

労働時間の柔軟性とその便益

—O*Net 職業特性スコアによる検討

周 燕飛

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

内藤 朋枝

(政策研究大学院大学博士後期課程)

本研究は、労働政策研究・研修機構が実施したアンケート調査の個票データを用いて、比較的柔軟な労働時間で働く正社員がどのような職業に従事しており、どのような職場環境にいるのかを分析し、さらに、労働時間の柔軟性（WTF）が、労働者のワーク・ライフ・バランス（WLB）、職場定着志向および労働生産性（賃金）に与える影響を検証した。WTFの数値指標として、7項目のO*Net職業特性スコアを使用した。分析の結果、WTFが労働者のWLB、職場定着志向および労働生産性（賃金）を高める効果が確認され、柔軟な労働時間の推進は、労働者本人のみならず、企業側にも便益をもたらしていることが分かった。

目次

- I はじめに
- II 背景と既存研究——労働時間の柔軟性と職業特性
- III 仮説と分析モデル
- IV データと変数の説明
- V 実証分析の結果
- VI まとめ

I はじめに

長時間労働と硬直的な労働時間管理が、日本の典型的な雇用スタイルとしてほぼ定着している。総務省統計局「社会生活基本調査」を用いたKuroda (2010)の集計によれば、雇用者全体における労働時間が持続的に減少していることとは裏腹に、フルタイム雇用者の週あたり労働時間は、1976年の46.7時間から2006年の50.1時間へと、むしろ増えている。

長時間労働と硬直的な労働時間管理は、いずれもワーク・ライフ・バランス（WLB）の悪い働き方である。これは、家事や育児により大きな役割が期待されている女性にとって、特に不利な状況と言える。とりわけ日本の既婚女性は、金銭面で多少の不利益を被っても、長時間労働を避ける傾向が外国女性に比べて強いことが知られている（周2013）。そのため、典型的雇用者の長時間労働や硬直的な労働時間管理が解消されない限り、育児休業制度や短時間勤務制度等の両立支援策拡充だけでは、女性の高い離職率を根本的に改善することはできない。実際、第1子の出産を機に退職する日本女性の割合は、現在も全体の約6割を占めており、諸外国に比べて就業継続率の低い状況が続いている。

女性が正社員の仕事を続けやすくなるには、どのような労働時間管理が理想的なのか。労働時間の長さ（Duration）はおおむね法定時間の範囲内

で、ワーク・スケジュールに対する調整可能度 (Timing) の高い労働時間、いわば長さ調整可能度の両面でWLBに配慮した柔軟な労働時間は、言うまでもなく一番望ましい。高見 (2012) は、第1子妊娠時の働き方に関して「裁量性あり」と回答した女性は、出産退職の確率が低いことを示し、働き方の裁量性が、労働時間の柔軟性につながることで、女性がキャリアを継続しやすくなると示唆している。

しかし、こうした柔軟な労働時間の実現は、日本の雇用慣行下において、必ずしも容易ではない。長時間労働と硬直的な労働時間管理は、日本企業の終身雇用慣行や、職務内容の曖昧さ、長時間労働を助長するような賃金制度などと大きく関わっているからである。長時間労働が日本の雇用慣行のいわば副産物として生じており、企業からすれば、長時間労働は、効率的な人的資本投資を行うための合理的な手段であるため、簡単になくすことはできない (山本・黒田 2014)。多くの日本企業は、柔軟な労働時間の提供を、経営上の便益というよりもコストとして考える傾向が鮮明である。それゆえに、企業側は、柔軟な労働時間の推進に消極的になりがちである。

では、柔軟な労働時間の提供は、企業側の利潤最大化目標と本当に矛盾しているのか。大多数の女性労働者は、WLBを手に入れる対価として、正社員の仕事を辞めることが本当に避けられないのか。本研究は、アンケート調査の結果を中心に、これらの問いかけに答えようとするものである。具体的には、まず、①労働時間の柔軟性を手に入れながらも正社員の仕事を続けている者が、従事している職業のタイプ、職場環境 (労働組合の有無、勤務時間制度、成果主義人事制度など) の特徴を明らかにする。次に、②労働時間の柔軟性が、実際に労働者のWLBを高めているのかを検証する。さらに、③柔軟な労働時間の提供が企業側にもたらす便益として、従業員の労働生産性を向上させる効果を提起し、それを検証する。

実証分析にあたっての最大の難題は、労働時間の柔軟性の数値化である。労働時間の長さ (Duration) は比較的簡単に数値化できるが、労働時間の調整可能度 (Timing) は数値化しにくく、

労働時間の長さ調整可能度を1つの数値で測る研究は、日本国内ではまだ行われていない。一方米国において、Goldin (2014) は、米国のO*Net Onlineの標準職業 (細分類) 情報から、労働時間の柔軟性 (Work Time Flexibility, 以下WTF) と特に強い関連性があると思われる7項目の職業特性 (時間的プレッシャー、他人と頻りに連絡を取る等) を選び出し、そのスコアを算出することでこの問題を解決している。

そこで、本稿ではGoldin (2014) に倣い、7項目O*Net職業特性と極めて類似した調査項目が設けられている、労働政策研究・研修機構の独自のアンケート調査を利用して日本版「O*Net職業特性スコア」を算出し、労働時間の柔軟性を測ることにする。なお、本研究は、労働時間における2つのドメイン——長さ調整可能度——をO*Net職業特性スコアにより一本化して測定した上、それがWLBに与える影響について行ったはじめての実証研究である。

II 背景と既存研究——労働時間の柔軟性と職業特性

女性の社会進出や高齢者就業の増加により、WLBに配慮した働き方に対する社会的需要は、1990年代以降に先進国の中で高まっている。その結果、テレワーク、労働時間金庫、労働週間の短縮等、フレキシブルな働き方の雇用者が増えていく (Bettio, Bono and Smith 1998)。

一方、労働時間の柔軟性が職業によって大きく異なることは、国内外において共通している。例えば、日本では事務職や薬剤師は、総じて残業が少なく、非典型時間帯の勤務も少ない。営業職や新聞記者は、総じて労働時間が長く、夜間勤務も多い。これはアメリカも同様である (Goldin and Katz 2013)。

Goldin (2014) は、O*Net Onlineから入手できる標準職業 (細分類) 情報から、労働時間の柔軟性との関連性が特に強いと思われる7項目 (時間的プレッシャー、他人と頻りに連絡を取る、Face-to-faceの会合等) を選びだして、そのO*Net職業特性スコアを算出した。そのうちの95の中高収入

職種を、「技術と科学」「ビジネス」「健康/保健」「法律」と「その他」に5分類し、それぞれの職業群における O*Net 職業特性スコア平均を比較してみた。その結果、「技術と科学」分野の職業群は、ほぼ全ての項目において、O*Net 職業特性スコアからみて高い時間的柔軟性を持っていることが分かった。一方、「ビジネス」と「法律」分野の職種は、総じて「時間的プレッシャー」が高く、「対人関係の樹立と維持」が必要で、時間的柔軟性の低いスコア値となっている。

III 仮説と分析モデル

本研究の仮説と分析モデルは、下の図のように整理できる。まず、O*Net 職業特性スコアで表す時間的柔軟性 (WTF) は、就業者の WLB (Y1) を高めることが期待される。さらに、WLB が改善されたことで、就業者の職場定着志向 (Y2) が高まるというポジティブな関係が予想される。

