

# 従業者の仕事特性とワーク・ライフ・バランス

藤本 哲史

(同志社大学教授)

## 目次

- I 問題意識
- II 分析の枠組み
- III 方法
- IV 結果
- V まとめ

## I 問題意識

本稿の目的は、仕事の特徴が従業者のワーク・ライフ・バランスにおよぼす影響について探ることにある。特に、仕事の要求度 (job demand) と職務上の裁量権 (control) に焦点をあて、これらの組み合わせがどのようにワーク・ライフ・バランスに影響を与えるかについて分析を行う。もし要求度と裁量権の組み合わせによって従業者のワーク・ライフ・バランスが決定されるのであれば、仕事量の低減や長時間労働の解消策に関する議論に加えて、個々の従業者の仕事における自律性や自己効力感の向上に関わる、職務設計やジョブ・エンリッチメントの検討も必要となるだろう。

企業による従業者のワーク・ライフ・バランス支援は、仕事や職場の体制に反映される。一般的に、企業による従業者のワーク・ライフ・バランスに対する配慮の度合は、公式に導入される支援制度の充実度、すなわち休業、フレックスタイム、短時間勤務などの公式制度が、職場においてどの程度整備され、そして実際に利用されているかによって評価されることが多い。またワーク・ライフ・バランス推進を検討する場においては、労働

時間の短縮に関わる制度的議論が中心となることが多い。しかし、従業者の仕事と私生活の両立を促進するのは必ずしも制度だけではなく、従業者個人が就く仕事そのものにも効果があることが指摘されている (Glass & Estes 1997)。例えば、仕事の段取りや進め方を自律的に決定する裁量の度合も、雇用と私生活における役割を両立させるうえで重要な要素といえる (Glass & Finley 2002)。特に、公式な支援制度の整備が遅れがちな小規模の事業所においては、その不備を職務そのものの調整によって補う傾向があることから (Miller 1992; Wiatrowski 1994)、組織レベルにおける公式制度だけではなく、個人レベルでの仕事の特徴も考慮に入れたワーク・ライフ・バランス推進の検討が必要である。

従業者のワーク・ライフ・バランス意識は、個人が就く仕事の特徴によって影響を受ける可能性が高い。先行研究が指摘するように、仕事時間やスケジュールを自らの判断で柔軟に調整できるかは、従業者のワーク・ライフ・バランスに影響を与える (Glass & Finley 2002)。仕事生活を調整することで私生活とのバランスを図るという視点に立つ場合、特に仕事の多忙さや過重な労働負担等に代表される「仕事の要求度」と、それを自らの裁量で軽減したり解消したりする「自律性」が重要なポイントになるだろう。職務に自律性がある場合、仮に仕事が多忙で過重な負担があったとしても、それを自分の裁量でコントロールすることが可能なため、仕事と生活の間にバランスを維持することは可能かもしれない。しかし、仕事の

要求度が高いにも関わらず、それを個人の裁量で全く調整できない場合、仕事の圧迫が私生活へとスピルオーバーし、全体的にバランスの取れた生活を実現することは容易ではないと思われる。

このような問題意識のもと、本稿では従業者のワーク・ライフ・バランス満足感や、勤務先企業のワーク・ライフ・バランスへの配慮に関する従業者の評価意識の決定要因を探る。特に、仕事要求度およびコントロールのふたつの職務特性がワーク・ライフ・バランス意識におよぼす影響を、仕事のやりがいや職場満足感等の職務意識におよぼす影響と比較しながら探る。そして、要求度とコントロールの水準の組み合わせによって職務を4つのタイプに分類し、どのタイプにおいてワーク・ライフ・バランスが促進される可能性が高いかを検証する。

## II 分析の枠組み

本稿では、Karasek & Theorell (1990) の「仕事要求度 - コントロールモデル」(Job Demand-Control Model) を基にして枠組化を試みる (cf. 坂爪 1997; 渡辺 2002; 久保 2004)。Karasek & Theorell によると、仕事の負担度が高く、裁量度が低い職場環境ではストレス関連のリスクが高まる。「仕事要求度 - コントロールモデル」では、仕事の量や時間配分、仕事の際に要求される緊張度等の「仕事要求度」と、職務遂行上認められている個人の裁量権 (「コントロール」) のふたつの要素の組み合わせでストレス関連のリスクが決定されるとしている。このモデルでは、仕事要求度とコントロールの水準により、職務を4つの類型に分けている (図1参照)：(1) 能動的 (ac-

tive) ジョブ：仕事の要求度が高く、コントロールの程度も高い職務、(2) 低ストレイン・ジョブ：仕事の要求度が低く、コントロールの水準が高い職務、(3) 受動的 (passive) ジョブ：仕事の要求度もコントロールもともに低い職務、(4) 高ストレイン・ジョブ：仕事の要求度は高いが、コントロールの水準は低い職務。

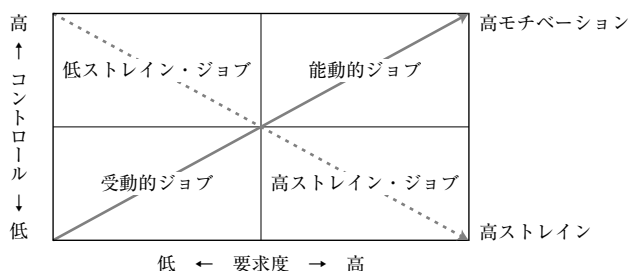
第1類型の「能動的ジョブ」は、挑戦的で多くの事柄を求められるが、同時に仕事の遂行に関して個人の創意工夫に委ねられている部分も大きいため、自分の能力を活かしているという感覚や知識や技術の習得につながる可能性が高い。能動的ジョブに就く者は、仕事上の負荷は高いものの、同時に仕事以外の生活に対しても積極的であるという。

第2類型の「低ストレイン・ジョブ」は、4つの職種のなかでも最もストレス関連リスクの低い職務とされている。この職務に就く者には自分のペースで仕事を行う裁量があるため心理的な負荷は少ないが、環境に対して積極的に働きかけようとするモチベーションの水準は低いという。

第3類型の「受動的ジョブ」は動機づけ要因の少ないパッシブな職務である。受動的ジョブは自分の能力や技術を発揮する機会に乏しく、そのためモチベーションの低下につながりやすい。さらに、仕事だけではなく仕事以外の活動に対しても消極的になりがちであるという。

そして第4類型の「高ストレイン・ジョブ」は、4つの職種のなかでも最もストレス関連のリスクが高い職務として位置づけられている。この職務では仕事上の要求度が非常に高いにも関わらず裁量権の範囲が狭いため、心理的負荷が高く、新しいことに対して挑戦しようとする意欲を低下させる傾向があるという。

