. 全くなかった

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式： ラジオボタン

Q65

MTS

必

あなたの現在の仕事に、以下のことはあてはまりますか

===== 項目 =====

1. 仕事で突然出勤を求められることがある
2. 仕事・シフトを突然キャンセルされることがある
3. シフトが直前まで決まらない
4. 自分や家庭の都合で休暇を取得しやすい
5. 日によってシフトの時間帯が大きく異なる

=====選択肢=====

1. あてはまる
2. あてはまらない

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式： ラジオボタン

Q66

SA

必

どれくらい長く働くかを自由に選べるとして、また生計維持の必要性を考えたとき、あなたは週にどれくらいの時間働きたいと思いますか。

※なお、現在の労働時間について、前の設問で、%%＃Q63%% とお答えになりました。

1. 週に 0時間
2. 週に 0時間超～5時間未満
3. 週に 5時間以上～10時間未満
4. 週に 10時間以上～15時間未満
5. 週に 15時間以上～20時間未満
6. 週に 20時間以上～25時間未満
7. 週に 25時間以上～30時間未満
8. 週に 30時間以上～35時間未満

9. 週に 35時間以上～40時間未満
10. 週に 40時間以上～45時間未満
11. 週に 45時間以上～50時間未満
12. 週に 50時間以上～55時間未満
13. 週に 55時間以上～60時間未満
14. 週に 60時間以上
15. わからない

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q67

SA

必

あなたのご自宅から勤務先までの通勤時間は、片道どれくらいですか。

1. 0分（自宅の敷地内）
2. 15分未満
3. 15分以上～30分未満
4. 30分以上～1時間未満
5. 1時間以上～1時間30分未満
6. 1時間30分以上～2時間未満
7. 2時間以上

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q10の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q68

SA

必

あなたの職場では、在宅勤務（テレワーク）が制度として導入されていますか。あなた自身に適用される制度の有無についてお答えください。

1. 導入されている
2. 導入されていない
3. わからない

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q69

SA

必

あなたのお仕事は、自宅や喫茶店など職場以外の場所でもできる性質のものですか。

1. できる
2. 多少できる
3. あまりできない
4. まったくできない

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q70

SA

必

あなたは、過去1ヶ月において、1週間に何日くらい在宅勤務（テレワーク）を実施しましたか。

1. 0日（行っていない）
2. 1日
3. 2日
4. 3日
5. 4日
6. 5日以上

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q71

SA

必

あなたは過去6ヶ月（2023年1月～現在）のあいだ、主な仕事以外に収入をともなう副業・兼業をしましたか。

※「年金、利子・家賃、株等の配当、相続などによる収入や株のデイトレーディング、個人的なネットオークションによる収入、ブログや動画配信サイトのアフィリエイト広告による収入、ネット調査のモニターによる収入」は副業（仕事）に該当しません。

1. した
2. していない

回答者条件 : Q71の選択肢『1.した』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q72

SA

必

副業・兼業の就業形態は以下のどれにあたりますか。

※複数の副業がある場合は、主な副業についてお答えください。

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員
3. パート・アルバイト
4. 契約社員
5. 派遣社員・派遣労働者
6. 嘱託
7. 自営業・フリーランス・内職

8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
9. その他

回答者条件： Q71の選択肢『1.した』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q73

SA

必

あなたが副業・兼業にかける時間は、1ヶ月あたりどれくらいですか。

1. 月に 10時間未満
2. 月に 10時間以上～20時間未満
3. 月に 20時間以上～30時間未満
4. 月に 30時間以上～40時間未満
5. 月に 40時間以上

回答者条件： Q71の選択肢『1.した』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q74

SA

必

あなたの副業・兼業からの収入は、1ヶ月でどのくらいありますか。

1. 5万円未満
2. 5万円以上～10万円未満
3. 10万円以上～15万円未満
4. 15万円以上～20万円未満
5. 20万円以上

回答者条件： Q5の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q75

SA

必

ここからは、あなたの収入についてお伺いします。

先月（2023年6月）の、あなたのお仕事の税込みの月収は、およそいくらでしたか。 残業代を含めてお答えください。

※ボーナスは除いてお答えください。また、副業・兼業からの収入は除いてお答えください。

1. なし
2. 5万円未満
3. 5万円以上～10万円未満
4. 10万円以上～15万円未満
5. 15万円以上～20万円未満
6. 20万円以上～25万円未満
7. 25万円以上～30万円未満
8. 30万円以上～35万円未満
9. 35万円以上～40万円未満
10. 40万円以上～45万円未満
11. 45万円以上～50万円未満
12. 50万円以上
13. わからない
14. 答えたくない

回答者条件： 全員

表示形式：ラジオボタン

Q76

SA

必

ここからは、あなたのご家族・世帯についてお伺いします。

現在、配偶者の方がいらっしゃいますか。

1. 未婚
2. 既婚（配偶者がいる・事実婚を含む）
3. 離別
4. 死別

回答者条件： 全員

表示形式：ラジオボタン

Q77

SA

必

あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

※同居・別居にかかわらずお答えください。

1. いる
2. いない

回答者条件： Q77の選択肢『1.いる』を選択した

Q78

NF

必

お子さんは何人ですか。

1. 人

回答者条件： Q77の選択肢『1.いる』を選択した

Q79

NF

一番下のお子さんは、何歳ですか。

必

1. 歳

回答者条件：全員

Q80

NF

必

現在同居されているのは、何人ですか。**あなたを含めて**お答えください。

1. 人

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q81

MTM

必

以下にあてはまる方を、それぞれ次から選んでください。※当てはまる方をすべて選択

===== 項目 =====

1. あなたと同居されている方
2. あなたと生計を同一にしている方（同居・別居にかかわらずお答えください。）
3. 介護・看護・介助が必要な方（同居・別居にかかわらずお答えください。）

===== 選択肢 =====

1. 配偶者（事実婚も含む）
2. 子ども
3. 子どもの配偶者
4. 孫
5. 自分の親
6. 配偶者の親
7. 祖父母（自分または配偶者の）
8. 兄弟姉妹（自分または配偶者の）
9. その他
10. 誰もいない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q82

MTS

必

過去6ヶ月（2023年1月～現在）のあいだ、生活に関連したことで次のような出来事がありましたか。

===== 項目 =====

1. 引越をした
2. 結婚をした
3. 子どもが生まれた
4. 子どもの受験・進学があった
5. 配偶者が就職・転職・起業した
6. 配偶者が仕事をやめた
7. 夫婦のトラブル・不和があった
8. 配偶者と離婚・別居した
9. 多額の財産の損失、もしくは大きな支出があった
10. 自分が重い病気やケガをした
11. 家族が重い病気やケガをした
12. 家族の介護が必要になった
13. 家族が亡くなった（同居していた家族）
14. 家族が亡くなった（同居していなかった家族）

===== 選択肢 =====

1. あった
2. なかった

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q83

SA

必

あなたのご自宅の広さはどのくらいですか。

1. 20 m²未満
2. 20 m² 以上～ 30 m²未満
3. 30 m² 以上～ 40 m²未満
4. 40 m² 以上～ 50 m²未満
5. 50 m² 以上～ 60 m²未満
6. 60 m² 以上～ 70 m²未満
7. 70 m² 以上～ 80 m²未満
8. 80 m² 以上～ 100m²未満
9. 100 m² 以上～ 120 m²未満
10. 120 m² 以上
11. わからない
12. 答えたくない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q84