また、時間的柔軟性 (WTF) に伴い、長時間労働や頻繁な残業の回避で就業者の疲労が減少され、労働者はより効率的に時間を使うことが可能となる (清水 2010)。そのため、WTF と賃金 (Y3、労働生産性の対価) との間にも正の相関関係が考えられる。

図のような経路を想定しながら、第(1)式～第(4)式の通り、残差項の相関を考慮した Recursive System を推定する。

O*Net 職業特性スコアの推定式：

$$WTF = \beta_{10} + X1\beta_{11} + X2\beta_{12} + \varepsilon_1 \quad (1)$$

WLB の推定式：

$$Y1 = \beta_{20} + \gamma_{21}WTF + X1\beta_{21} + X2\beta_{22} + X3\beta_{23} + \varepsilon_2 \quad (2)$$

職場定着志向の推定式：

$$Y2 = \beta_{30} + \gamma_{31}Y1 + X1\beta_{31} + X2\beta_{32} + X3\beta_{33} + \varepsilon_3 \quad (3)$$

賃金の推定式：

$$Y3 = \beta_{40} + \gamma_{41}WTF + X1\beta_{41} + X2\beta_{42} + X3\beta_{43} + \varepsilon_4 \quad (4)$$

$$E(\varepsilon_1, \varepsilon_2, \varepsilon_3, \varepsilon_4) = (0, 0, 0, 0), Cov(\varepsilon_1, \varepsilon_2) \neq 0,$$

$$Cov(\varepsilon_1, \varepsilon_2, \varepsilon_3) \neq 0, Cov(\varepsilon_1, \varepsilon_4) \neq 0$$

β と γ は係数推定値のベクトル、 ε は残差項である。WLB (Y1) と職場定着志向 (Y2) と賃金 (Y3) に影響を及ぼす外生変数として、職場環境 (X1)、性別等の個人属性 (X2) および婚姻状況等の家庭属性 (X3) が含まれている。

「WLB 仮説」(WTF の高い者ほど、WLB が達成されている) が有効であれば、

$$\gamma_{21} > 0 ;$$

「職場定着志向仮説」(WLB 達成度の高い者ほど、定着志向が高い) が有効であれば、

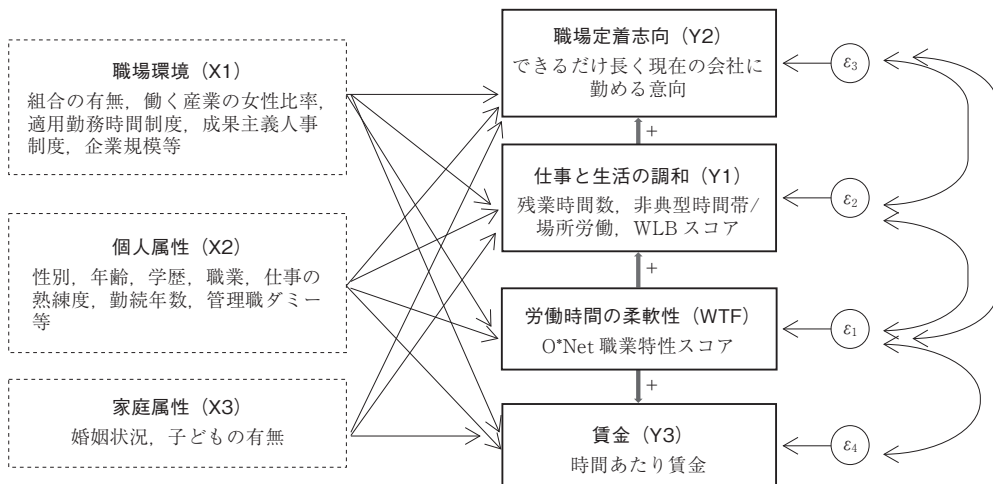
$$\gamma_{31} > 0 ;$$

「生産性向上仮説」(WTF の高い者ほど、賃金が高い) が有効であれば、

$$\gamma_{41} > 0$$

になると予想される。

図 モデルの概念図



IV データと変数の説明

1 データ

本稿で用いるデータは、労働政策研究・研修機構が2010年2月に実施した「労働時間に関するアンケート調査（本人票、妻票）」¹⁾（以下JILPT調査）の個票データである。調査対象者は、民間調査会社の郵送モニターより無作為に抽出された正社員1万人である。サンプルの代表性を確保するために、「賃金構造基本統計調査」（2008年）より、①「部長級」「課長級」（課長以上の管理職）、②「係長級・非役職者」（課長未満の正社員）のそれぞれの分布に応じて、男女→年齢階層の順に比率を算出し、①②それぞれに対して合計5000人（①と②で1万人）に調査票が郵送で配布された。

有効回収数は、「管理職」4423件（88.5%）、「非管理職」4338件（86.8%）、計8761件（87.6%）であった。ただし、調査時点で「正社員」ではないと回答した標本（640件）や主要な変数について無回答のある標本を集計・分析対象から除いた結果、集計・分析の対象（正社員）は7443件となった。

2 変数

a) O*Net 職業特性スコア

労働時間は具体的に、DurationとTimingいう2つのドメインでその柔軟性を測ることが可能である。前者は、労働時間数を増減させる裁量権の大きさ、後者はワーク・スケジュールに対する裁量権の大きさを指している。Goldin（2014）では、WLB型労働時間の実現に影響を及ぼす可能性のある以下7項目のO*Net職業特性を選び出し、労働時間のDurationとTiming両方のドメインを指標化している。そのうち、3項目（S1、S5、S6）はDurationの柔軟性、4項目（S2、S3、S4、S7）はTimingの柔軟性に主に関わっている。

本研究では、JILPT調査の関係項目（Q1～Q7）を用いて、各雇用者の仕事におけるO*Net職業特性スコアを集計し、その仕事にどこまで労働時間面の柔軟性があるかを測定する。具体的には、調査対象者が自分の仕事について、上記Q1～Q7の項目につきそれぞれ4段階で採点してい

る（「当てはまる」1点、「やや当てはまる」2点、「あまり当てはまらない」3点、「当てはまらない」4点）。スコアの高い仕事ほど、労働時間におけるDurationまたはTiming面での柔軟性が高いと考えられる。分析結果を分かりやすく示すため、平均値が0、標準偏差（SD）が1の標準正規分布となるよう、スコアを標準化したうえで集計を行っている。

b) WLB指標（Y1）

本研究では、3つの指標により調査対象者のWLB状況を測定している。

A指標：調査前年1月における残業時間数

※サービス残業や自宅残業を含む。

B指標：非典型時間帯/場所労働の有無

※有配偶男性の妻による回答。

「a. 休日に職場に出勤する」「b. 休日に家で仕事をする」「c. 休日に仕事関係の付き合いに出かける」「d. 平日の帰宅後に家で仕事をする」「e. 平日に仕事の付き合いで飲酒して帰宅」のいずれかについて、「よくある」と回答した場合に1として、それ以外を0とする。