図1 仕事要求度 - コントロールモデルによる職務の4類型



仕事要求度 - コントロールモデルの興味深い点は、仕事の過重負担と自律性という、一般的には個別に扱われるふたつの特性を組み合わせていることである。仕事の要求度が低く、自律性の高い職務は一見望ましいが、能力の向上という視点を取り入れることで、このモデルは要求度とコントロールの組み合わせが動機づけ効果をもつ点を強調しており、要求度とコントロールが同時に高い場合に従業者の意欲が高まることを示唆している。このモデルは基本的にストレス関連のリスクを仕事要求度とコントロールの組み合わせによって予測するものではあるが、ワーク・ライフ・バランスや仕事に関する意識を予測するうえでも有効性は高いと思われる。

本稿では、仕事要求度 - コントロールモデルの論点を参考に、以下のような仮説を設定する。第1に、ワーク・ライフ・バランスに関する意識は「能動的ジョブ」において最も肯定的になるのに対し、「高ストレス・ジョブ」において最も否定的になると予測される。第2に、仕事要求度とコントロールはワーク・ライフ・バランスに関する意識に対して正の交互作用効果をもつと予測できるが、ここでいう意識は、本人のワーク・ライフ・バランスに関する満足感だけではなく、勤務先が従業者のワーク・ライフ・バランスに対してどの程度配慮しているか等の企業に関する評価意識や、仕事のやりがいや職場満足感など、職務に関する評価的態度に対しても正の交互作用効果を与えると予測する。第3に、個人が経験する仕事要求度には主観レベルの要求度（心理的要求度）と、残業時間の長さ等、客観レベルの要求度の2種類があると考えられるが、それら両方の仕事要求度がコントロールの緩衝を受けることでワーク・ライフ・バランス意識に対して正の交互作用効果を持つと予測する。これらの仮説について、以下で説明する実証データを用いて検証した。

### Ⅲ 方 法

#### データ

本研究では、電機連合が2006年6月に実施し

た『仕事と生活の調和に関する調査』のデータを用いた。調査対象は電機連合加盟組合133組合で、(1)企業調査票（本社人事部の課長職以上の担当者による回答）、(2)組合員調査票、(3)育児休暇取得者調査票、(4)管理職調査票の4種類を配布した。本研究で用いるのは(1)および(2)に基づくデータである。

調査では、電機連合から一括して単組本部に調査票を送付し、各単組・支部からそれぞれの調査対象に配布された。企業調査票の配布にあたっては、単組支部の現役組合役員・執行委員を避けて、特定の支部、年齢、職種に偏ることのないよう要請した。回収状況は、企業調査票に関しては133枚の配布に対して101回収（回収率75.9%）、また組合員調査票に関しては5000枚の配布に対して4388回収（回収率87.8%）である。本研究の分析では、企業調査票データと組合員調査票データを結合したマッチングデータを用いた分析を行う。

このデータの特徴として、第1に、研究開発技術職のサンプルが多数含まれている点を挙げることができる。有効回答数に対する割合では、研究職3.8%（165人）、開発・設計職21.7%（936人）である（SE職については336人で7.8%）。また、研究開発職以外の職種に関しても幅広く情報が含まれている。第2の特徴は、対象が技術革新の最も急速な電機機械産業で働く従業者が対象である点である。そして第3の特徴は、サンプルに占める高学歴者の割合が高いことである（大学卒31.9%、大学院修了11.7%）。

#### 主な変数

##### ワーク・ライフ・バランスに関する満足感

本研究では、「あなたは今の仕事と生活のバランス（時間配分）に満足していますか」の問いに対する回答を、ワーク・ライフ・バランスに関する満足感として用いた。反応尺度は「5=非常に満足している、4=ある程度満足している、3=どちらともいえない、2=あまり満足していない、1=全く満足していない」の5点式尺度を用いている。

勤務先における従業者のワーク・ライフ・バランスへの配慮

勤務先企業における従業者の仕事と生活の両立に関する配慮について、「今のあなたの勤務先は従業員の仕事と生活の両立について配慮している会社だと思いますか」の単一項目を用いた。反応尺度は「5=非常にそう思う、4=ややそう思う、3=どちらともいえない、2=あまりそう思わない、1=まったくそう思わない」の5点式尺度を用いている。

仕事のやりがい

現在の仕事に関する評価的態度として仕事のやりがいをういた。設問は「あなたは今の仕事にやりがいを感じていますか」の単一項目で、反応尺度は「5=非常に感じている、4=ある程度感じている、3=どちらともいえない、2=あまり感じている、1=全く感じている」の5点式尺度を採用した。

職場満足感

現在の職場に関する評価的態度として職場満足感をういた。設問は「あなたは今の職場に満足していますか」で、反応尺度は「5=非常に満足している、4=ある程度満足している、3=どちらともいえない、2=あまり満足していない、1=全く満足していない」の5点式尺度である。

仕事要求度

仕事要求度は、調査対象者の主観的評価を用いた。仕事要求度に関する主観的評価は、「仕事の責任・権限が重い」「突発的な業務が生じることが頻繁にある」「達成すべきノルマ・目標が高い」(4=かなりあてはまる、3=ややあてはまる、2=あまりあてはまらない、1=まったくあてはまらない)の3項目の平均値を算出し、合成尺度として用いた。(信頼性係数 $\alpha = .585$ )。

残業時間

上述した主観レベルの「仕事要求度」とは別に、調査対象者が経験する客観的な仕事要求の度合を測定するために、普段1カ月の残業時間(時間外・

休日労働時間)を用いた。回答は「1=なし、2=10時間未満、3=10~20時間未満…11=90~100時間、12=100時間以上」の12段階の選択肢のなかからひとつを選択する方式を採用している。

コントロール

仕事に対するコントロールは、以下のふたつの仕事に対する主観的評価項目の平均値を算出し、合成尺度として用いた。「仕事の手順を自分で決めることができる」「仕事の量を自分で決めることができる」(4=かなりあてはまる、3=ややあてはまる、2=あまりあてはまらない、1=まったくあてはまらない)(信頼性係数 $\alpha = .596$ )。

統制変数

順序プロビット分析では、性別、年齢、学歴、勤続年数、職種(現業、企画、一般事務、営業、SE、研究、開発・設計)、勤務形態(始業・終業時間一定の通常勤務、フレックスタイム勤務、短時間勤務、専門業務型裁量労働、企画業務型裁量労働、その他)、役職経験の有無、婚姻状況、子どもの有無、本人の前年1年間の収入、勤務先企業の全従業員数を統制変数として用いた。

分析に用いた変数の記述統計は表1に示すとおりである。

## IV 結 果

ワーク・ライフ・バランスおよび職務に関する意識の実態

まず、従属変数として用いるふたつのワーク・ライフ・バランス意識と、仕事のやりがいおよび職場満足感の回答分布を確認しておこう。表2はワーク・ライフ・バランス満足感および勤務先企業のワーク・ライフ・バランス配慮についての回答分布を示したものである。表にあるように、満足傾向(「非常に満足している」+「ある程度満足している」)が40.6%、不満足傾向(「あまり満足していない」+「全く満足していない」)が38.1%で、満足群と不満足群がほぼ二分されていることがわかる。