MTS

必

あなたの世帯では、過去1年のあいだに、お金が足りなくて、家族が必要とする以下のものを買えないことがありましたか。

===== 項目 =====

1. 食料（嗜好品は含みません）
2. 衣料（高価な衣服や貴金属・宝飾品は含みません）

=====選択肢=====

1. よくあった
2. ときどきあった
3. まれにあった
4. まったくなかった

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q85

MTS

必

あなたの世帯では、過去1年のあいだに、経済的な理由で以下のことがありましたか。

===== 項目 =====

1. 公共料金の未払い（電気・ガス・水道）
2. 電話代の未払い（携帯電話を含む）
3. 家賃の滞納
4. 住宅ローンの滞納
5. 税金・年金・社会保険料の未納

=====選択肢=====

1. あった
2. なかった
3. 該当しない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q86

MTS

必

あなたの世帯の生活の状況について、それぞれ以下があてはまりますか。

===== 項目 =====

1. 2日に1回以上、肉・魚（※）を含む食事を取れる（※ベジタリアンの場合はそれらに相当するもの）
2. 必要なときに医者にかかることができる
3. 風邪薬・鎮痛剤・塗り薬などの市販の薬を買うことができる
4. 冷暖房などで家の中を快適な温度に保つことができる
5. 不意の出費に備えた貯蓄がある

=====選択肢=====

1. はい
2. いいえ

回答者条件：Q76の選択肢『2.既婚（配偶者がい...』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q87

SA

必

配偶者の方の就業形態は、以下のうちどれにあたりますか。

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員
3. パート・アルバイト
4. 契約社員
5. 派遣社員・派遣労働者
6. 嘱託
7. 自営業・フリーランス・内職
8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
9. その他
10. 働いていない

回答者条件：Q87の選択肢『1.経営者・役員』～『9.その他』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q88

SA

必

配偶者の方が出動されると、平均的な帰宅時間はだいたい何時頃ですか。自宅で仕事をしている場合は、仕事が終わる時間をお答えください。

1. 17時よりも早い
2. 17時ごろ
3. 18時ごろ
4. 19時ごろ
5. 20時ごろ
6. 21時ごろ
7. 22時以降

回答者条件：Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q89

MTS

家庭の事情により、仕事に以下の障害がでることがありますか。

必

- ===== 項目 =====
1. 家庭内の問題によって仕事に専念できる時間が減る
 2. 家庭内の心配または問題によって仕事から気持ちがそれる
 3. 家事によって、仕事をよく行うに必要な睡眠時間がとれなくなる
 4. 家庭内での責任によって、リラックスしたり一人になるための時間が減る

- ===== 選択肢 =====
1. まったくない
 2. ある程度ある
 3. よくある

回答者条件 : Q5の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q90

MTS

必

仕事上の責任のため、以下のような点で家庭生活が妨げられることがありますか。

- ===== 項目 =====
1. 仕事のため、家族と過ごす時間が減る
 2. 職場での問題のため、家でいらいるする
 3. 出張で家を空けることが多い
 4. 仕事で非常にエネルギーを使うため、家庭では注意が必要なのができないと思う

- ===== 選択肢 =====
1. まったくない
 2. ある程度ある
 3. よくある

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q91

MTS

必

ここからは、あなたの周りの方々について伺います。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか。最もあてはまるものを答えてください。

- ===== 項目 =====
1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等

- ===== 選択肢 =====
1. 非常に
 2. かなり
 3. 多少
 4. 全くない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q92

MTS

必

あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか。最もあてはまるものを答えてください。

- ===== 項目 =====
1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等

- ===== 選択肢 =====
1. 非常に
 2. かなり
 3. 多少
 4. 全くない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q93

MTS

必

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか。最もあてはまるものを答えてください。

- ===== 項目 =====
1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等

- ===== 選択肢 =====
1. 非常に
 2. かなり
 3. 多少
 4. 全くない

第3回

調査概要	
------	--

設問番号	設問内容
回答者条件 : 全員	
表示形式 : ラジオボタン	
Q1 SA 必	はじめに、あなたについてお伺いします。 あなたの性別をお答えください。 1. 男性 2. 女性
回答者条件 : 全員	
エラーチェック 1 : 正しく西暦で（1960年から2023年12月まで）お答えください。また、月は「1～12月」の間でお答えください。	
	： \$\$[and(all)]->fill && (!(1960 <= sum(\$\$[t1]) && sum(\$\$[t1]) <= 2023 && 1 <= sum(\$\$[t2]) && sum(\$\$[t2]) <= 12) sum(\$\$[t2]) <= 12) ： Q2の選択肢全てを記入している かつ (!(1960 <= Q2の回答欄『1.西暦』の合計 かつ Q2の回答欄『1.西暦』の合計 <= 2023 かつ 1 <= Q2の回答欄『2.月』の合計 <= 12)
Q2 NF 必	あなたのお生まれの年月をお答えください。 1. 西暦 年 2. 月
回答者条件 : 全員	
Q3 NF 必	あなたの年齢をお答えください。 1. 歳
回答者条件 : 全員	
エラーチェック 1 : 回答必須です。	
	： \$Q4[t1]->empty ： Q4の回答欄『1.』を記入していない
Q4 SF	現在お住まいの都道府県・市区町村を選択してください。 選択画面を開く クリア 1. 2.
回答者条件 : 全員	
表示形式 : ラジオボタン	
Q6 SA 必	あなたは現在、収入のある仕事をされていますか。 1. している 2. していない 3. 仕事にはついていないが休職・休業中
回答者条件 : Q6の選択肢『2.していない』を選択した	
Q7 MA 必	あなたは現在、主に何をされていますか。あてはまるものが複数ある場合は、すべて選択してください。 1. 家事をしている 2. 育児をしている 3. 介護・看護をしている 4. 通学・学習をしている（資格試験の勉強等を含む） 5. 仕事を探している 6. 病気・けがの療養をしている（障害があるため仕事をしていない場合を含む） 7. 地域活動・ボランティアをしている 8. その他
回答者条件 : Q6の選択肢『2.していない』を選択した	
表示形式 : ラジオボタン	
Q8 SA 必	あなたは過去約6ヶ月（2023年7月～現在）のあいだに、収入をともなう仕事をしましたか。