C指標：WLBスコア

JILPT調査では、調査対象者が自身のWLBの状況、つまり、「a. 睡眠時間を十分取っている」「b. 家族や友人と過ごす時間を十分取っている」「c. 趣味や学習に費やす時間を十分取っている」について、それぞれ4段階で採点している（「全くそう思わない」1点、「あまりそう思わない」2点、「まあそう思う」3点、「そう思う」4点）。3項目の総合得点は、3～12点で、スコアの高い者ほどWLBに対する自己評価が高いと考えられる。

c) 職場定着志向（Y2）

「あなたは今後どのような職業生活を送りたいと思いますか」との質問（単一回答）に対して、「昇進できるかどうかはともかく、できるだけ長くこの会社に勤めていたい」という選択肢を選んだ場合に1、それ以外の場合に0とするダミー変数である。

d) 時間あたり賃金（Y3）

昨年1年間の税込年収を昨年の総労働時間数で割った数値である。ただし、調査では税込年収を具体金額ではなく階層別で聞いているた

労働時間の柔軟性に影響を及ぼす可能性のある7項目のO*Net職業特性

S1 時間的プレッシャー (Time pressure)

⇒時間的プレッシャーの少ない仕事ほど、長時間労働や深夜残業等の必要性が低い。

q1) *How often does this job require the worker to meet strict deadlines?*

Q1) 「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」

S2 他人と頻繁に連絡を取る (Contact with others)

⇒他人と連絡を取る頻度が少ない仕事ほど、ワーク・スケジュールが柔軟に変えられる。

q2) *How much does this job require the worker to be in contact with others in order to perform it?*

Q2) 「取引先や顧客の対応が多い」

S3 Face-to-face の会合 (Face-to-face discussions)

⇒会議や打ち合せの多い仕事ほど、ワーク・スケジュールの変更が難しい。

q3) *How often do you have to have face-to-face discussions with individuals or teams in this job?*

Q3) 「会議や打ち合せが多い」

S4 企画・判断の頻度 (Frequency of decision making)

⇒企画・判断が頻繁な仕事ほど、部下等に指示できるよう待機する必要がある、労働時間の柔軟性が低い。

q4) *How frequently is the worker required to make decisions that affect other people, the financial resources and/or the image and reputation of the organization?*

Q4) 「企画・判断を求められる仕事が多い」

S5 対人関係の樹立と維持 (Establishing and maintaining interpersonal relationships)

⇒対人関係の樹立と維持が必要な仕事ほど、同僚や顧客の周りに拘束される時間が長い。

q5) *How frequently is the worker required to develop constructive and cooperative working relationships with others, and to maintain them over time?*

Q5) 「社内の他部門との連携・調整が多い」

S6 仕事内容の明確度 (Structured versus unstructured work)²⁾

⇒内容がはっきりしている仕事ほど、労働時間が予測しやすく、急な残業が少ない。

q6) *To what extent is this job structured for the worker, rather than allowing the worker to determine tasks, priorities, and goals?*

Q6) 「仕事の範囲や目標がはっきりしている」※逆配点項目

S7 意思決定の自由 (Freedom to make decisions)

⇒意思決定の自由度の高い仕事ほど、労働時間の柔軟性が高くなる。

q7) *How much decision making freedom, without supervision, does the job offer?*

Q7) 「自分で仕事のペースや手順を変えられる」※逆配点項目

注：q1～q7は、Goldin (2014) が用いた調査項目。Q1～Q7は、JILPT「労働時間に関するアンケート調査2010」(本人調査)の調査項目である。

め、各階層の中間値を税込年収の金額とした。また、総労働時間は調査前年1月における「所定内労働時間数」と「残業時間数」の合計に12カ月を乗じた数値である。

e) 主な説明変数 (X)

●労働組合ダミー

勤務先の会社に労働組合がある場合に1、ない場合は0

●該当業種の女性比率

勤務先の業種別 (18分類) における常用雇用の女性比率

(総務省統計局『労働力調査』2012年平均を採用)

●職業ダミー (産業と職種の総合指標)

産業は第1次産業 (農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業)、第2次産業 (建設業、製造業、電気・ガス・水道・熱供給業) および第3次産業 (サービス業、その他) に分類。職種は、「①オフィスワーク」(総務・人事・経理等、一般事務・

受付・秘書), 「②営業・接客」(営業・販売, 接客サービス), 「③技術系専門職」(研究開発・設計・SEなどの技術系専門職), 「④その他専門職」(調査分析・特許法務などの事務系専門職, 医療・教育関係の専門職), および「⑤その他労務職」(現場管理・監督, 製造・建設の作業, 輸送・運転, 警備・清掃, その他)

●大企業ダミー

勤務先の従業員規模(正社員以外も含む, 企業全体)が300人以上の場合に1として, それ以外の場合に0とする。

●適用勤務時間制度

勤務先で適用されている勤務制度: 「①通常の勤務制度」「②フレックスタイム」(一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できるもの) 「③変形労働時間制」(一定の期間だけ勤務時間が異なるもの) 「④交替制」(昼シフト, 夜シフトなど) 「⑤裁量労働制・みなし労働時間」(法律上の適用を受ける専門職, 営業職, 企画職等) および「⑥時間管理なし」(裁量労働制・みなし労働時間以外で, 管理職等の場合)

●成果主義人事制度

勤務先で仕事の成果を評価し, 賃金等の処遇に反映する「成果主義人事制度」の導入状況(「①制度なし」「②制度あり, 職務内容が不明確³⁾」「③制度あり, 職務内容が明確」)

その他, 性別, 年齢, 学歴, 管理職ダミー, 勤続年数, 仕事のレベルなどの個人属性変数, 配偶者ダミー, 末子の年齢等の家庭属性変数も説明変数としてコントロールしている。なお, 主な変数の記述統計量は, 表1の通りである。

V 実証分析の結果

1 単純集計——O*Net 職業特性スコアと WLB

表2-1と表2-2はそれぞれ, 残業時間数, 非典型時間帯/場所労働別およびWLB達成状況別に, O*Net 職業特性スコア(標準化数値)の平均値をまとめた結果である。

表2-1を見ると, 残業時間数の少ない就業者グループほど, O*Net 職業特性スコアが高い。男女

計では, 月あたり残業時間が「0時間」「20時間未満」「20-40時間未満」と「40時間以上」のグループでは, O*Net 職業特性スコアがそれぞれ0.494, 0.213, -0.144, -0.420となっており, 残業時間数とスコアとの関係がほぼ線形関係となる。

そして, 「a. 休日に職場に出勤する」「b. 休日に家で仕事をする」「c. 休日に仕事関係の付き合いに出かける」「d. 平日の帰宅後に家で仕事をする」または「e. 平日に仕事の付き合いで飲酒して帰宅」といったWLBの悪い「非典型時間帯/場所労働」に従事しているグループ(妻回答)では, O*Net 職業特性スコアが総じて低くなる傾向にある。非管理職と管理職に分けてみても, 結果は変わらない。例えば, 管理職のO*Net 職業特性スコア平均が, いずれかの非典型時間帯/場所労働のあったグループでは-0.634となっており, なかったグループ(-0.287)に比べて0.35ポイント(1ポイント=1SD)も低い。