これに対して、勤務先企業のワーク・ライフ・バランス配慮の分布を見てみると、配慮あり

表1 分析に用いた変数の記述統計

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
ワーク・ライフ・バランス満足感	4305	1	5	2.981	1.118
勤務先企業の WLB 配慮	4305	1	5	3.068	1.092
仕事のやりがい	4305	1	5	3.536	0.995
職場満足感	4305	1	5	3.329	1.052
仕事要求度	4301	1	4	2.966	0.556
1カ月の残業時間	4303	1	12	4.560	2.238
コントロール	4292	1	4	2.832	0.663
技能職	4338	0	1	0.313	0.463
企画職	4338	0	1	0.094	0.291
一般事務職	4338	0	1	0.141	0.347
営業職	4338	0	1	0.097	0.296
SE 職	4338	0	1	0.078	0.268
研究職	4338	0	1	0.039	0.193
開発・設計職	4338	0	1	0.217	0.412
通常勤務 (始・終業時間一定)	4338	0	1	0.481	0.499
フレックスタイム	4338	0	1	0.375	0.484
短時間勤務	4338	0	1	0.011	0.107
専門業務型裁量労働	4338	0	1	0.052	0.223
企画業務型裁量労働	4338	0	1	0.023	0.150
その他の勤務形態	4338	0	1	0.051	0.221
性別 (1=女性)	4328	0	1	0.213	0.409
年齢	4325	1	8	3.857	1.462
学歴	4327	1	6	3.615	1.589
勤続年数	4315	1	8	4.520	1.668
役職 (1=あり)	4325	0	1	0.385	0.486
婚姻形態 (1=既婚)	4318	0	1	0.661	0.473
子ども (1=あり)	3907	0	1	0.588	0.492
本人年収	4279	1	10	4.989	1.714
全従業員数	3898	2	5	4.717	0.590

資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

表2 ワーク・ライフ・バランス満足感および勤務先の配慮の回答分布

ワーク・ライフ・バランス満足感		勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮	
N	%	N	%
非常に満足している	240 5.6	非常にそう思う	280 6.5
ある程度満足している	1506 35.0	ややそう思う	1509 35.1
どちらともいえない	917 21.3	どちらともいえない	1115 25.9
あまり満足していない	1217 28.3	あまりそう思わない	1026 23.8
全く満足していない	425 9.8	まったくそう思わない	375 8.7
合計	4305 100	合計	4305 100

資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

「非常にそう思う」+「ややそう思う」が 41.6% に対して、配慮なし（「あまりそう思わない」+「まったくそう思わない」）が 32.5% で、勤務先の企業がワーク・ライフ・バランスに配慮していることを認める調査対象者の割合の方が高い。

次に、仕事のやりがいと職場満足感の回答分布を見てみると（表3）、調査対象者のやりがいおよび職場満足感の水準はともに高いことがわかる。仕事のやりがいについては 63.7% が、また職場満

足に関しては 54.3% が肯定的な回答をしている。

#### 仕事要求度とコントロールの実態

続いて、仕事要求度およびコントロール尺度を構成する各項目の回答分布状況を確認しておこう（表4）。まず仕事要求度の尺度を構成する3つの項目について見てみると、「責任・権限の重さ」「突発的業務の発生」「ノルマ・目標の高さ」のいずれに関しても、要求水準はかなり高いことがわ

表3 仕事のやりがいと職場満足感の回答分布

	仕事のやりがい		職場に関する満足感	
	N	%	N	%
非常に感じている	499	11.6	非常に満足している	373 8.7
ある程度感じている	2242	52.1	ある程度満足している	1965 45.6
どちらともいえない	806	18.7	どちらともいえない	916 21.3
あまり感じていない	587	13.6	あまり満足していない	808 18.8
全く感じていない	171	4.0	全く満足していない	243 5.6
合計	4305	100	合計	4305 100

資料出所：藤本・脇坂（2008）。

表4 仕事要求度およびコントロールの尺度構成項目に関する回答分布

	仕事要求度						コントロール			
	責任・権限の重さ		突発的業務の発生		ノルマ・目標の高さ		仕事手順の自己決定		仕事量の自己決定	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
かなりあてはまる	721	16.8	1665	38.7	830	19.4	1682	39.2	442	10.3
ややあてはまる	2325	54.1	1846	43.0	2225	51.9	2107	49.1	1503	34.9
あまりあてはまらない	1097	25.5	711	16.5	1068	24.9	432	10.1	1716	39.9
まったくあてはまらない	152	3.6	75	1.8	160	3.8	74	1.6	642	14.9
合計	4295	100	4297	100	4283	100	4295	100	4303	100

資料出所：藤本・脇坂（2008）。

かる。特に、「突発的な業務の発生」については約39%が「かなりあてはまる」と回答しており際立っている。しかし、どの項目でも全体の70%以上が「かなりあてはまる」または「ややあてはまる」と回答している。

コントロール尺度を構成する2項目について見てみると、「仕事の手順を自分で決めることができる」と回答した者は88.3%で、かなり高い割合となっている。しかし、仕事の量を自分で決めることができるかについては、できると感じる者（「かなり」+「やや」）は45.2%にとどまっております。仕事手順に関する裁量と比べると、従業者に委譲される仕事量に関わる裁量の度合はかなり低いといえる。

#### 個人属性とワーク・ライフ・バランスおよび職務に関する意識との関係

表5はワーク・ライフ・バランスおよび職務に関する意識と、調査対象者の個人属性とをクロスさせた集計結果のまとめである。ワーク・ライフ・バランス満足感および職場満足感については、「非常に満足している」と「ある程度満足している」を「満足」としてまとめた。また、勤務先の

ワーク・ライフ・バランス配慮については、「非常にそう思う」と「ややそう思う」を「配慮あり」、また仕事のやりがいについては「非常に」と「ある程度」ある場合を「あり」としてまとめている。

性別については、ワーク・ライフ・バランスに関する満足感、企業の配慮ともに女性の方が肯定的反応を示す者の割合が高い。年齢に関しては、特にワーク・ライフ・バランス満足感に関して、30歳代、および40歳代後半で「満足」する者の割合が低くなっている。これは、この年齢層においてわが国の男性正社員の労働時間が長くなる傾向と照らし合わせて考えてみても、十分理解できる結果だろう。学歴については、満足感、配慮ともに、学歴が高くなるほど肯定的な回答をする者の割合が低下する傾向にある。また、ワーク・ライフ・バランス満足感と勤続年数の関係を見ると、勤続5年から14年くらいの間で満足感が低くなっていることがわかる。