	1. 仕事をした 2. 仕事をしていない
回答者条件：Q6の選択肢『2.していない』を選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q9 SA 必	収入になる仕事につくことを希望していますか。 1. 希望しており、求職活動を行っている 2. 希望しているが、求職活動は行っていない 3. 会社で働く以外の仕事につくことを希望している 4. すでに仕事が決まっている 5. 希望していない
回答者条件：Q6の選択肢『3.仕事についてはいい...』を選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q10 SA 必	あなたは、主にどのような理由で休職・休業されていますか。 1. けが 2. 病気 3. 出産・育児 4. 介護 5. 勤め先の都合（閑散期等） 6. その他
回答者条件：Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事についてはいい...』の中でいずれかを選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q11 SA 必	あなたの就業形態は、つぎのうちどれですか。最も近いものをお答えください。 ※副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。 1. 経営者・役員 2. 正社員・正職員 3. パート・アルバイト 4. 契約社員 5. 派遣社員・派遣労働者 6. 嘱託 7. 自営業・フリーランス・内職 8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
回答者条件：HQ12の選択肢全ての中でいずれかを選択した エラーチェック 1：回答必須です。覚えていない場合は記入欄には何も記入せず「覚えていない」をチェックしてください。 ：!\$[t1]->fill && !\$Q12_1MA[1]->on ：!Q12_1の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q12_1MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した エラーチェック 2：回答に矛盾があります。「覚えていない」のチェックを外してお進みください。 ：(\$[t1]->fill \$[t2]->fill) && \$Q12_1MA[1]->on ：(Q12_1の回答欄『1.西暦』を記入している または Q12_1の回答欄『2.』を記入している) かつ Q12_1MAの選択肢『1.覚えていない』を選択した エラーチェック 3：【記入欄1つ目】1980～2023の範囲内でお答えください。 ：\$[t1]->fill && !\$[t1]->between(1980,2023) ：Q12_1の回答欄『1.西暦』を記入している かつ !Q12_1の回答欄『1.西暦』が1980～2023の間である エラーチェック 4：【記入欄2つ目】1～12の範囲内でお答えください。 ：\$[t2]->fill && !\$[t2]->between(1,12) ：Q12_1の回答欄『2.』を記入している かつ !Q12_1の回答欄『2.』が1～12の間である	
Q12_1 NF	%%#HQ12%% ※「月」がわからない場合は、「年」のみお答えください。 1. 西暦 年 2. 月
回答者条件：HQ12の選択肢全ての中でいずれかを選択した Q12_1MA MA 非	
Q11排他 【この設問文はモニター回答時には画面に表示されません】 1. 覚えていない	
回答者条件：Q11の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q13 SA 必	あなたの雇用期間には、定めがありますか。 1. 期間の定めなし（定年までを含む）

2. 期間の定めあり
3. 分からない

回答者条件 : Q11の選択肢『7.自営業・フリーラ...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q14

SA
必

あなたは、店舗（ネット店舗を除く）を持っていますか。

1. 店舗なし
2. 店舗あり

回答者条件 : Q11の選択肢『7.自営業・フリーラ...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q15

SA
必

あなたは、従業員を雇用していますか。

1. 雇用している
2. 雇用していない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q16

SA
必

あなたがお感じのことについてお伺いします。

次の質問は、あなたがどの程度満足しているかを、**0から10の尺度**で尋ねるものです。

全体として、あなたは最近のご自分の生活にどの程度満足していますか。

1. まったく満足していない**0**
2. ←**1**
3. **2**
4. **3**
5. **4**
6. **5**
7. **6**
8. **7**
9. **8**
10. →**9**
11. 完全に満足している**10**

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q17

SA
必

次の質問は、あなたがご自分の生活のなかでしていることに、どの程度やりがいを感じるかを、**0から10の尺度**で尋ねるものです。

全体として、あなたはご自分が生活のなかでしていることに、どの程度やりがいを感じていますか。

1. まったくやりがいがない**0**
2. ←**1**
3. **2**
4. **3**
5. **4**
6. **5**
7. **6**
8. **7**
9. **8**
10. →**9**
11. 非常にやりがいを感じる**10**

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q18

MTS
必

次の質問は、**あなたが昨日どのような気分だったかを**、0から10の尺度で尋ねるものです。

===== 項目 =====

1. 幸福感はありましたか。
2. 不安感がありましたか。
3. 精神的に落ち込んでいましたか。

=====選択肢=====

1. まったく感じなかった**0**
2. ←**1**
3. **2**
4. **3**
5. **4**
6. **5**
7. **6**
8. **7**
9. **8**
10. →**9**
11. 一日中感じていた**10**

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した	
表示形式 : ラジオボタン	
Q19 SA 必	ここからは、あなたの生活時間についてお伺いします。 あなたは過去1ヶ月のあいだ、仕事のある 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。 睡眠 1. 5時間未満 2. 5時間以上～6時間未満 3. 6時間以上～7時間未満 4. 7時間以上～8時間未満 5. 8時間以上～9時間未満 6. 9時間以上
回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した	
表示形式 : ラジオボタン	
Q20 MTS 必	あなたは過去1ヶ月のあいだ、仕事のある 平均的な1日に、以下の活動にそれぞれ平均して何時間費やしましたか。 ===== 項目 ===== 1. 家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など） 2. 育児（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など） 3. 介護・看護 4. 自由時間（趣味・団らん・運動など） ===== 選択肢 ===== 1. なし（0分） 2. 30分未満 3. 30分以上～1時間未満 4. 1時間以上～2時間未満 5. 2時間以上～3時間未満 6. 3時間以上～4時間未満 7. 4時間以上～5時間未満 8. 5時間以上
回答者条件 : HQ21の選択肢全ての中でいずれかを選択した	
表示形式 : ラジオボタン	
Q21 SA 必	%% #HQ21 % 睡眠 1. 5時間未満 2. 5時間以上～6時間未満 3. 6時間以上～7時間未満 4. 7時間以上～8時間未満 5. 8時間以上～9時間未満 6. 9時間以上
回答者条件 : HQ22の選択肢全ての中でいずれかを選択した	
表示形式 : ラジオボタン	
Q22 MTS 必	%% #HQ22 % ===== 項目 ===== 1. 家事（食事の用意・洗濯・買い物・掃除など） 2. 育児（衣食の世話、遊び相手、勉強の面倒見など） 3. 介護・看護 4. 自由時間（趣味・団らん・運動など） ===== 選択肢 ===== 1. なし（0分） 2. 30分未満 3. 30分以上～1時間未満 4. 1時間以上～2時間未満 5. 2時間以上～3時間未満 6. 3時間以上～4時間未満 7. 4時間以上～5時間未満 8. 5時間以上
回答者条件 : 全員	
表示形式 : ラジオボタン	
Q23 SA 必	ここからは、あなたの健康についてお伺いします。 あなたの現在の健康状態はいかがですか。 1. よい 2. まあよい 3. ふつう 4. あまりよくない 5. よくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q24

MTS

必

過去1ヶ月のあいだにどれくらいの頻度で次のことがありましたか。

===== 項目 =====

1. 神経過敏に感じましたか
2. 絶望的だと感じましたか
3. そわそわ、落ち着かなく感じましたか
4. 気分が沈み込んで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか
5. 何をするのも骨折りだと感じましたか
6. 自分は価値のない人間だと感じましたか

=====選択肢=====

1. 全くない
2. 少しだけ
3. ときどき
4. たいてい
5. いつも

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q25

MTS

必

最近1週間を通して、以下の体の問題について、どの程度悩まされていますか。

===== 項目 =====

1. 胃腸の不調
2. 背中、または腰の痛み
3. 腕、脚、または関節の痛み
4. 頭痛
5. 胸の痛み、または息切れ
6. めまい
7. 疲れている、または元気が出ない
8. 睡眠に支障がある

=====選択肢=====

1. ぜんぜん悩まされていない
2. わずかに悩まされている
3. 少し悩まされている
4. かなり悩まされている
5. とても悩まされている

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q26

MTS

必

あなたは以下のことがあてはまりますか。

===== 項目 =====

1. 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上実施している
2. 朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取している
3. 朝食を抜くことが週に 3 回以上ある
4. 睡眠で休養が十分とれている