さらに, 労働時間と余暇時間のバランスでも, 「WLB仮説」と一致した集計結果が得られている(表2-2)。「a. 睡眠時間」「b. 家族や友人と過ごす時間」「c. 趣味や学習時間」を十分取っていると思う就業者は, O*Net 職業特性スコアが総じて高くなる傾向にある。例えば, 男女計のO*Net 職業特性スコア平均が, 「c. 趣味や学習時間」を十分取っていると思う就業者のグループでは0.151となっており, それ以外のグループ(-0.106)より0.26ポイント(1ポイント=1SD)も高い。また, WLBスコアが「3-6点」「7-8点」「9点」と「10-12点」のグループでは, O*Net 職業特性スコアがそれぞれ-0.229, 0.013, 0.111, 0.238となっており, 2つのスコアもまたほぼ線形関係となる。

2 推定結果

(1) 労働時間の柔軟性(WTF)の決定要因

表3の上段は, 第(1)式の推定結果である。仕事の時間的柔軟性に, 職場環境などがどのように影響しているのかをみることができる。

まず, 「労働組合あり」の係数推定値は, 統計的に有意ではない。オランダ, オーストラリアなどでは, 労働組合は, WLB型労働時間の実現に

表1 主要な変数の記述統計量

	男女計		男女別				O*Net 職業特性スコア	
			男性		女性		Lower50%	Upper50%
O*Net 職業特性スコア (4-28点)	17.8		17.5		19.0		15.1	20.3
O*Net 職業特性スコア (標準化数値)	-0.001		-0.077		0.390		-0.809	0.789
働く産業の女性(常雇)比率(%)	35.2		33.3		45.4		34.8	35.7
職業								
1) 第2次産業 オフィスワーク	5.8%	(0.143)	4.4%	(-0.149)	13.1%	(0.646)	5.2%	6.4%
2) 第2次産業 営業・接客	7.4%	(-0.487)	8.5%	(-0.496)	1.6%	(-0.248)	10.4%	4.4%
3) 第2次産業 技術系専門職	9.9%	(-0.261)	11.4%	(-0.279)	2.0%	(0.281)	12.1%	7.7%
4) 第2次産業 その他専門職	1.1%	(-0.21)	1.2%	(-0.244)	0.6%	(0.164)	1.4%	0.8%
5) 第2次産業 その他労務職	14.1%	(0.288)	15.9%	(0.262)	5.0%	(0.716)	10.9%	17.3%
6) 第3次産業 オフィスワーク	13.9%	(0.134)	10.3%	(-0.091)	32.0%	(0.507)	11.8%	15.9%
7) 第3次産業 営業・接客	20.3%	(-0.179)	21.0%	(-0.233)	16.9%	(0.166)	23.3%	17.4%
8) 第3次産業 技術系専門職	8.3%	(-0.159)	9.3%	(-0.191)	3.1%	(0.319)	9.1%	7.5%
9) 第3次産業 その他専門職	7.1%	(0.095)	4.8%	(-0.022)	18.7%	(0.249)	6.2%	7.9%
10) 第3次産業 その他労務職	11.7%	(0.313)	12.7%	(0.317)	6.9%	(0.27)	9.3%	14.1%
11) 第1次産業・職業不明	0.4%	(0.405)	0.4%	(0.383)	0.2%	(0.691)	0.3%	0.5%
労働組合の有無								
なし	53.1%	(0.083)	50.7%	(-0.008)	65.5%	(0.442)	48.8%	57.3%
あり	46.9%		49.3%		34.5%	(0.29)	51.3%	42.7%
企業規模		(-0.096)		(-0.149)				
300人未満の中小企業	44.8%	(0.154)	42.3%	(0.064)	57.7%	(0.492)	38.5%	51.0%
300人以上の大企業	55.2%		57.7%		42.3%	(0.251)	61.5%	49.0%
適用勤務時間制度		(-0.127)		(-0.181)				
1) 通常の勤務時間制度	62.9%	(0.054)	61.3%	(-0.03)	70.9%	(0.43)	59.7%	66.0%
2) フレックスタイム	12.6%	(-0.168)	13.3%	(-0.253)	9.0%	(0.482)	14.8%	10.5%
3) 変形労働時間制	2.9%	(0.158)	2.9%	(0.083)	3.0%	(0.525)	2.3%	3.6%
4) 交替制	7.3%	(0.424)	6.5%	(0.493)	11.6%	(0.226)	4.6%	9.9%
5) 裁量労働制・みなし労働時間	5.5%	(-0.222)	5.8%	(-0.256)	4.0%	(0.037)	6.8%	4.2%
6) 時間管理なし	8.8%	(-0.426)	10.2%	(-0.436)	1.6%	(-0.102)	11.8%	5.8%
成果主義人事制度の有無								
1) なし	53.8%	(0.171)	51.6%	(0.087)	65.0%	(0.515)	46.4%	61.0%
2) あり、職務内容が不明確	30.2%	(-0.231)	31.8%	(-0.278)	21.9%	(0.121)	36.0%	24.5%
3) あり、職務内容が明確	16.0%	(-0.145)	16.6%	(-0.201)	13.1%	(0.221)	17.6%	14.5%
女性	16.3%		0.0%		100.0%		10.8%	21.8%
年齢	42.8		43.7		37.9		43.0	42.6
学歴								
1) 高校以下	29.0%	(0.269)	28.8%	(0.193)	29.5%	(0.647)	22.3%	35.5%
2) 短大・高専	16.5%	(0.121)	12.7%	(-0.016)	36.1%	(0.366)	14.6%	18.3%
3) 大学・大学院	54.6%	(-0.181)	58.5%	(-0.224)	34.3%	(0.193)	63.1%	46.2%
管理職	35.4%		41.4%		4.6%		47.0%	24.0%
勤続年数	15.3		16.5		9.1		16.3	14.3
仕事のレベル								
1) 高：指導可能	66.8%	(-0.14)	70.9%	(-0.178)	45.8%	(0.16)	74.8%	58.9%
2) 中(一人で働く)	27.1%	(0.312)	24.1%	(0.201)	42.1%	(0.639)	19.8%	34.2%
3) 低(指導を受けて働く)	6.1%	(0.126)	5.0%	(0.000)	12.0%	(0.396)	5.4%	6.9%
配偶者あり	76.9%		83.4%		43.5%		82.6%	71.3%
末子								
1) 3歳未満	8.6%	(-0.046)	9.4%	(-0.088)	4.5%	(0.401)	9.3%	7.9%
2) 小学校就学前	8.7%	(-0.18)	9.5%	(-0.229)	4.7%	(0.317)	10.2%	7.3%
3) 小学生	18.0%	(-0.202)	19.9%	(-0.24)	8.2%	(0.269)	20.9%	15.1%
4) 中学生	9.2%	(-0.135)	9.9%	(-0.196)	5.6%	(0.411)	10.6%	7.8%
5) 高校生以上/子どもなし	55.5%	(0.114)	51.3%	(0.031)	77.1%	(0.396)	49.0%	61.9%
N	7,443		6,228		1,215		3,680	3,763

注：主な変数について欠損値のない標本に関する集計結果。括弧内は、O*Net 職業特性スコアの平均値(標準化数値)。

表 2-1 残業時間数, 非典型時間帯/場所労働別 O*Net 職業特性スコア平均 (標準化数値)