仕事のやりがいおよび職場満足感と個人属性とのクロス集計の結果を見てみると、性別に関しては、男性の間で仕事にやりがいを感じる者の割合が高い一方で、職場満足については女性の間で満足する者の割合がやや高い。年齢および勤続年数

表5 ワーク・ライフ・バランスおよび職務に関する意識と個人属性とのクロス集計結果 (単位:%)

	N	WLB 満足感		WLB 配慮		仕事のやりがい		職場満足感		
		満足	不満足	配慮あり	配慮なし	あり	なし	満足	不満足	
性別	男性	3405	37.7	62.3	39.4	60.6	64.5	35.5	53.1	46.9
	女性	923	49.9	50.1	48.4	51.6	58.4	41.6	56.7	43.3
年齢	25歳未満	122	47.5	52.5	48.4	51.6	59.8	40.2	59.8	40.2
	25-29歳	634	40.1	59.9	39.7	60.3	62.8	37.2	52.1	47.9
	30-34歳	1077	38.2	61.8	42.1	57.9	63.4	36.6	54.9	45.1
	35-39歳	1244	37.5	62.5	39.8	60.2	63.3	36.7	54.7	45.3
	40-44歳	739	42.9	57.1	41.5	58.5	63.5	36.5	52.9	47.1
	45-49歳	264	38.6	61.4	41.7	58.3	62.9	37.1	51.1	48.9
	50-54歳	155	54.8	45.2	42.6	57.4	65.2	34.8	54.8	45.2
	55歳以上	90	53.3	46.7	47.8	52.2	66.7	33.3	54.4	45.6
最終学歴	中卒	62	56.5	43.5	50.0	50.0	62.9	37.1	54.8	45.2
	高卒	1854	42.0	58.0	42.8	57.2	61.9	38.1	51.5	48.5
	専門学校卒	172	36.6	63.4	34.9	65.1	56.4	43.6	52.9	47.1
	高専・短大卒	346	45.7	54.3	46.2	53.8	58.1	41.9	55.8	44.2
	大卒	1385	38.3	61.7	40.2	59.8	64.5	35.5	55.4	44.6
	大学院修了	508	35.0	65.0	36.6	63.4	70.5	29.5	58.1	41.9
勤続年数	3年未満	188	48.4	51.6	45.7	54.3	70.2	29.8	66.0	34.0
	3-4年	222	39.6	60.4	35.6	64.4	60.8	39.2	51.8	48.2
	5-9年	793	36.9	63.1	40.0	60.0	62.3	37.7	52.8	47.2
	10-14年	943	37.3	62.7	39.8	60.2	64.2	35.8	55.6	44.4
	15-19年	1040	39.1	60.9	41.2	58.8	61.4	38.6	52.2	47.8
	20-24年	638	43.4	56.6	42.8	57.2	62.4	37.6	52.7	47.3
	25-29年	236	38.6	61.4	42.8	57.2	68.2	31.8	55.1	44.9
	30年以上	255	52.9	47.1	45.5	54.5	65.1	34.9	53.7	46.3

資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

については、やりがい、職場満足ともに階級間に顕著な差は認められないが、学歴については、高学歴になるほど仕事にやりがいを感じ、職場に満足する者の割合が上昇している。

#### 個人属性と仕事要求度、残業時間、コントロールとの関係

表6は仕事要求度、1カ月の残業時間、およびコントロールと個人属性とのクロス集計の結果である。仕事要求度、コントロールともに、「かなりあてはまる」および「ややあてはまる」と回答した者をまとめて高位群とした。また残業時間に関しては平均値を境界として高位、低位群に二分した。表6からわかるように、性別に関しては女性よりも男性の方が仕事の要求度が高く残業時間も長い、同時にコントロールの水準も高い。最終学歴について見てみると、大卒以上の高学歴の従業者の間で仕事の要求度が高く、残業時間が長い者の割合が高くなっており、大卒以上と大卒以

下の間には大きな落差が存在している。コントロールに関しても同様の傾向を見ることができ、要求度や残業時間ほど顕著とはいえない。全般的に、高学歴の従業者ほど仕事の要求度が高く残業も多いが、同時に仕事に関する裁量権も多いと見ることができそうだ。勤続年数については、勤続20年くらいまでは仕事要求度とコントロールがともにコンスタントに上昇しており、勤務の年数が長くなるほど仕事の負荷と裁量の両方が高まっている。

#### 仕事要求度およびコントロールとワーク・ライフ・バランス意識との関係

仕事要求度およびコントロールの水準とワーク・ライフ・バランス意識の関連性について見てみよう。表7および表8は、仕事要求度、残業時間、コントロールそれぞれに関して、平均値を境に高位群と低位群のふたつに分け、それぞれにおけるワーク・ライフ・バランスおよび職務に関する意

表 6 仕事要求度，残業時間，コントロールと個人属性とのクロス集計結果（単位：%）

	N	仕事要求度		残業時間		コントロール		
		低位群	高位群	平均以下	平均以上	低位群	高位群	
性別	男性	3405	31.5	68.5	42.9	57.1	43.4	56.6
	女性	923	62.6	37.4	83.0	17.0	50.1	49.9
年齢	25歳未満	122	61.5	38.5	56.6	43.4	67.2	32.8
	25-29歳	634	46.8	53.2	46.2	53.8	59.8	40.2
	30-34歳	1077	37.1	62.9	44.9	55.1	47.1	52.9
	35-39歳	1244	31.8	68.2	47.9	52.1	39.5	60.5
	40-44歳	739	36.5	63.5	57.8	42.2	38.6	61.4
	45-49歳	264	35.6	64.4	64.0	36.0	37.1	62.9
	50-54歳	155	42.6	57.4	71.6	28.4	36.1	63.9
	55歳以上	90	54.4	45.6	83.3	16.7	44.4	55.6
最終学歴	中卒	62	48.4	51.6	83.9	16.1	51.6	48.4
	高卒	1854	40.3	59.7	62.2	37.8	45.4	54.6
	専門学校卒	172	37.8	62.2	55.2	44.8	45.3	54.7
	高専・短大卒	346	52.6	47.4	70.8	29.2	46.2	53.8
	大卒	1385	33.4	66.6	39.1	60.9	44.3	55.7
	大学院修了	508	32.1	67.9	27.8	72.2	42.7	57.3
勤続年数	3年未満	188	55.9	44.1	43.1	56.9	59.6	40.4
	3-4年	222	42.8	57.2	36.5	63.5	58.6	41.4
	5-9年	793	40.4	59.6	42.6	57.4	51.7	48.3
	10-14年	943	34.3	65.7	47.1	52.9	43.3	56.7
	15-19年	1040	33.7	66.3	51.4	48.6	43.9	56.1
	20-24年	638	38.2	61.8	62.1	37.9	37.1	62.9
	25-29年	236	38.6	61.4	64.4	35.6	32.6	67.4
	30年以上	255	45.5	54.5	74.9	25.1	40.8	59.2