=====選択肢=====

1. はい
2. いいえ

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q27

SA

必

あなたは、たばこを吸っていますか。

1. 吸っている
2. 過去に吸っていたが、現在はやめている
3. 吸わない

回答者条件 : Q27の選択肢『1.吸っている』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q28

SA

必

1日に平均して何本くらい吸いますか。

1. 10本以下
2. 11～20本
3. 21～30本
4. 31本以上

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q29
SA
必

あなたは、お酒をどのくらいの頻度で飲みますか。

1. 毎日
2. 週5～6回
3. 週3～4回
4. 週1～2回
5. ほとんど飲まない（飲めない）

回答者条件 : Q29の選択肢『1.毎日』～『4.週1～2回』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q30
SA
必

お酒を飲む日には、1日当たりどのくらいの量を飲みますか。（日本酒換算でお答えください。日本酒1合＝ビール500ml＝焼酎110ml＝ウィスキーダブル1杯＝ワイングラス2杯）

1. 1合未満
2. 1～2合未満
3. 2～3合未満
4. 3合以上

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q31
SA
必

あなたは、過去1年間に健康診断・人間ドックを受診しましたか。

1. した
2. していない

回答者条件 : Q31の選択肢『1.した』を選択した

Q32
MA
必

健康診断・人間ドックの結果に異常がありましたか。あてはまるものが複数ある場合は、すべて選択してください。

※この質問は、人々の健康状態を測定するために必要な項目です。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。

- 多
1. 異常はない
 2. 肥満（BMIが高い）
 3. 血糖値が高い
 4. 血圧が高い
 5. コレステロール値・中性脂肪値が高い（または低い）
 6. その他
 7. 覚えていない・答えたくない
- 多

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q33
MTS
必

過去1ヶ月のあいだ、あなたは次のものをどのくらい摂取・使用しましたか。

===== 項目 =====

1. サプリメントのような健康食品※ビタミン、ミネラル、アミノ酸などの栄養素や成分を補充する、錠剤、カプセル、粉末、液体、ゼリーなど。※医薬品は除く。栄養ドリンク・エナジードリンク・スポーツドリンクは除く。
2. エナジードリンク※栄養ドリンク、スポーツドリンクは除く。
3. 解熱鎮痛薬※熱や痛み（頭痛、生理痛、関節痛、歯痛など）を抑える薬。※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。
4. 不安・落ち込み・イライラなどの情緒不安定を緩和する薬※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。
5. 睡眠薬（睡眠導入剤・睡眠改善薬を含む）※処方薬のほか、市販の薬・漢方薬等も含む。サプリメントは除く。

===== 選択肢 =====

1. なし
2. 月に1～3回程度
3. 週に1～3回程度
4. ほぼ毎日

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q34
SA
必

ここからは、あなたのお仕事についてお伺いします。

副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。

次の質問は、あなたがどの程度満足しているかを、0から10の尺度で尋ねるものです。

あなたは、ご自分の仕事にどの程度満足していますか。

1. まったく満足していない0
2. ←1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5
7. 6
8. 7
9. 8
10. →9

11. 完全に満足している10

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q35

MTS

必

次の3つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、「全くない」を、感じたことがある場合はその頻度にあてはまるものを選んでください。

===== 項目 =====

1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
2. 仕事に熱心である
3. 私は仕事にのめり込んでいる

===== 選択肢 =====

1. 全くない
2. ほとんど感じない（1年に数回以下）
3. めったに感じない（1ヶ月に1回以下）
4. 時々感じる（1ヶ月に数回）
5. よく感じる（1週間に1回）
6. とてもよく感じる（1週間に数回）
7. いつも感じる（毎日）

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

Q36

NF

必

病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価してください。

※最小0%～最大100%の範囲で入力してください。

1. %

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q37

MTS

必

あなたの仕事について伺います。最もあてはまるものを選んでください。

===== 項目 =====

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

===== 選択肢 =====

1. そうだ
2. まあそうだ
3. ややちがう
4. ちがう

回答者条件 : Q11の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q38

MTS

必

あなたの職場の部署の現在の状況について、お尋ねします。最もあてはまるものをひとつ選んでください。

===== 項目 =====

1. 私たちの部署では、仕事に関連した情報の共有ができています
2. 私たちの部署では、共に働こう、という姿勢がある
3. 私たちの部署では、お互いに理解し認め合っている
4. 部署の人々は、新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている
5. 部署のメンバーは、出来るだけ最良の成果を出すために、お互いの意見を取り入れ活かしあっている

===== 選択肢 =====

1. 全くあてはまらない
2. あまりあてはまらない
3. どちらともいえない
4. ややあてはまる
5. 非常にあてはまる

回答者条件 : Q11の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q39

MTS

必

あなたの直属の上司の態度や行動についてお尋ねします。最もあてはまるものをひとつ選んでください。

===== 項目 =====

1. 上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる
2. 上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる

3. 我々の上司は信頼できる

=====選択肢=====

1. 全くあてはまらない
2. あまりあてはまらない
3. どちらともいえない
4. ややあてはまる
5. 非常にあてはまる

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q40
MTS
必

以下の各文が、どの程度あなたの状況にあてはまるか、該当する選択肢を選んでください。

===== 項目 =====

1. 仕事の負担が重く、常に時間に追われている
2. 邪魔が入って中断させられることの多い仕事だ
3. 過去数年、だんだん仕事の負担が増えてきた
4. 私は上司、それに相当する人から、ふさわしい評価を受けている
5. 昇進の見込みは少ない
6. 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる
7. 失職の恐れがある
8. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている
9. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私の仕事の将来の見通しは適当だ
10. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ

=====選択肢=====

1. 全く違う
2. 違う
3. その通りだ
4. 全くその通りだ

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q41
MTS
必

以下の各文の内容が、あなた自身にどの程度あてはまるか、該当する選択肢を選んでください。

===== 項目 =====

1. 時間的プレッシャーを感じやすい
2. 朝起きるとすぐ、仕事の問題を考え始める
3. 家に帰ると、すぐにリラックスでき、仕事のことをすべて忘れてしまう
4. 私をよく知る人は、私は仕事のために自分を犠牲にしすぎているという
5. 仕事のことが頭から離れず、寝床に入ってもそのことばかり考えている
6. 今日中にやるべきことをやむを得ず明日に延ばさなければならないとしたら、夜眠れない

=====選択肢=====

1. 全く違う
2. 違う
3. その通りだ
4. 全くその通りだ

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事についてはいい...』の中でいずれかを選択した かつ Q11の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q42
SA
必

あなたは約6ヶ月前（2023年7月）と同じ会社・組織に勤めていますか。

※2つ以上の仕事がある方は、主な仕事における変化についてお答えください。

※出向、転籍などで勤め先が変わった場合は、「いいえ」を選択してください。

1. はい（同じ会社・組織に勤めている）※転勤などで事業所が変わった方も含みます。
2. いいえ（同じ会社・組織に勤めていない）※新規に就職した場合も含みます。

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事についてはいい...』の中でいずれかを選択した かつ Q11の選択肢『7.自営業・フリーラ...』、『8.家族従業者（※自営...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q43
SA
必

あなたは約6ヶ月前（2023年7月）と同じ事業をしていますか。

※2つ以上の仕事がある方は、主な仕事における変化についてお答えください。

1. はい（同じ事業をしている）
2. いいえ（同じ事業をしていない）※新規に事業をはじめた場合も含みます。

回答者条件 : Q42の選択肢『2.いいえ（同じ会社...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q44
SA
必