	月あたり残業時間				a. 休日に職場に出動する		b. 休日に家で仕事をする		c. 休日に仕事関係の付き合いに出かける		d. 平日の帰宅後に家で仕事をする		e. 平日に仕事の付き合いで飲酒して帰宅		a~eの何れかの非典型時間帯/場所労働	
	0時間	20時間未満	20-40時間未満	40時間以上	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes
男女計	0.494	0.213	-0.144	-0.420												
N	1,263	2,067	1,853	2,042												
男性	0.360	0.157	-0.160	-0.436	-0.090	-0.369	-0.085	-0.594	-0.115	-0.704	-0.101	-0.580	-0.082	-0.579	-0.014	-0.454
N	932	1,562	1,646	1,904	4,031	566	4,217	374	4,506	86	4,346	236	4,180	414	3,413	1,181
女性	0.870	0.386	-0.012	-0.192												
N	331	505	207	138												
非管理職	0.700	0.378	0.007	-0.227	0.140	-0.128	0.141	-0.404	0.117	-0.488	0.130	-0.375	0.135	-0.409	0.188	-0.210
N	905	1,494	1,085	1,159	2,186	281	2,313	150	2,427	36	2,352	107	2,336	127	1,963	500
管理職	-0.026	-0.215	-0.356	-0.673	-0.363	-0.607	-0.359	-0.722	-0.385	-0.859	-0.374	-0.749	-0.358	-0.654	-0.287	-0.634
N	358	573	768	883	1,845	285	1,904	224	2,079	50	1,994	129	1,844	287	1,450	681

注: 非典型時間帯/場所労働の有無は, 有配偶者男性のみについての集計結果である (妻による回答)。
Yes=「よくある」, No=「その他」。

表 2-2 WLB の達成状況別 O*Net 職業特性スコア平均 (標準化数値)

	a. 睡眠時間		b. 家族や友人と過ごす時間		c. 趣味や学習時間		a~cのWLBスコア (3-12点)			
	No	Yes	No	Yes	No	Yes	3-6点	7-8点	9点	10-12点
男女計	-0.183	0.130	-0.120	0.089	-0.106	0.151	-0.229	0.013	0.111	0.238
N	3,149	4,433	3,229	4,349	4,459	3,121	2,244	2,647	1,277	1,409
男性	-0.262	0.056	-0.179	0.003	-0.189	0.081	-0.310	-0.062	0.045	0.154
N	2,639	3,705	2,769	3,572	3,710	2,632	1,875	2,226	1,053	1,186
女性	0.229	0.507	0.237	0.485	0.305	0.526	0.180	0.410	0.422	0.684
N	510	728	460	777	749	489	369	421	224	223
非管理職	0.028	0.342	0.111	0.281	0.113	0.342	0.009	0.201	0.289	0.473
N	2,049	2,857	2,034	2,869	2,823	2,082	1,438	1,706	854	904
管理職	-0.575	-0.253	-0.513	-0.284	-0.483	-0.232	-0.654	-0.327	-0.246	-0.185
N	1,100	1,576	1,195	1,480	1,636	1,039	806	941	423	505

注: Yes=該当時間を十分取っているかについて, 「そう思う」(4点) または「まあそう思う」(3点) と回答, No=「あまりそう思わない」(2点), 「全くそう思わない」(1点) と回答。

積極的な役割を果たしているとされているが (Nickell and van Ours 2000), 表 3 の推定結果によれば, 日本では労働組合の有無は, 労働時間の柔軟性に顕著な影響を与えていないことが分かる。

次に, 裁量労働制など勤務時間制度の影響は限定的である。勤務時間が「通常の制度」である場合に比べ, 「交替制」で働く就業者の時間的柔軟性が高い一方, 「裁量労働制・みなし労働時間」および「時間管理なし」で働く就業者は, 時間的柔軟性が低い⁴⁾。ただし, 大企業間での比較の場合, 「裁量労働制・みなし労働時間」および「時間管理なし」就業者の時間的柔軟性は高くなっている。

同様に, 「成果主義人事制度なし」の場合に比べて, 「成果主義人事制度あり」の場合は, 時間的柔軟性が低い。ただし, 同じく大企業間で比較した場合, 「成果主義人事制度あり」の職場では, 労働時間の柔軟性が高くなっている。

その他, 職業については, 「第3次産業の営業・接客」と比較して, 労働時間の柔軟性が高い職業は, 係数の大きさ順に「第2・3次産業の労務職」「第2・3次産業のオフィスワーク」「第3次産業の専門職」が挙げられる。一方, 「第3次産業の営業・接客」より柔軟性が低い職業は, 「第2次産業の営業・接客」である。

表3 WLBの推定結果 (Recursive System)

	推定1-残業時間数		推定2-非典型時間帯/ 場所労働		推定3-WLBスコア	
第(1)式 (Y=O*Net 職業特性スコア)						
働く産業の女性(常雇)比率	-0.001	(0.001)	0.001	(0.001)	-0.001	(0.001)
職業(参照は7) 第3次産業 営業・接客)						
1) 第2次産業 オフィスワーク	0.257	(0.056)***	0.193	(0.075)***	0.250	(0.055)***
2) 第2次産業 営業・接客	-0.191	(0.050)***	-0.150	(0.057)***	-0.191	(0.049)***
3) 第2次産業 技術系専門職	0.070	(0.047)	0.030	(0.056)	0.066	(0.046)
4) 第2次産業 その他専門職	0.171	(0.106)*	0.099	(0.125)	0.157	(0.105)
5) 第2次産業 その他労務職	0.309	(0.043)***	0.307	(0.052)***	0.302	(0.042)***
6) 第3次産業 オフィスワーク	0.254	(0.039)***	0.223	(0.050)***	0.257	(0.038)***
8) 第3次産業 技術系専門職	0.149	(0.047)***	0.104	(0.056)*	0.135	(0.046)***
9) 第3次産業 その他専門職	0.096	(0.051)*	0.203	(0.071)***	0.117	(0.049)**
10) 第3次産業 その他労務職	0.346	(0.041)***	0.419	(0.049)***	0.365	(0.040)***
11) 第1次産業・職業不明	0.454	(0.185)**	0.361	(0.206)*	0.509	(0.174)**
労働組合あり	-0.051	(0.043)	-0.012	(0.052)	-0.036	(0.042)
300人以上大企業	-0.232	(0.040)***	-0.210	(0.050)***	-0.217	(0.039)***
労働組合あり ×大企業	0.033	(0.053)	0.004	(0.064)	0.020	(0.052)
適用勤務時間制度(参照は1) 通常の制度)						
2) フレックスタイム	0.059	(0.068)	-0.056	(0.081)	0.036	(0.066)
3) 変形労働時間制	-0.018	(0.095)	-0.051	(0.120)	-0.030	(0.092)
4) 交替制	0.109	(0.066)*	0.228	(0.092)***	0.114	(0.065)*
5) 裁量労働制・みなし労働時間	-0.309	(0.082)***	-0.197	(0.093)**	-0.274	(0.078)***
6) 時間管理なし	-0.319	(0.066)***	-0.322	(0.073)***	-0.282	(0.063)***
成果主義人事制度(参照は1) なし)						
2) あり, 職務内容が不明確	-0.321	(0.045)***	-0.246	(0.055)***	-0.330	(0.044)***
3) あり, 職務内容が明確	-0.184	(0.056)***	-0.106	(0.066)	-0.172	(0.054)***
適用勤務時間制度と大企業の交差項						
2) フレックスタイム ×大企業	-0.087	(0.078)	0.003	(0.095)	-0.065	(0.077)
3) 変形労働時間制 ×大企業	0.209	(0.131)	0.150	(0.160)	0.192	(0.127)
4) 交替制 ×大企業	0.159	(0.086)*	0.104	(0.119)	0.178	(0.084)**
5) 裁量労働制・みなし労働時間 ×大企業	0.381	(0.101)***	0.368	(0.117)***	0.368	(0.098)***
6) 時間管理なし ×大企業	0.219	(0.081)***	0.235	(0.090)***	0.179	(0.079)**
成果主義人事制度と大企業の交差項						
2) あり, 職務内容が不明確 ×大企業	0.253	(0.055)***	0.229	(0.068)***	0.251	(0.055)***
3) あり, 職務内容が明確 ×大企業	0.210	(0.068)***	0.169	(0.081)**	0.199	(0.067)***
管理職	-0.407	(0.028)***	-0.408	(0.031)***	-0.405	(0.028)***
勤続年数	-0.004	(0.001)***	-0.004	(0.002)***	-0.004	(0.001)***
仕事のレベル(参照は1) 高:指導可能)						
2) 中(一人で働く)	0.238	(0.026)***	0.205	(0.034)***	0.244	(0.026)***
3) 低(指導を受けて働く)	0.038	(0.050)	-0.045	(0.083)	0.044	(0.048)
女性	0.169	(0.035)***	(omitted)	0.000	0.173	(0.034)***
年齢	-0.091	(0.009)***	-0.089	(0.016)***	-0.092	(0.009)***
年齢の2乗	0.127	(0.011)***	0.125	(0.018)***	0.128	(0.011)***
学歴(参照は1) 高校以下)						
2) 短大・高専	-0.129	(0.035)***	-0.097	(0.045)**	-0.143	(0.034)***
3) 大学・大学院	-0.170	(0.028)***	-0.128	(0.033)***	-0.182	(0.027)***
定数項	1.734	(0.197)***	1.544	(0.351)***	1.767	(0.193)***