資料出所：藤本・脇坂（2008）。

表 7 仕事要求度，残業時間，コントロールを軸とするワーク・ライフ・バランス意識の平均値比較

		仕事要求度		残業時間		コントロール	
		高位群	低位群	高位群	低位群	高位群	低位群
WLB満足感	平均値	2.831	3.224 ***	2.604	3.335 ***	3.187	2.728 ***
	N	2663	1642	2085	2220	2376	1929
	標準偏差	1.131	1.053	1.096	1.019	1.076	1.118
勤務先のWLB配慮	平均値	3.021	3.145 ***	2.885	3.24 ***	3.248	2.847 ***
	N	2663	1642	2085	2220	2376	1929
	標準偏差	1.11	1.058	1.121	1.035	1.049	1.105

資料出所：藤本・脇坂（2008）。

\*\*\*p<.001

表 8 仕事要求度，残業時間，コントロールを軸とする職務意識の平均値比較

		仕事要求度		残業時間		コントロール	
		高位群	低位群	高位群	低位群	高位群	低位群
仕事のやりがい	平均値	3.651	3.351 ***	3.596	3.482 ***	3.716	3.316 ***
	N	2662	1643	2085	2220	2376	1929
	標準偏差	0.965	1.016	0.985	1.003	0.918	1.043
職場満足感	平均値	3.361	3.277 **	3.314	3.343 n/s	3.518	3.096 ***
	N	2662	1643	2084	2221	2375	1930
	標準偏差	1.042	1.068	1.033	1.071	0.984	1.087

資料出所：藤本・脇坂（2008）。

\*\*p<.01；\*\*\*p<.001



識の平均値を算出し比較したものである。ふたつの表からわかるように、結果全体にほぼ一定の傾向が見られる。すなわち、要求度が低い従業者群、残業時間が短い群、そしてコントロールが高い群においてワーク・ライフ・バランス満足感と配慮意識の平均値が高くなっている。また、仕事要求度の高位群において仕事のやりがいと職場満足感が高く、やりがいについては残業時間の高位群においても水準が高い。唯一、職場満足感の平均値に関してのみ残業時間の2群間に有意な差が見られなかった。

#### 仕事の負荷とワーク・ライフ・バランスおよび職務に関する意識との関係

仕事の負荷とワーク・ライフ・バランス意識および職務意識の関係について、別の角度から見てみよう。表9の結果からわかるように、残業時間が長くなるほど、ワーク・ライフ・バランスに満足している者の割合、および勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮を肯定的に捉える者の割合は低下している。しかし、興味深いことに、残業時間が長くなっても仕事にやりがいを感じる者の割合はほとんど低下していない。職場満足感についても、残業時間70時間までは2人に1人以上が満足している。つまり、長時間の残業はワーク・ライフ・バランスに対する重要な阻害要因ではあるが、ワーク・ライフ・バランスが阻害されること、イコール仕事のやりがいの低下や職場に関する不

満足感の高まりというわけではなさそうである。

では、主観的な仕事要求度の場合はどうだろうか。表10に見られる傾向は、表9で見られた傾向とほぼ一致しており、仕事要求度が高まるにつれて、ワーク・ライフ・バランス満足感も配慮意識も低下している。しかし、主観レベルの仕事要求度が高まっても、やりがいと職場満足感が低下する傾向は見られない。このように、仕事の負荷とワーク・ライフ・バランスとの関係性は、職務に関する主観的評価との関係とは異なるようである。すなわち、仕事の負荷が高まるほど従業者が仕事と私生活の間にバランスを保つことはより困難になるものの、負荷によって仕事に対する意欲が低下するとは必ずしもいえない。

職務の4類型とワーク・ライフ・バランス意識  
 続いて、仕事要求度・コントロールモデルをもとに職務を4つのタイプに分類し、従業者の意識がどのように異なるかを見てみよう。職務を4群に分類するにあたって、得点が3点以上の場合を「高」3点未満の場合を「低」とし、「高」「低」を組み合わせることで「高要求度・高コントロール群（能動的ジョブ）」「高要求度・低コントロール群（高ストレイン・ジョブ）」「低要求度・低コントロール群（受動的ジョブ）」および「低要求度・高コントロール群（低ストレイン・ジョブ）」の4つの職務群を構成した。

表11は上述した方法で分類した4つの職務群

表9 残業時間別にみたワーク・ライフ・バランスおよび職務意識の肯定的回答の割合（単位：％）

残業時間	N	WLB 満足感 （「満足」の割合）	WLB 配慮 （「あり」の割合）	仕事のやりがい （「あり」の割合）	職場満足感 （「満足」の割合）
なし	314	61.8	51.3	51.0	52.2
10時間未満	491	60.7	50.5	56.0	53.4
10-20時間未満	655	53.1	48.2	62.6	54.7
20-30時間未満	740	44.1	43.0	62.4	54.9
30-40時間未満	851	37.1	42.5	68.5	56.1
40-50時間未満	505	28.1	34.9	68.7	59.0
50-60時間未満	324	17.6	29.3	66.4	50.3
60-70時間未満	183	15.8	32.8	67.2	50.8
70-80時間未満	119	10.9	22.7	66.4	47.1
80-90時間未満	55	10.9	18.2	63.6	45.5
90-100時間未満	29	17.2	17.2	58.6	34.5
100時間以上	37	2.7	8.1	51.4	35.1

ワーク・ライフ・バランス満足感の「満足」は「非常に」と「ある程度」を合わせた割合。

ワーク・ライフ・バランス配慮の「あり」は「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合。

資料出所：藤本・脇坂（2008）。

表10 仕事要求度の水準別にみたワーク・ライフ・バランスおよび職務意識の肯定的回答の割合 (%:単位)

仕事要求度	N	WLB 満足感 (満足の割合)	WLB 配慮 (ありの割合)	仕事のやりがい (「あり」の割合)	職場満足感 (「満足」の割合)
2.0 未満	108	52.8	38.0	28.7	41.7
2.0~2.5	723	50.1	42.3	51.0	48.0
2.5~3.0	788	47.5	45.8	60.5	54.8
3.0~3.25	1084	40.4	42.6	67.3	56.5
3.25~3.5	892	33.0	38.9	68.9	54.6
3.5 以上	706	30.3	37.4	70.3	56.4

ワーク・ライフ・バランス満足感の「満足」は「非常に」と「ある程度」を合わせた割合。  
 ワーク・ライフ・バランス配慮の「あり」は「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合。  
 資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

表11 仕事要求度とコントロールの組み合わせによる4群比較：ワーク・ライフ・バランス満足感

	1. 高要求度 - 高コントロール群 (能動的)	2. 高要求度 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 低要求度 - 低コントロール群 (受動的)	4. 低要求度 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	3.07	2.47	3.06	3.43
N	(1600)	(1059)	(827)	(773)
標準偏差	1.10	1.09	1.08	0.99