あなたは、どのような経緯で、現在の会社・組織に勤めはじめましたか。以下のうち、あてはまるものひとつをお答えください。

1. 転職した（前の会社・組織をやめて、現在の会社・組織に勤めはじめた）
2. 出向した（同じ会社・組織に籍はあるが、他の会社・組織への勤務に変わった）
3. 転籍した（関連会社などに籍を移して、今後元の会社に戻る予定がない）

4. 就職した（仕事をしていなかったが、新たに会社・組織に勤めはじめた）
5. その他

回答者条件：Q43の選択肢『2.いいえ（同じ事業...』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q45

SA

必

あなたは、どのような経緯で、現在の事業をはじめましたか。以下のうち、あてはまるもの一つをお答えください。

1. 会社・組織をやめて、現在の事業をはじめた
2. 前に行っていた事業をやめ、現在の事業をはじめた
3. 仕事をしていなかったが、その後、現在の事業をはじめた
4. その他

回答者条件：Q44の選択肢『1.転職した（前の会...』を選択した または Q45の選択肢『1.会社・組織をやめ...』、『2.前に行っていた事...』の中でいずれかを選択した または Q8の選択肢『1.仕事をした』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q46

SA

必

あなたが前の会社・組織・事業をやめた主な理由は次のうちどれですか。

- 個人的な理由
1. 仕事の内容に興味を持てなかった
2. 能力・個性・資格を生かせなかった
3. 職場の人間関係が好ましくなかった
4. 会社の将来が不安だった
5. 給料等収入が少なかった
6. 労働時間、休日等の労働条件が悪かった
7. 出産・育児
8. 介護・看護
9. 健康上の理由
10. その他の個人的理由
■ 会社都合等の理由
11. 定年・契約期間の満了
12. 会社都合
13. その他の理由

14. 答えたくない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q47

MTS

必

過去6ヶ月のあいだ、仕事に関連したことて次のような出来事がありましたか。

※この質問は、人々の仕事・生活上の経験とその影響を測定するために必要な項目です。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。

===== 項目 =====

1. 昇進した
2. 昇給した（業績評価や昇格に伴うものなど、個人に対する評価に伴い生じるもの）
3. 昇給した（ベースアップや定期昇給など、制度的・集団的に生じる昇給）
4. 部署異動した（配置転換を含む）
5. 転居を伴う転勤をした
6. 担当する業務が変更になった
7. 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった
8. 同僚・部下とのトラブルがあった、または暴行・いじめ・嫌がらせを受けた
9. 上司から、パワーハラスメントを受けた（パワーハラスメントとは、暴行や、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責など、身体的攻撃・精神的攻撃を指します。）
10. 顧客や取引先から、無理な注文・クレーム・迷惑行為を受けた
11. 仕事上のミスをした（※そのミスによって被害が生じたり事後対応を行ったりするような、軽微ではない仕事上のミスを想定してください。）
12. 達成困難なノルマを課された
13. 給料が減った（ボーナスの減少も含めてお答えください）
14. 失業・失職・廃業した
15. 収入が一定額を超えないように、就業時間や就業日数を調整した
16. 副業・兼業を行おうと考えたが、勤め先に許可されなかった

=====選択肢=====

1. あった
2. なかった

回答者条件：Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q48

SA

必

あなたは、転職などを希望していますか。

1. 転職などを希望しており、実際に仕事を探している
2. 転職などを希望しているが、仕事を探していない
3. 転職などを希望していない

回答者条件：Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q49

MTS

必

あなたの現在のお仕事に、以下のようなことはどのくらいの頻度でありますか。

===== 項目 =====

1. 上司や同僚から新しいことを学ぶ機会
2. 上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会
3. 新しい製品やサービスについて学ぶ必要
4. 事前に十分なトレーニングや説明がなく、仕事をこなす必要

=====選択肢=====

1. 毎日
2. 週に1回～数回
3. 月に1回～数回
4. 月に1回以下
5. 全くない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q50

MTS

必

あなたは、過去6ヶ月のあいだに、次の教育訓練を行いましたか。

===== 項目 =====

1. 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（Off-JT）の受講
2. 仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）

=====選択肢=====

1. 行った
2. 行っていない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q51

MTS

必

過去6ヶ月のあいだに、次の教育訓練にそれぞれ何日間費やしましたか。

===== 項目 =====

1. 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（Off-JT）の受講
2. 仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）

=====選択肢=====

1. 1日以下
2. 2-3日
3. 4-5日
4. 6-9日
5. 10-19日
6. 20日以上
7. わからない

回答者条件：Q50の項目『2.仕事に関わる自己...』の選択肢『1.行った』を選択した

表示形式：ラジオボタン

Q52

SA

必

あなたはどのような目的で、自己啓発を行いましたか。最もあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 現在の仕事をよりよく行うため
2. 現在の仕事を失わないため
3. 新しい仕事につくため、転職するため
4. 起業するため
5. 関心のあるテーマの知識やスキルを身に付けるため
6. 資格を取得するため
7. その他

回答者条件：Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q53

SA

必

次のうち、あなたの仕事上のスキルについて最もあてはまるものを選んでください。

※あなたの仕事に求められるスキルレベルと、あなた自身が持つスキルレベルを比べてください。

1. 今の仕事にうまく対応するためには、さらなるトレーニングが必要である（あなたのスキル<仕事で求められるスキル）
2. 私のスキルは、今の仕事に十分対応している（あなたのスキル=仕事でもとめられるスキル）
3. 私には、今より難しい仕事に対応できるスキルがある（あなたのスキル>仕事で求められるスキル）