(表3の続き)

	推定 1-残業時間数		推定 2-非典型時間帯/ 場所労働			推定 3-WLB スコア	
第(2)式 (Y=WLB)							
O*Net 職業特性スコア	-10.874	(0.384)***	-0.071	(0.007)***	0.498	(0.027)***	
職業 (参照は7) 第3次産業 営業・接客)							
1) 第2次産業 オフィスワーク	-0.845	(1.667)	-0.128	(0.035)***	0.212	(0.116)*	
2) 第2次産業 営業・接客	1.072	(1.512)	0.032	(0.025)	0.034	(0.105)	
3) 第2次産業 技術系専門職	3.263	(1.402)**	-0.050	(0.025)**	-0.096	(0.098)	
4) 第2次産業 その他専門職	-3.358	(3.378)	-0.132	(0.060)**	0.181	(0.236)	
5) 第2次産業 その他労務職	3.130	(1.255)***	-0.039	(0.022)*	-0.083	(0.087)	
6) 第3次産業 オフィスワーク	0.081	(1.254)	-0.056	(0.024)***	0.145	(0.087)*	
8) 第3次産業 技術系専門職	1.166	(1.452)	-0.043	(0.026)*	-0.288	(0.100)***	
9) 第3次産業 その他専門職	-0.129	(1.571)	0.025	(0.034)	0.108	(0.108)	
10) 第3次産業 その他労務職	5.241	(1.329)***	-0.029	(0.023)	-0.234	(0.091)***	
11) 第1次産業・職業不明	-4.570	(5.969)	-0.027	(0.101)	0.085	(0.398)	
労働組合あり	-1.701	(0.845)**	0.021	(0.016)	0.086	(0.058)	
300人以上大企業	2.009	(0.857)**	0.021	(0.016)	-0.026	(0.059)	
適用勤務時間制度 (参照は1) 通常の制度)							
2) フレックスタイム	0.334	(1.130)	0.053	(0.021)***	-0.104	(0.078)	
3) 変形労働時間制	3.196	(2.144)	0.158	(0.039)***	-0.424	(0.146)***	
4) 交替制	-1.998	(1.425)	0.062	(0.029)**	-0.356	(0.098)***	
5) 裁量労働制・みなし労働時間	8.214	(1.590)***	0.085	(0.028)***	-0.379	(0.109)***	
6) 時間管理なし	11.718	(1.332)***	0.137	(0.022)***	-0.757	(0.092)***	
管理職	-0.976	(0.933)	0.062	(0.016)***	0.214	(0.065)***	
勤続年数	-0.102	(0.048)**	0.000	(0.001)	0.010	(0.003)***	
仕事のレベル (参照は1) 高:指導可能)							
2) 中 (一人で働く)	-0.880	(0.861)	0.002	(0.016)	-0.087	(0.060)	
3) 低 (指導を受けて働く)	-2.091	(1.606)	-0.015	(0.041)	-0.277	(0.111)***	
女性	-9.552	(1.134)***	(omitted)		-0.203	(0.079)***	
年齢	0.383	(0.332)	0.005	(0.009)	-0.138	(0.023)	
年齢の2乗	-0.811	(0.397)**	-0.006	(0.010)	0.143	(0.028)**	
学歴 (参照は1) 高校以下)							
2) 短大・高専	-0.430	(1.123)	-0.043	(0.022)**	0.174	(0.077)**	
3) 大学・大学院	0.822	(0.907)	-0.007	(0.016)	0.248	(0.063)***	
配偶者あり	0.117	(1.164)	-0.079	(0.160)	0.462	(0.082)***	
末子 (参照は5) 高校生以上/子どもなし)							
1) 3歳未満	3.115	(1.689)*	0.014	(0.028)	0.051	(0.117)*	
2) 小学校就学前	4.380	(1.505)***	0.015	(0.027)	0.062	(0.105)***	
3) 小学生	0.418	(1.748)	0.063	(0.031)**	0.159	(0.122)	
4) 中学生	2.220	(1.482)	0.005	(0.027)	0.341	(0.103)***	
定数項	24.429	(6.828)***	0.175	(0.245)	10.065	(0.472)***	
	Obs	"R-sq"	chi2	Obs	"R-sq"	chi2	Obs "R-sq" chi2
第(1)式 (Y=O*Net 職業特性スコア)	6,931	0.2000	1734.13***	4,351	0.1890	1014.19***	7,226 0.2040 1851.97***
第(2)式 (Y=WLB)	6,931	0.1285	1578.24***	4,351	0.0719	334.4***	7,226 0.0675 637.87***

注: 1) 係数推定値およびその標準誤差 (括弧内の数値) が報告されている。

2) ***p 値<0.01, **p 値<0.05, *p 値<0.1

(2) WLB 仮説の検証

表3の下段は、第(2)式の推定結果である。職場環境、個人属性、家庭属性等の条件を一定とした場合においても、O*Net 職業特性スコアがWLBに有意な影響を及ぼしているかどうかを確認する。ここでは、WLBの達成度合い(Y1)を示す指標として、(1)月あたり残業時間数、(2)非典型時間帯/場所労働の有無(1=有、0=無)、および(3)WLBスコア(3-12点)が用いられている。

いずれの推定結果においても、O*Net 職業特性スコアがWLBに有意な影響を与えていることが分かる。O*Net 職業特性スコアが1標準偏差分上昇すれば、月あたり残業時間数が10.9時間減少し、非典型時間帯/場所労働を行う確率が7.1%ポイント低下し、WLBスコアが0.50ポイント上昇する。これらの推定結果は、「WLB 仮説」と一致する。