カッコで括ったペアは格差が5%水準で有意。  
 資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

の間で、ワーク・ライフ・バランス満足感の平均値を比較した結果である。表の下段でカッコによって括られた職種組み合わせは、それらの職種の間には満足感の平均値に5%水準の有意差があることを示している。表からわかるように、4群の中で最もワーク・ライフ・バランス満足感が高いのは「低要求度 - 高コントロール群 (低ストレイン・ジョブ)」で、逆に満足感が最も低いのが「高要求度 - 低コントロール群 (高ストレイン・ジョブ)」である。「高要求度 - 高コントロール群」と「低要求度 - 低コントロール群」間の平均値には有意差が認められなかったため、能動的ジョブと受動的ジョブのワーク・ライフ・バランス満足感の水準はほぼ同じである。

次に、勤務先におけるワーク・ライフ・バランス配慮を4群間で比較してみよう (表12)。結果から、「高要求度 - 高コントロール群 (能動的ジョブ)」と「低要求度 - 高コントロール群 (低ストレイン・ジョブ)」の平均値には有意差が無く、これ

ら2つの職務群において勤務先企業のワーク・ライフ・バランスへの配慮に関する意識が高いことがわかる。逆に、「高要求度 - 低コントロール群 (高ストレイン・ジョブ)」において配慮意識は2ポイント台となっており、最低水準の平均値を示している。

続いて仕事のやりがいの比較結果を見てみると (表13)、「高要求度 - 高コントロール群 (能動的ジョブ)」でやりがいが最も高いのに対し、「低要求度 - 低コントロール群 (受動的ジョブ)」で最低となっている。ただし、いずれの職務群においてもやりがいの平均値は3ポイント台となっており、全体的に仕事のやりがいは高いといえる。職場満足感については (表14)、「高要求度 - 高コントロール群 (能動的ジョブ)」と「低要求度 - 高コントロール群 (低ストレイン・ジョブ)」の平均値に有意な差が認められず、これら2つの職務群で満足感が高い。

続いて、残業時間とコントロールを組み合わせで職務を4分類した場合の結果を見てみよう。残

表 12 仕事要求度とコントロールの組み合わせによる 4 群比較：勤務先企業のワーク・ライフ・バランス配慮意識

	1. 高要求度 - 高コントロール群 (能動的)	2. 高要求度 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 低要求度 - 低コントロール群 (受動的)	4. 低要求度 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	3.24	2.70	3.04	3.27
N	(1600)	(1059)	(827)	(773)
標準偏差	1.05	1.13	1.05	1.05

カッコで括ったペアは格差が5%水準で有意。  
資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

表 13 仕事要求度とコントロールの組み合わせによる 4 群比較：仕事のやりがい

	1. 高要求度 - 高コントロール群 (能動的)	2. 高要求度 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 低要求度 - 低コントロール群 (受動的)	4. 低要求度 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	3.83	3.39	3.22	3.49
N	(1600)	(1058)	(827)	(773)
標準偏差	0.86	1.05	1.03	0.98

カッコで括ったペアは格差が5%水準で有意。  
資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

表 14 仕事要求度とコントロールの組み合わせによる 4 群比較：職場満足感

	1. 高要求度 - 高コントロール群 (能動的)	2. 高要求度 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 低要求度 - 低コントロール群 (受動的)	4. 低要求度 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	3.54	3.09	3.11	3.47
N	(1600)	(1058)	(827)	(773)
標準偏差	0.97	1.09	1.09	1.01

カッコで括ったペアは格差が5%水準で有意。  
資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

業時間に関しては、全体の平均値をもとに、1カ月に30時間以上の場合を「高位」、30時間未満の場合を「低位」とし、「高」「低」を組み合わせることで「多残業 - 高コントロール群 (能動的ジョブ)」「多残業 - 低コントロール群 (高ストレイン・ジョブ)」「少残業 - 低コントロール群 (受動的ジョブ)」

および「少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン・ジョブ)」の4群を構成した。

表 15 は上述した方法で分類した4つの職務タイプの間で、ワーク・ライフ・バランス満足感の平均値を比較した結果である。満足感「少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン・ジョブ)」で

表 15 残業時間とコントロールの組み合わせによる 4 群比較：ワーク・ライフ・バランス満足感

	1. 多残業 - 高コントロール群 (能動的)	2. 多残業 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 少残業 - 低コントロール群 (受動的)	4. 少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	2.83	2.33	3.12	3.51
N	(1179)	(938)	(936)	(1234)
標準偏差	1.07	1.13	1.04	0.97

カッコで括ったペアは格差が5%水準で有意。  
資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

最も高く、「多残業 - 低コントロール群 (高ストレイン・ジョブ)」で最低水準となっている。能動的ジョブと高ストレイン・ジョブの平均値が2ポイント台に止まっているのに対し、受動的ジョブおよび低ストレイン・ジョブでは3ポイント台に達していることから、残業時間が平均よりも長いことが特にワーク・ライフ・バランス満足感を抑制する要因となっているのかもしれない。

次に、勤務先企業のワーク・ライフ・バランス配慮に関する意識を4群間で比較してみよう(表16)。ここでもワーク・ライフ・バランス満足感と同じように、配慮意識は「少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン・ジョブ)」で最も高く、「多残業 - 低コントロール群 (高ストレイン・ジョブ)」で最も低い。このように、ワーク・ライフ・バランス満足も企業の配慮評価も、残業時間が少ない

ことがひとつのキーとなっているようである。

仕事のやりがいの比較結果を見ると(表17)、ワーク・ライフ・バランスに関する意識とはやや傾向が異なっていることがわかる。ここでも「少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン・ジョブ)」のやりがいの平均値は高いが、4群の中で最も平均値が高いのは「多残業 - 高コントロール群 (能動的ジョブ)」である。ただし、能動的ジョブと低ストレイン・ジョブの平均値差は有意水準には到達していない。これと同じような傾向が職場満足感の4群比較の結果においても見られる(表18)。

#### 順序プロビット分析

分析の最終ステージとして、ワーク・ライフ・バランスおよび職務・職場に関する意識を従属変

表 16 残業時間とコントロールの組み合わせによる 4 群比較：勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮意識

	1. 多残業 - 高コントロール群 (能動的)	2. 多残業 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 少残業 - 低コントロール群 (受動的)	4. 少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	3.11	2.61	3.08	3.38
N	(1179)	(938)	(936)	(1234)
標準偏差	1.07	1.13	1.04	1.02

カッコで括ったペアは格差が5%水準で有意。  
資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

表 17 残業時間とコントロールの組み合わせによる 4 群比較：仕事のやりがい

	1. 多残業 - 高コントロール群 (能動的)	2. 多残業 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 少残業 - 低コントロール群 (受動的)	4. 少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	3.76	3.39	3.24	3.67
N	(1179)	(938)	(936)	(1234)
標準偏差	0.90	1.04	1.04	0.93