回答者条件：Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式：ラジオボタン

Q54

SA

必

ここからは、あなたのお勤め先やお仕事についてお伺いします。

あなたの現在の勤務先（事業所）の業種は、次のどれにあたりますか。

%% #HQ54 %%

※派遣社員の方は、派遣先についてお答えください。

※副業等で2つ以上のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。

1. 1. 農業、林業	米作農家、酪農業、植木業、森林管理署など
2. 2. 漁業	養殖業など
3. 3. 鉱業、採石業、砂利採取業	金属鉱業、石炭鉱業、石油鉱業、採石業、砂利採取業など
4. 4. 建設業	土木工事業、道路舗装工事業、建築工事業、建売業（自己施工）、屋根工事業、建物塗装業、解体工事業、建築リフォーム工事業、電気工事業、配管工事業、冷暖房設備工事業、大工・とび工事業、左官業など
5. 5. 製造業	食料品製造業、調味料製造業、製粉業、たばこ製造業、製糸業、紡績業、衣服身の回り品製造業、製材業、新聞・出版社（印刷のみ）、石けん・合成洗剤製造業、自動車製造業、電気製品製造業、構造物製造業、機械製造業、船舶製造業、玩具製造業、プラスチック製品製造業など
6. 6. 電気、ガス・熱供給・水道業	電力会社、ガス会社、水道局・部・課、下水道局、下水処理場、地域暖冷房業など
7. 7. 情報通信業	電話業、放送業、情報処理・提供サービス業（興信所を除く）、ソフトウェア業、計算センター、プロバイダ、映画・ビデオ制作業、レコード会社、新聞・出版社（主として発行、出版を行う）、ニュース供給業、貸スタジオ（映画撮影・録音用）、広告制作業（印刷物にかかもの）など
8. 8. 運輸業、郵便業※「郵便局」は、「17. 複合サービス事業」に分類されます。そちらを選択してください。	鉄道業、乗合バス業、宅配便業、自動車運送業、タクシー業、水運業、航空運送業、倉庫業、荷役業、こん包業、有料道路料金徴収業、郵便業など
9. 9. 卸売業、小売業	貿易商社、材木問屋、仲買業、百貨店、酒店、調剤薬局、書店、たばこ店、ガソリンスタンド、コンビニエンスストア、新聞販売店、カタログ販売、インターネット販売など
10. 10. 金融業、保険業	銀行、信託業、金融公庫、信用農業協同組合連合会、質屋、金融商品取引業、生命保険業、損害保険業、クレジットカード業、農業共済組合など
11. 11. 不動産業、物品賃貸業	貸事務所業、貸家業、貸間業、建売業（他人施工）、土地売買業、不動産仲介業、駐車場業、マンション管理業、リース業など
12. 12. 学術研究、専門・技術サービス業	法律事務所、獣医業、建築設計業、デザイン業、写真業、興信所、自然科学研究所、高層気象台、広告代理業など
13. 13. 宿泊業、飲食サービス業	食堂、レストラン、すし店、喫茶店、料亭、バー、酒場、旅館・ホテル、下宿業、簡易宿泊所、持ち帰り弁当屋、宅配ピザ屋など
14. 14. 生活関連サービス業、娯楽業	洗濯業、理・美容業、旅行業（旅行代理店）、冠婚葬祭業、映画館、競馬場、遊園地、カラオケボックス、家事サービス業、フィットネスクラブなど
15. 15. 教育、学習支援業	学校（専修・各種学校を含む）、幼稚園、美術館、動物園、図書館、職業訓練施設、学習塾、個人教授所、ダンス教室、職員教育施設・支援業など
16. 16. 医療、福祉	病院、診療所、保健所、福祉事務所、保育所、老人ホーム、健康保険組合、介護事業など
17. 17. 複合サービス事業	郵便局、簡易郵便局、農・漁業協同組合、森林組合、事業協同組合など
18. 18. サービス業（他に分類されないもの）※「広告代理業」は、「12. 学術研究、専門・技術サービス業」に分類されます。そちらを選択してください。	廃棄物処理業、政治団体、神社、外国公館など
19. 19. 公務（他に分類されるものを除く）※「外国公館」「外国公務」は、「18. サービス業（他に分類されないもの）」に分類されます。「保健所」「保育所」は、「16. 医療、福祉」に分類されます。それぞれ正しい番号を選択してください。	国家事務、国会、税務署、裁判所、刑務所、ハローワーク（公共職業安定所）、自衛隊、地方事務、都道府県庁、都道府県地方事務所、区役所、町役場、警察署、消防署、地方気象台・測候所など
20. 20. その他の分類不能の産業	勤め先が一定しない内職、日々雇いなどや所属産業のないもの

回答者条件： Q6の選択肢『1. している』、『3. 仕事にはついていない...』の中でいずれかを選択した
表示形式： ラジオボタン

Q55

SA

必

あなたの勤務先の従業員の数は、会社全体でどれくらいですか。

%%#HQ55%%

※派遣社員の方は、派遣先についてお答えください。

1. 1～9名
2. 10～49名
3. 50～99名
4. 100～299名
5. 300～499名
6. 500～999名
7. 1000～2999名
8. 3000名以上
9. 官公庁
10. わからない

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

エラーチェック 1： 回答必須です。

： \$Q56[t1]->empty

： Q56の回答欄『1.』を記入していない

Q56

BF

あなたの現在のお仕事は、次のうちどちらにあたりますか。

%%#HQ56%%

※大まかな職業の説明は、こちらをクリックしてください。

※どちらの職種に当たるかわからない方は、「その他の***」または「他に分類されない***」と表示された職種をお選びください（***の部分は、大分類・中分類で選んだ内容が表示されています）。

（回答は具体的に）

選択画面を開く

クリア

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

Q59

BF

必

あなたの現在のお仕事の内容を、具体的に教えてください。

※勤め先の事業内容や所属ではなく、担当しているお仕事の内容をできるだけ詳しくお書きください。

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q11の選択肢『2.正社員・正職員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式： ラジオボタン

Q60

SA

必

あなたのお勤め先での役職は、次のどれに相当しますか。

1. 部長クラス（相当の専門職も含む）
2. 課長クラス（相当の専門職も含む）
3. 係長・主任（相当の専門職も含む）
4. 役職なし

回答者条件： Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q11の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式： ラジオボタン

Q61

SA

必

あなたが面倒をみたり、管理する責任を負っている部下は、何人いますか。

1. 部下はいない
2. 5人まで
3. 6人～10人まで
4. 11人～50人まで
5. 51人以上

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q11の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q62
MTS
必

あなたの勤め先に以下のものはありますか。

(※「勤め先」とは、派遣労働者の方は派遣元の会社を、その他の方は雇われて働いている会社を指します。)

===== 項目 =====

1. 労働組合
2. 労働組合以外の労働者組織（社員会、親睦会など）
3. 労使協議機関（労使協議会、経営協議会など、生産、経営等に関する諸問題につき使用者と労働者（の代表）が協議する常設的機関）
4. 従業員の健康や安全に関する委員会（安全委員会、衛生委員会など）

=====選択肢=====

1. ある
2. ない
3. わからない

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q63
SA
必

あなた自身は現在、労働組合に加入していますか。

1. 勤め先にある労働組合に加入している
2. 勤め先以外の労働組合に加入している
3. 現在は加入していないが、過去に加入していた
4. 現在は加入していないし、過去にも加入したことはない

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q11の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q64
SA
必

あなたには、どの勤務時間制度が適用されていますか。

1. 通常の勤務時間制度（以下のどれにも該当しない場合）
2. フレックスタイム制（一定の時間内で始業・終業時刻を自分で決められるもの）
3. 変形労働時間制（一定の期間だけ所定勤務時間が異なるもの）
4. 交替制・シフト制
5. 事業場外労働のみなし労働時間制（営業職など会社の外で仕事をし、働いた時間をはっきり計算できない場合に使われるもの）
6. 裁量労働制（特定の業務で、あらかじめ労使間で定めた時間分を労働時間とみなすもの）
7. 管理監督者扱い（管理職であって、会社から労働時間の管理について制約が課されていない人）
8. その他 具体的に：
9. わからない

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q65
SA
必

あなたは、過去1ヶ月のあいだ、平均して週に何時間、仕事をしましたか。残業を含めてお答えください。

※兼業・副業は除き、主な仕事について答えてください。

※たとえば、朝9時から夕方17時までの就業時間（休憩1時間）で、週5日勤務の場合、週の労働時間は、1日7時間×5日＝35時間になります。

1. 週に 0時間
2. 週に 0時間超～5時間未満
3. 週に 5時間以上～10時間未満
4. 週に 10時間以上～15時間未満
5. 週に 15時間以上～20時間未満
6. 週に 20時間以上～25時間未満
7. 週に 25時間以上～30時間未満
8. 週に 30時間以上～35時間未満
9. 週に 35時間以上～40時間未満
10. 週に 40時間以上～45時間未満
11. 週に 45時間以上～50時間未満
12. 週に 50時間以上～55時間未満
13. 週に 55時間以上～60時間未満
14. 週に 60時間以上