推定結果の頑健性を確かめるべく、まず、推定対象を男性、女性、非管理職、管理職にそれぞれ限定して、推定を行った。次に、本研究における最も重要な変数である「O*Net 職業特性スコア」について、個別の職業特性項目のスコア(S1-S7)を用いて推定した。そのいずれの推定結果(図表省略)においても、「WLB 仮説」とほぼ整合的な結果が得られている。

(3) 職場定着志向仮説の検証

表4は、第(3)式の推定結果である。O*Net 職業特性スコア(WTF)、WLBスコア(Y1)と職場定着志向(Y2)の残差項相関を考慮しないProbitモデルと、考慮したRecursive Systemの推定結果が示されている。

いずれも、WLBスコア(3-12点)が職場定着志向にプラスの影響を与えた。WLBスコアが1ポイント上がるごとに、「できるだけ長く現在の会社に勤めたい」と回答する確率が2.7~2.8%ポイント上昇している。

(4) 生産性向上仮説の検証

表5は、第(4)式の推定結果である。O*Net 職業特性スコア(WTF)推定と賃金(Y3)推定の残差項相関を考慮しないOLSモデルと、考慮したRecursive Systemの推定結果が示されている。

いずれの推定結果においても、O*Net 職業特性

が総じて賃金にプラスの影響を与えた。労働時間の柔軟性を推進することが、企業の利潤最大化目標と一致している可能性が高い⁵⁾。具体的には、O*Net 職業特性スコアが1標準偏差分上がると、時間あたり賃金が1.0%上昇する。この結果は、就業時間がフレキシブルと回答した就業者ほど、その賃金が高いという米国の実証結果(Matsuzuka, Appelbaum and Berg 2007)ともおおむね一致している。

VI まとめ

政府は、「女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場環境にするためには、長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性が重要である」⁶⁾としながらも、具体的な解決策を見出せない状況が続いている。

そこで本研究は、アンケート調査の結果を中心に、比較的柔軟な労働時間で働く正社員がどのような職業に従事しており、どのような職場環境にいるのかを分析する一方、労働時間の柔軟性(WTF)が、実際に労働者のWLBを高めているかどうかを検証した。さらに、柔軟な労働時間の提供が、企業側にとって経営上の便益をもたらしているかどうかを探った。労働時間の柔軟性の代理指標として、Goldin(2014)に倣い、7項目のO*Net 職業特性(時間的プレッシャー、他人と頻繁に連絡を取る等)スコアを用いて分析を行った。

分析の結果、WTFが実際に労働者のWLBを高めていることが分かった。また、柔軟な労働時間の提供は、従業員の職場定着志向と労働生産性を高める効果が確認された。さらに柔軟な労働時間の推進が、労働者本人にのみならず、企業側にも便益をもたらしていることが分かった。そのほか、組合の有無、裁量労働制等時間管理の緩やかな勤務時間制度、成果主義人事制度といった職場環境要因がWTFに与える影響は、全体的に顕著ではないことが分かった。

今後、日本で柔軟な労働時間を推進するためには、大きく2つの課題がある。1つ目は、「組合と企業の労務戦略」の強化である。現在、労働組合の有無は、WTFにほとんど影響を与えておら

表4 職場定着志向の推定結果

WLBスコア	推定① Probit モデル		推定② Recursive System	
	0.028	(0.005)***	0.027	(0.002)***
職業 (参照は7) 第3次産業 営業・接客)				
1) 第2次産業 オフィスワーク	0.026	(0.019)	0.034	(0.021)*
2) 第2次産業 営業・接客	-0.011	(0.019)	-0.012	(0.019)
3) 第2次産業 技術系専門職	-0.077	(0.019)***	-0.062	(0.018)***
4) 第2次産業 その他専門職	-0.001	(0.041)	0.003	(0.043)
5) 第2次産業 その他労務職	-0.008	(0.015)	0.001	(0.016)
6) 第3次産業 オフィスワーク	0.014	(0.015)	0.017	(0.016)
8) 第3次産業 技術系専門職	-0.041	(0.019)**	-0.024	(0.018)
9) 第3次産業 その他専門職	-0.096	(0.021)***	-0.087	(0.020)***
10) 第3次産業 その他労務職	-0.015	(0.016)	-0.003	(0.016)
11) 第1次産業・職業不明	-0.014	(0.063)	-0.004	(0.066)
労働組合あり	0.025	(0.010)***	0.023	(0.011)**
300人以上大企業	0.013	(0.011)	0.012	(0.011)
適用勤務時間制度 (参照は1) 通常の制度)				
2) フレックスタイム	-0.025	(0.014)*	-0.022	(0.014)
3) 変形労働時間制	0.002	(0.026)	0.013	(0.026)
4) 交替制	0.006	(0.017)	0.021	(0.018)
5) 裁量労働制・みなし労働時間	-0.010	(0.020)	-0.002	(0.020)
6) 時間管理なし	-0.022	(0.016)	-0.005	(0.017)
管理職	-0.069	(0.011)***	-0.083	(0.011)***
勤続年数	0.002	(0.001)***	0.002	(0.001)***
仕事のレベル (参照は1) 高:指導可能)				
2) 中 (一人で働く)	0.026	(0.011)***	0.034	(0.011)***
3) 低 (指導を受けて働く)	0.030	(0.021)	0.038	(0.020)*
女性	0.018	(0.013)	0.033	(0.014)**
年齢	0.015	(0.004)***	0.018	(0.004)***
年齢の2乗	-0.016	(0.004)***	-0.018	(0.004)***
学歴 (参照は1) 高校以下)				
2) 短大・高专	-0.012	(0.014)	-0.024	(0.014)*
3) 大学・大学院	-0.040	(0.011)***	-0.058	(0.011)***
定数項		***	-0.435	(0.081)***
(擬似) 決定係数	0.048		0.028	
N	7,433		7,216	

ず、また、緩やかな勤務時間制度が必ずしもWTFの実現につながっていない。そこで、WTFの実現に向けての労使交渉や労使双方の合意形成に向けて、労働組合や従業員代表制度の役割を強化することが目指すべき方向の1つと言える。労使双方の努力によって、緩やかな勤務時間制度が机上の空論ではなく、WTFの実現に実際につながる事が重要である。2つ目は、「労働市場主導の戦略」で企業の自主的取組みを促すことである。まず、柔軟な労働時間の推進が、職場

定着率や労働生産性の向上に有用であることを企業側に認識させる必要がある。その上で、効率よく柔軟な労働時間を実現するためのノウハウやコンサルティングの提供、就業の時間と場所を自由にするためのインフラの整備を進めるべきである。

大企業の場合には、まず制度的取決めをしっかりと作るべきである。アンケート調査の推定結果(表3)によれば、大企業に限り、柔軟な勤務時間制度の適用者は、WLBが高い。社員の多様なニ-