カッコで括ったペアは格差が 5%水準で有意。

資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

表 18 残業時間とコントロールの組み合わせによる 4 群比較：職場満足感

	1. 多残業 - 高コントロール群 (能動的)	2. 多残業 - 低コントロール群 (高ストレイン)	3. 少残業 - 低コントロール群 (受動的)	4. 少残業 - 高コントロール群 (低ストレイン)
平均値	3.52	3.07	3.13	3.52
N	(1128)	(938)	(936)	(1234)
標準偏差	0.96	1.13	1.11	1.00

カッコで括ったペアは格差が 5%水準で有意。

資料出所：藤本・脇坂 (2008)。

数とした順序プロビット分析を行った。この分析では、仕事要求度および残業時間とコントロールが満足感等に対して加算的に影響をおよぼすか、あるいは Karasek & Theorell の「仕事要求度 - コントロールモデル」が指摘するように、高い要求度および長い残業時間とコントロールが交互に作用し合い、従業者モラルを高める相乗効果をもたらすかを確認することに重点を置いた。分析では、統制変数として性別、年齢、学歴、勤続年数、職種、勤務形態、役職経験の有無、婚姻状況、子どもの有無、年収、勤務先の全従業員数を投入した。モデル 1 では、統制変数に加えて仕事要求度、コントロール、そして仕事要求度とコントロールの交互作用項を投入した。モデル 2 では統制変数に加えて残業時間、コントロール、そして残業時間とコントロールの交互作用項を投入した。

表 19 はワーク・ライフ・バランス満足感を従属変数とした結果である。まずモデル 1 の結果を

見ると、コントロールは満足感に対して有意な正の効果を与えている。そして仕事要求度は有意な負の効果を与えている。そして仕事要求度とコントロールの交互作用項の正の効果も統計的有意水準に到達している。すなわち、「仕事要求度 - コントロールモデル」が予測するように、仕事の高い要求度とコントロールとが相互に作用し合い、ワーク・ライフ・バランスに関する満足感を高めることが確認された。

モデル 2 では、コントロールは有意な正の効果を与えている。しかし、残業時間は有意な負の効果を与えている。しかし、残業時間とコントロールの交互作用項の効果は有意水準に到達しておらず、残業時間とコントロールの間には相乗効果は見られない。

次に、勤務先におけるワーク・ライフ・バランス配慮を従属変数とした結果を見てみよう (表 19)。モデル 1 では、コントロールは有意な正の

表 19 ワーク・ライフ・バランス意識を従属変数とする順序プロビットの結果

	WLB 満足感				WLB 配慮			
	Model1		Model2		Model1		Model2	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
女性	0.033		-0.222*		0.175+		0.011	
年齢	0.011		-0.003		-0.022+		-0.031*	
最終学歴	-0.021		-0.019		-0.026		-0.020	
企画職	0.444***		0.390**		0.256*		0.236+	
一般事務職	0.141		0.128		0.175		0.138	
営業職	-0.229+		-0.145		0.021		0.088	
SE 職	-0.209		-0.107		-0.231+		-0.180	
研究職	0.420*		0.541**		0.252		0.249	
開発設計職	-0.278**		-0.058		-0.307**		-0.194+	
勤続年数	-0.004		-0.015		0.012		0.008	
フレックスタイム勤務	-0.109		-0.034		0.005		0.026	
短時間勤務	0.032		-0.228		0.722**		0.545+	
専門業務型裁量労働	-0.500***		-0.276+		-0.245+		-0.136	
企画業務型裁量労働	-0.137		0.203		0.151		0.285	
その他勤務形態	-0.260+		-0.537***		-0.353**		-0.510***	
役職あり	-0.128		-0.235**		0.073		0.041	
既婚	0.158+		0.085		0.159+		0.124	
子どもあり	0.065		-0.031		0.122		0.071	
年取	-0.087**		0.043		-0.016		0.056+	
全従業員数	0.139**		0.151**		0.261***		0.282***	
コントロール	0.885***		0.737***		0.651***		0.566***	
仕事要求度	-0.798***		—		-0.270***		—	
仕事要求度*コントロール	0.186*		—		0.266***		—	
残業時間	—		-0.412***		—		-0.202***	
残業時間*コントロール	—		0.032		—		0.062**	
Cut1	-1.975		-2.263		-1.782		-1.842	
Cut2	-0.005		-0.123		-0.078		-0.088	
Cut3	0.940		0.889		1.070		1.081	
Cut4	3.641		3.701		3.571		3.595	
Chi-square	578.77		920.22		338.4		448.32	
Prob>chi-square	***		***		***		***	
-2 Log Likelihood	9181.2		8769		9490.5		9322.7	
Nagelkerke	0.166		0.253		0.100		0.131	
N	3401		3381		3401		3381	

+p<.10; \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

基準カテゴリ = 職種 = 技能職, 勤務形態 = 始・終業時間一定 (常日勤)。

資料出所: 藤本・脇坂 (2008)。

効果を, 仕事要求度は有意な負の効果を, そして仕事要求度とコントロールの交互作用項は有意な正の効果を与えている。モデル 2 においても, コントロールは有意な正の効果を, 残業時間は有意な負の効果を, そして残業時間とコントロールの交互作用項の正の効果も有意水準に到達している。すなわち, 勤務先企業のワーク・ライフ・バランス配慮に関する評価意識は, 高い要求度 (主観, 客観両面) とコントロールの相乗効果によってより肯定的になる。

表 20 は仕事のやりがいおよび職場満足感を従属変数とした順序プロビットの結果である。モデル 1 では, コントロールと仕事要求度がやりがいに対して有意な正の効果を与えており, これらふたつの交互作用項も有意な正の効果を示している。モデル 2 ではコントロールと残業時間はそれぞれ有意な正の効果を与えているが, 残業時間とコントロールの交互作用項の効果は有意水準に到達しておらず, これらふたつの相乗効果は見られない。

最後に, 職場満足感を従属変数とした順序プロ

表 20 仕事のやりがいおよび職場満足感を従属変数とする順序プロビットの結果

	仕事のやりがい				職場満足感			
	Model1		Model2		Model1		Model2	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
女性	0.141		0.088		0.293**		0.253**	
年齢	-0.010		-0.010		-0.010		-0.010	
最終学歴	0.005		0.000		0.035		0.037	
企画職	0.200		0.140		0.051		0.012	
一般事務職	-0.190		-0.310**		0.051		0.012	
営業職	0.058		0.044		0.045		0.049	
SE 職	-0.160		-0.200		-0.190		-0.190	
研究職	0.429*		0.351 +		0.432*		0.433*	
開発設計職	-0.130		-0.170		-0.220*		-0.220*	
勤続年数	-0.000		-0.000		-0.010		-0.010	
フレックスタイム勤務	0.088		0.086		-0.010		0.000	
短時間勤務	-0.080		-0.020		-0.240		-0.230	
専門業務型裁量労働	-0.020		-0.050		-0.110		-0.100	
企画業務型裁量労働	0.014		-0.040		0.074		0.070	
その他勤務形態	-0.330*		-0.280 +		-0.020		-0.060	
役職あり	0.159*		0.267***		0.162*		0.173*	
既婚	0.122		0.135		0.147		0.138	
子どもあり	0.083		0.095		0.083		0.087	
年取	-0.020		-0.020		-0.010		-0.000	
全従業員数	0.195***		0.213***		0.241***		0.246***	
コントロール	0.648***		0.711***		0.722***		0.712***	
仕事要求度	0.593***		—		0.049		—	
仕事要求度*コントロール	0.264***		—		0.027		—	
残業時間	—		0.053**		—		-0.030	
残業時間*コントロール	—		0.016		—		0.020	
Cut1	-2.70		-2.69		-2.18		-2.18	
Cut2	-1.01		-1.00		-0.4		-0.41	
Cut3	0.012		0.002		0.616		0.612	
Cut4	2.871		2.826		3.361		3.37	
Chi-square	379.5		306.9		288.3		288.4	
Prob>chi-square	***		***		***		***	
-2 Log Likelihood	8393		8400		8945		8872	
Nagelkerke	0.114		0.094		0.087		0.088	
N	3400		3380		3400		3380	

+p<.10; \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

基準カテゴリー：職種 = 技能職，勤務形態 = 始・終業時間一定（常日勤）。

資料出所：藤本・脇坂（2008）。

ビットの結果をしてみると（表 20），モデル 1 および 2 において，コントロールは満足感に対して有意な正の効果を与えているが，仕事要求度および残業時間については有意な影響は与えていない。また交互作用項の効果についても，両モデルで有意水準に到達していない。このように，従業者が現在の職場に満足するかは仕事の裁量権による影響を受けるが，仕事の負荷の度合には左右されないとはいえる。

## V ま と め

本稿ではワーク・ライフ・バランス意識の規定因について，特に Karasek & Theorell の「仕事要求度 - コントロールモデル」の議論をベースに，仕事の負荷（要求度）と自律性（コントロール）がワーク・ライフ・バランスに関連する従業者意識におよぼす影響について探った。ワーク・ライフ・バランス満足感の平均値比較では，要求度とコン

トロールがともに高い「能動的ジョブ」において満足感が最も高いとする、Karasek & Theorell 仮説は支持されず、仕事の要求度が低くコントロールが高い「低ストレイン・ジョブ」において満足感の水準が最も高いことが確認された。しかし、仕事のやりがいについては、要求度とコントロールがともに高い「能動的ジョブ」において最も高いことが明らかになった。この結果より、どのような従業者モラルの向上をめざすかによって、適切な仕事要求度とコントロールの組み合わせ方が異なる可能性が示唆された。少なくとも、従業者のワーク・ライフ・バランスを促進するためには、仕事の心理的負担や残業時間などの客観的負荷を緩和すると同時に、従業者個人の裁量権を高めることが重要なポイントになるだろう。

順序プロビット分析では、コントロールには従業者のワーク・ライフ・バランス満足感を高める効果があり、仕事要求度および残業時間には満足感を抑制する効果があることが確認された。さらに、ワーク・ライフ・バランス満足感、勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮、仕事のやりがいに対しては、仕事要求度とコントロールが交互に作用し合い、相乗効果を持つことが明らかになった。上述したように、現状では仕事の要求度が低くコントロールが高い「低ストレイン・ジョブ」においてワーク・ライフ・バランス満足感の水準が最も高いが、従業者個人の裁量権を担保しながら職務の要求を高めていくことで、少なくとも満足感という態度的側面においてワーク・ライフ・バランスが促進される可能性が示された。また、残業時間とコントロールの交互作用については、勤務先のワーク・ライフ・バランス配慮に関する意識に対してのみ有意な効果を与えており、これらの結果から、仕事要求度と残業時間は仕事負荷に関する議論においては別々に取り扱われる必要がある可能性が示された。

分析結果の中でも特に強調すべき点は、要求度が高くコントロールが低い「高ストレイン・ジョブ」において最もワーク・ライフ・バランスに関する満足感が低いことである。この「高要求度・低コントロール」の従業者こそワーク・ライフ・バランスのアット・リスクグループと見ることが

できるかもしれない。このタイプの職種に就く従業者のワーク・ライフ・バランスを高めるためには、要求度を低下させるか、あるいはコントロールの水準を高めることが考えられるが、Karasek & Theorell の議論にもあるように、コントロールを高めることによりモチベーション効果が得られる可能性があるため、高ストレイン・ジョブにおいていかにコントロールを高めることが可能か、そのための職務設計やジョブ・エンリッチメントに関する検討は重要といえよう。

本稿で援用した「仕事要求度・コントロールモデル」は、ふたつの限られた職務特性をもとにストレス反応の予測を行う、要因限定型モデルである。このモデルが展開する議論はシンプルで興味深い反面、組織で働く労働者の職務のごく一面にしかスポットをあてていないという限界もある。したがって、今後の分析では、要求度とコントロール以外の職務特性にも着目して、従業者のワーク・ライフ・バランスの決定メカニズムを探索する必要があるだろう。

#### 参考文献

- 藤本哲史・脇坂明 (2008) 「従業者のワーク・ライフ・バランス意識——仕事要求度コントロールモデルに基づく検討」『学習院大学経済論集』第45巻3号, pp. 223-267.
- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1997) "The family responsive workplace," *Annual Review of Sociology*, 23, pp. 289-313.
- Glass, J. L., & Finley, A. (2002) "Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies," *Human Resource Management Review*, 12, pp. 313-337.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990) *Healthy work: Stress, productivity, and the re-construction of working life*. New York: Basic Books.
- 久保真人 (2004) 『バーンアウトの心理学』サイエンス社.
- Miller, B. (1992) "The distribution of family oriented benefits," *EBRI Issue Brief: Employee Benefit Research Institute*, October, No. 130.
- 坂爪洋美 (1997) 「職場のストレスマネジメントに関する考察——Job Demand-Control モデルの検討」『経営行動科学』第11巻第1号, pp. 1-12.
- 渡辺直登 (2002) 「職業性ストレス」宗方比佐子・渡辺直登編『キャリア発達心理学』川島書店.
- Wiatrowski, W. J. (1994) "Small businesses and their employees," *Monthly Labor Review*, October, pp. 29-35.

ふじもと・てつし 同志社大学大学院総合政策科学研究科教授。最近の主な著作に "Work-family conflict of nurses in Japan" (共著) *Journal of Clinical Nursing*, 17, pp. 3286-3295, Blackwell Publishing, 2008年。社会心理学, 労働社会学専攻。