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q66
MTS
必

あなたは、過去1ヶ月のあいだ、以下の時間帯に働くことがありましたか。残業も含めてお答えください。

===== 項目 =====

1. 18：00～22：00
2. 22：00～5：00
3. 5：00～8：00

=====選択肢=====

1. よくあった
2. 時々あった
3. ほとんどなかった
4. 全くなかった



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q67

MTS

必

あなたの現在の仕事に、以下のことはあてはまりますか

===== 項目 =====

1. 仕事で突然出勤を求められることがある
2. 仕事・シフトを突然キャンセルされることがある
3. シフトが直前まで決まらない
4. 自分や家庭の都合で休暇を取得しやすい
5. 日によってシフトの時間帯が大きく異なる

=====選択肢=====

1. あてはまる
2. あてはまらない



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q68

MTS

必

あなたの現在のお仕事で、以下のことがどの程度ありますか。

===== 項目 =====

1. 通常の勤務時間外に、メールや電話などで、仕事に関する連絡を受けること
2. 本来仕事をしなくてよいはずの時間に、仕事をする必要が生じること

=====選択肢=====

1. 毎日
2. 週に数回
3. 月に数回
4. ほとんどない
5. 全くない



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q69

SA

必

どれくらい長く働くかを自由に選べるとして、また生計維持の必要性を考えたとき、あなたは週にどれくらいの時間働きたいと思いますか。

※なお、現在の労働時間について、前の設問で、%%#Q65%% とお答えになりました。

1. 週に 0時間
2. 週に 0時間超～5時間未満
3. 週に 5時間以上～10時間未満
4. 週に 10時間以上～15時間未満
5. 週に 15時間以上～20時間未満
6. 週に 20時間以上～25時間未満
7. 週に 25時間以上～30時間未満
8. 週に 30時間以上～35時間未満
9. 週に 35時間以上～40時間未満
10. 週に 40時間以上～45時間未満
11. 週に 45時間以上～50時間未満
12. 週に 50時間以上～55時間未満
13. 週に 55時間以上～60時間未満
14. 週に 60時間以上
15. わからない



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q70

SA

必

あなたのご自宅から勤務先までの通勤時間は、片道どれくらいですか。

1. 0分（自宅の敷地内）
2. 15分未満
3. 15分以上～30分未満
4. 30分以上～1時間未満
5. 1時間以上～1時間30分未満
6. 1時間30分以上～2時間未満
7. 2時間以上



回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した かつ Q11の選択肢『1.経営者・役員』～『6.嘱託』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q71 SA 必	あなたの職場では、在宅勤務（テレワーク）が制度として導入されていますか。あなた自身に適用される制度の有無についてお答えください。 1. 導入されている 2. 導入されていない 3. わからない
回答者条件：Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q72 SA 必	あなたのお仕事は、自宅や喫茶店など職場以外の場所でもできる性質のものですか。 1. できる 2. 多少できる 3. あまりできない 4. まったくできない
回答者条件：Q6の選択肢『1.している』を選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q73 SA 必	あなたは、過去1ヶ月において、1週間に何日くらい在宅勤務（テレワーク）を実施しましたか。 1. 0日（行っていない） 2. 1日 3. 2日 4. 3日 5. 4日 6. 5日以上
回答者条件：Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q74 SA 必	あなたは過去6ヶ月のあいだ、主な仕事以外に収入をとまな副業・兼業をしましたか。 ※「年金、利子・家賃、株等の配当、相続などによる収入や株のデイトレーディング、個人的なネットオークションによる収入、ブログや動画配信サイトのアフィリエイト広告による収入、ネット調査のモニターによる収入」は副業（仕事）に該当しません。 1. した 2. していない
回答者条件：Q74の選択肢『1.した』を選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q75 SA 必	副業・兼業の就業形態は以下のどれにあたりますか。 ※複数の副業がある場合は、主な副業についてお答えください。 1. 経営者・役員 2. 正社員・正職員 3. パート・アルバイト 4. 契約社員 5. 派遣社員・派遣労働者 6. 嘱託 7. 自営業・フリーランス・内職 8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者） 9. その他
回答者条件：Q74の選択肢『1.した』を選択した	
Q76 BF 必	あなたの副業・兼業のお仕事の内容を、具体的に教えてください。 ※勤め先の事業内容や所属ではなく、担当しているお仕事の内容をできるだけ詳しくお書きください。
回答者条件：Q74の選択肢『1.した』を選択した 表示形式：ラジオボタン	
Q77 SA 必	あなたが副業・兼業にかける時間は、1ヶ月あたりどれくらいですか。 1. 月に 10時間未満 2. 月に 10時間以上～20時間未満 3. 月に 20時間以上～30時間未満 4. 月に 30時間以上～40時間未満

5. 月に 40時間以上

回答者条件 : Q74の選択肢『1.した』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q78

SA

必

あなたの副業・兼業からの収入は、1ヶ月でどのくらいありますか。

1. 5万円未満
2. 5万円以上～10万円未満
3. 10万円以上～15万円未満
4. 15万円以上～20万円未満
5. 20万円以上

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』、『3.仕事にはついてい...』の中でいずれかを選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q79

SA

必

ここからは、あなたの収入についてお伺いします。

2023年12月の、あなたのお仕事の税込みの月収は、およそいくらでしたか。 残業代を含めてお答えください。

※ボーナスは除いてお答えください。また、副業・兼業からの収入は除いてお答えください。

1. なし
2. 5万円未満
3. 5万円以上～10万円未満
4. 10万円以上～15万円未満
5. 15万円以上～20万円未満
6. 20万円以上～25万円未満
7. 25万円以上～30万円未満
8. 30万円以上～35万円未満
9. 35万円以上～40万円未満
10. 40万円以上～45万円未満
11. 45万円以上～50万円未満
12. 50万円以上
13. わからない
14. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

エラーチェック 1 : 「臨時収入・兼業・副業からの収入も含めた年収」≧「おもな仕事からの年収」となるようにお答えください。

: $\$ \{ \text{and}(1,2) \} [1..16] \rightarrow \text{on} \ \& \& \ ! (\{ \$ \{ 2 \} \} \geq \{ \$ \{ 1 \} \})$

: Q80の項目『1.おもな仕事からの...』、『2.おもな仕事に加え...』(項目間AND)の選択肢『1.なし』～『16.1,400万円以上』の中でいずれかを選択し

Q80

MTS

必

2023年の、あなたの年収(税込み)は、およそいくらでしたか。

===== 項目 =====

1. おもな仕事からの年収 (※ボーナスを含めてお答え下さい)
2. おもな仕事に加え、臨時収入・兼業・副業からの収入も含めた年収

===== 選択肢 =====

1. なし
2. ～50万円未満
3. 50万円以上～100万円未満
4. 100万円以上～150万円未満
5. 150万円以上～200万円未満
6. 200万円以上～300万円未満
7. 300万円以上～400万円未満
8. 400万円以上～500万円未満
9. 500万円以上～600万円未満
10. 600万円以上～700万円未満
11. 700万円以上～800万円未満
12. 800万円以上～900万円未満
13. 900万円以上～1,000万円未満
14. 1,000万円以上～1,200万円未満
15. 1,200万円以上～1,400万円未満
16. 1,400万円以上
17. わからない
18. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q81