表5 時間あたり賃金（対数値）の推定結果

O*Net 職業特性スコア (ST, 標準化数値)	推定① OLS モデル		推定② RecursiveSystem	
	0.010	(0.005)*	0.010	(0.005)**
職業（参照は7）第3次産業 営業・接客				
1) 第2次産業 オフィスワーク	0.088	(0.021)***	0.088	(0.022)***
2) 第2次産業 営業・接客	0.095	(0.020)***	0.095	(0.020)***
3) 第2次産業 技術系専門職	0.118	(0.017)***	0.118	(0.018)***
4) 第2次産業 その他専門職	0.201	(0.040)***	0.201	(0.044)***
5) 第2次産業 その他労務職	0.038	(0.017)**	0.038	(0.016)**
6) 第3次産業 オフィスワーク	0.112	(0.017)***	0.112	(0.016)***
8) 第3次産業 技術系専門職	0.174	(0.018)***	0.174	(0.019)***
9) 第3次産業 その他専門職	0.203	(0.021)***	0.203	(0.020)***
10) 第3次産業 その他労務職	-0.031	(0.019)***	-0.031	(0.017)*
11) 第1次産業・職業不明	0.105	(0.082)	0.105	(0.073)
労働組合あり	0.120	(0.011)***	0.120	(0.011)***
300人以上大企業	0.217	(0.011)***	0.217	(0.011)***
管理職	0.215	(0.012)***	0.215	(0.012)***
勤続年数	0.011	(0.001)***	0.011	(0.001)***
仕事のレベル（参照は1）高：指導可能				
2) 中（一人で働く）	-0.077	(0.012)***	-0.077	(0.011)***
3) 低（指導を受けて働く）	-0.127	(0.022)***	-0.127	(0.021)***
女性	-0.194	(0.016)***	-0.194	(0.015)***
年齢	0.053	(0.005)***	0.053	(0.004)***
年齢の2乗	-0.053	(0.006)***	-0.053	(0.005)***
学歴（参照は1）高校以下				
2) 短大・高専	0.061	(0.015)***	0.061	(0.015)***
3) 大学・大学院	0.208	(0.012)***	0.208	(0.012)***
配偶者あり	0.089	***	0.089	***
末子（参照は5）高校生以上/子どもなし		0.000		0.000
1) 3歳未満	-0.035	(0.022)	-0.035	(0.022)
2) 小学校就学前	-0.035	(0.020)*	-0.035	(0.020)*
3) 小学生	-0.020	(0.024)	-0.020	(0.023)
4) 中学生	-0.010	(0.020)	-0.010	(0.019)
定数項	5.992	(0.096)***	5.992	(0.089)***
調整済み決定係数	0.5488		0.5488	
N	6,863		6,863	

注：1) 係数推定値およびその標準誤差（括弧内の数値）が報告されている。

2) 推定②は、第(4)式の推定結果のみを報告。***p 値<0.01, **p 値<0.05, *p 値<0.1

ズに合わせた勤務時間制度（裁量労働制、短時間制度、在宅勤務など）をしっかりと作ることが第1のステップとなる。また、柔軟な労働時間を実現するための土台として、「職務内容の明確化」と「成果主義人事制度」の確立も必要不可欠とされている。制度的取決めを作るポイントや、具体的ノウハウについて、先進的事例を収集し、広く公表することが柔軟な労働時間の推進につながるで

あろう。

一方、中小企業の場合、経営者のスタンスがとりわけ重要とされる。柔軟な勤務時間制度を必要とする社員が少ない場合、制度化する手間と管理コストがかさみやすい。その代わりに、中小企業は経営者の指示によって、迅速に制度を作ったり変えたりすることが比較的容易である。そのため、中小企業の経営者に、柔軟な労働時間をもたらす

メリットを認識してもらい、雇用者のニーズに対応して柔軟に対応するスタンスを促すことが組みの第一歩となる。

*本稿は、周・内藤（2016）を加筆・修正したものである。本稿を作成するにあたって、阿部彩氏、阿部正浩氏、池田心豪氏、馬欣欣氏、坂口尚文氏、高見具広氏、高橋康二氏、武石恵美子氏、八幡成美氏および2016年労働政策研究会議と労働政策研究・研修機構所内研究会の参加者の方々より大変有益なコメントをいただいた。また、姉崎猛氏、永田有氏と片桐良吉氏からいただいたレビュー報告も、本稿を改訂するにあたって非常に有益であった。最後に、分析用アンケート調査の設計と実施を担当した小倉一哉氏にも深く感謝を申し上げたい。本稿は、執筆者らの個人的責任で発表するものであり、所属機関としての見解を示すものではない。

- 1) 調査の詳細については、労働政策研究・研修機構（2011）を参照された。
- 2) 項目6は、日本の実情に合わせて、解釈がやや変更されている。Goldin（2014）では、特定の雇用者によって高度に構造化された仕事ほど、その雇用者に代替できる者が少ない（休みが取りにくくなる）と解釈されている。
- 3) 導入されている成果主義人事制度において、「自分の仕事は目標の設定が難しい」という項目について、「そう思う」または「ややそう思う」と回答した場合には、「職務内容が不明確」とした。
- 4) 小倉（2007）では、裁量労働制の適用者の方が非適用者より、労働時間が長いという結果を得ており、日本の職場では、緩やかな時間管理という基本原則が机上の空論であることが多いと指摘している。
- 5) WTFの高い就業者と低い就業者は、元々異なる特性を持っている可能性がある。例えば、柔軟な労働時間で働かせてもらえるのが、自主性ややる気の高い労働者に限定されれば、賃金プレミアムがそれらの観察されない特性に由来する場合もある。こうした内生性問題を考慮した推定が今後の課題である。
- 6) 労働政策審議会雇用均等分科会「女性の活躍促進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）」2014年9月30日。

参考文献

Bettio, F., E. D. Bono and M. Smith (1998) *Working Time*

Patterns in the European Union: Policies and Innovations from a Gender Perspective. Brussels: European Commission, Employment and Social Affairs.

Goldin, C. (2014) "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Association Presidential Address* (Draft version, January 1, 2014).

Goldin, C. and L. Katz (2013) "The Most Egalitarian of All Professions: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation," *NBER Working Paper*, No.18410.

Kuroda, S. (2010) "Do Japanese Work Shorter Hours Than Before? Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey," *Journal of Japanese and International Economics* 24(4), 481-502.

Matsuzuka, Y., E. Appelbaum and P. Berg (2007) "Differential Access to Flexible Schedules: Implications for Employee Outcomes," *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, Vol.39(1), 43-57.

Nickell, S. and J. van Ours (2000) "The Netherlands and the United Kingdom: A European Unemployment Miracle?" *Economic Policy*, Issue 30, 137-180.

小倉一哉（2007）『エンドレス・ワークーズ』日本経済新聞出版社。

清水耕一（2010）『労働時間の政治経済学』名古屋大学出版会。
周燕飛（2013）「育児期女性の活用——現状と課題」『ビジネス・リーダー・トレンド』2013年11月号，4-10。

周燕飛・内藤朋枝（2016）『労働時間の柔軟性とその便益——O*Net 職業特性スコアによる検討』労働政策研究・研修機構 ディスカッションペーパー 16-01。

高見具広（2012）「仕事の裁量性が出産退職を抑制する効果」『年報社会学論集』第25号，108-119。

山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社。

労働政策研究・研修機構（2011）『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書 No.128。

しゅう・えんび 労働政策研究・研修機構主任研究員。
主な著作に「子持ち既婚女性にとっての個人請負就業——日米比較の視点から」『日本労働研究雑誌』No.632（2013年）。労働経済学，社会保障論専攻。
ないとう・ともえ 政策研究大学院大学博士後期課程。
労働経済学専攻。