SA

必

2023年のあなたの世帯全体の年収(税込み)は、およそいくらでしたか。

※兼業・副業を含んだあなた自身の収入や、配偶者など他の家族の方の収入や、家賃収入なども含めてお答え下さい。

1. 200万円未満
2. 200万円以上～300万円未満
3. 300万円以上～400万円未満
4. 400万円以上～500万円未満
5. 500万円以上～600万円未満
6. 600万円以上～700万円未満
7. 700万円以上～800万円未満

8. 800万円以上～900万円未満
9. 900万円以上～1,000万円未満
10. 1,000万円以上～1,200万円未満
11. 1,200万円以上～1,400万円未満
12. 1,400万円以上～1,600万円未満
13. 1,600万円以上～1,800万円未満
14. 1,800万円以上～2,000万円未満
15. 2,000万円以上
16. わからない
17. 答えたくない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q82
SA
必

ここからは、あなたのご家族・世帯についてお伺いします。
現在、配偶者の方がいらっしゃいますか。

1. 未婚
2. 既婚（配偶者がいる・事実婚を含む）
3. 離別
4. 死別

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q83
SA
必

あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

※同居・別居にかかわらずお答えください。

1. いる
2. いない

回答者条件：Q83の選択肢『1.いる』を選択した

Q84
NF
必

お子さんは何人ですか。

1. 人

回答者条件：Q83の選択肢『1.いる』を選択した

Q85
NF
必

一番下のお子さんは、何歳ですか。

1. 歳

回答者条件：全員

Q86
NF
必

現在同居されているのは、何人ですか。**あなたを含めて**お答えください。

1. 人

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q87
MTM
必

以下にあてはまる方を、それぞれ次から選んでください。※あてはまる方をすべて選択してください。

===== 項目 =====

1. あなたと同居されている方
2. あなたと生計を同一にしている方（同居・別居にかかわらずお答えください。）
3. 介護・看護・介助が必要な方（同居・別居にかかわらずお答えください。）

===== 選択肢 =====

1. 配偶者（事実婚も含む）
2. 子ども
3. 子どもの配偶者
4. 孫
5. 自分の親
6. 配偶者の親
7. 祖父母（自分または配偶者の）
8. 兄弟姉妹（自分または配偶者の）
9. その他
10. 誰もいない

回答者条件：全員

表示形式：ラジオボタン

Q88
MTS
必

過去6ヶ月のあいだ、生活に関連したことで次のような出来事がありましたか。

===== 項目 =====

1. 引越をした
2. 結婚をした
3. 子どもが生まれた
4. 子どもの受験・進学があった
5. 配偶者が就職・転職・起業した
6. 配偶者が仕事をやめた
7. 夫婦のトラブル・不和があった
8. 配偶者と離婚・別居した
9. 多額の財産の損失、もしくは大きな支出があった
10. 自分が重い病気やケガをした
11. 家族が重い病気やケガをした
12. 家族の介護が必要になった
13. 家族が亡くなった（同居していた家族）
14. 家族が亡くなった（同居していなかった家族）

===== 選択肢 =====

1. あった
2. なかった

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q89

SA

必

あなたのお住まいの部屋の数は、いくつになりますか。台所、浴室、トイレ、廊下は除いてお答え下さい。

1. 1部屋
2. 2部屋
3. 3部屋
4. 4部屋
5. 5部屋
6. 6部屋以上
7. わからない

回答者条件 : Q82の選択肢『2.既婚（配偶者がい...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q90

SA

必

配偶者の方の就業形態は、以下のうちどれにあたりますか。

1. 経営者・役員
2. 正社員・正職員
3. パート・アルバイト
4. 契約社員
5. 派遣社員・派遣労働者
6. 嘱託
7. 自営業・フリーランス・内職
8. 家族従業者（※自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）
9. その他
10. 働いていない

回答者条件 : Q82の選択肢『2.既婚（配偶者がい...』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q91

SA

必

配偶者の方の、2023年の年収（税込み）は、およそいくらでしたか。 ボーナス・臨時収入・兼業・副業からの収入も含めてお答え下さい。

1. なし
2. ～50万円未満
3. 50万円以上～100万円未満
4. 100万円以上～150万円未満
5. 150万円以上～200万円未満
6. 200万円以上～300万円未満
7. 300万円以上～400万円未満
8. 400万円以上～500万円未満
9. 500万円以上～600万円未満
10. 600万円以上～700万円未満
11. 700万円以上～800万円未満
12. 800万円以上～900万円未満
13. 900万円以上～1,000万円未満
14. 1,000万円以上～1,200万円未満
15. 1,200万円以上～1,400万円未満
16. 1,400万円以上
17. わからない
18. 答えたくない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q92

MTS

必

あなたとご家族の、平均的な帰宅時間はだいたい何時頃ですか。自宅で仕事をしている場合は、仕事が終わる時間をお答えください。

===== 項目 =====

1. あなた
2. 配偶者の方

=====選択肢=====

1. 17時よりも早い
2. 17時ごろ
3. 18時ごろ
4. 19時ごろ
5. 20時ごろ
6. 21時ごろ
7. 22時以降

回答者条件 : Q82の選択肢『2.既婚（配偶者がい...』を選択した

Q93

NF
必

日頃、夫婦で家事の分担はどのようにしていますか。全体を100パーセント（%）として、あなたが行っている割合をお答えください。
※あなたのお考えで結構です。

1. あなたが全体のうち %くらいおこなっている

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q94

MTS
必

家庭の事情により、仕事に以下の障害がでることがありますか。

=====項目=====

1. 家庭内の問題によって仕事に専念できる時間が減る
2. 家庭内の心配または問題によって仕事から気持ちがそれる
3. 家事によって、仕事をよく行うに必要な睡眠時間がとれなくなる
4. 家庭内での責任によって、リラックスしたり一人になるための時間が減る

=====選択肢=====

1. まったくない
2. ある程度ある
3. よくある

回答者条件 : Q6の選択肢『1.している』を選択した

表示形式 : ラジオボタン

Q95

MTS
必

仕事上の責任のため、以下のような点で家庭生活が妨げられることがありますか。

=====項目=====

1. 仕事のため、家族と過ごす時間が減る
2. 職場での問題のため、家でいららする
3. 出張で家を空けることが多い
4. 仕事で非常にエネルギーを使うため、家庭では注意が必要なのができないと思う

=====選択肢=====

1. まったくない
2. ある程度ある
3. よくある

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q96

MTS
必

ここからは、あなたの周りの方々について伺います。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか。最もあてはまるものを答えてください。

=====項目=====

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

=====選択肢=====

1. 非常に
2. かなり
3. 多少
4. 全くない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q97

MTS
必

あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか。最もあてはまるものを答えてください。

=====項目=====

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

=====選択肢=====

1. 非常に
2. かなり

- 3. 多少
- 4. 全くない

回答者条件 : 全員

表示形式 : ラジオボタン

Q98



あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか。最もあてはまるものを教えてください。

===== 項目 =====

- 1. 上司
- 2. 職場の同僚
- 3. 配偶者、家族、友人等

===== 選択肢 =====

- 1. 非常に
- 2. かなり
- 3. 多少
- 4. 全くない

労働政策研究報告書 No. 235
働き方と生活・健康の課題
—JILPT 個人パネル調査の分析—

発行年月日 2025年3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
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント