

特集

# 働く時間と場所の 多様性がもたらすもの

—柔軟な労働時間とテレワークを中心に—



働く人々にとって、「多様性」が選択肢の多さを意味し、仕事や生活に関する様々なニーズへのより適切な対応を可能とするのであれば、その場合の「多様性」はメリットもたらすであろう。そして「多様性」が取り上げられる時、そのような「光の部分」が強調されることが多いのではないだろうか。しかし、「雇用形態の多様性」の大きな課題は、いままでもなく正社員といわゆる非正社員との均等処遇の問題であり、同一労働同一賃金にはほど遠い状況である。

裁量労働制が普及してきており、テレワークも注目を浴びている。しかしそれらの働く場所と時間の「多様性」に関して、その実態や課題を明確に捉えた調査研究は少ない。果たして、働く場所と時間の「多様性」は、問題がないのだろうか。

このような問題意識から、本研究は、企業や組織に雇われて働く雇用労働者（正社員）に限定し、彼らの働く場所と時間の「多様性」の実態を調べ、その課題を検出することを主目的とした。その主目的を果たすために、正社員を対象としたアンケート調査を実施した。また、正社員に対して在宅勤務制度を適用している企業を対象にヒアリング

調査を実施し、アンケート調査では扱えない、在宅勤務等の制度の内容や運用状況等を把握した。ヒアリング調査の対象企業は、在宅勤務等の導入については、いわば「先進的」な企業であるが、その現状を詳細に検討することで、どのような制度・運用が、労働者及び企業にとってメリットをもたらすのか、同時に課題になるのはどのようなことなのかを、検討することを目的とした（なお本研究成果は、JILPT労働政策研究報告書No.106として刊行されている）。



# 働く時間の多様性について

JILPT主任研究員 小倉一哉

## 1. 調査概要

「国勢調査」平成一七年調査結果のうち、「雇用者」で「主に仕事」に該当する、二〇歳以上五九歳以下の性別・年齢階層別分布に準じ抽出率を決定し、調査協力モニター約二〇万人（郵送調査モニターのみ、インターネット調査モニターを除く）の中から、あらかじめ「正規雇用労働者」に該当すると思われる者、八〇〇〇人を選定した。回答を得られた七〇五七人（八八％）のうち、調査時点で「正社員」である六四三〇人のみを集計対象とした。

## 2. 働く時間の多様性とは

働く時間の多様性とは、始業・終業時刻が常に一定の勤務時間ではなく、ある程度「いつでも働くことができる」ということを念頭に置いた。したがってまず、勤務時間制度が目される。いくつかの勤務時間制度があるが、調査では「裁量労働制・みなし労働」や「時間管理なし」を特に「柔軟な」勤務時間制度として想定している（1）。

## 3. 勤務時間制度

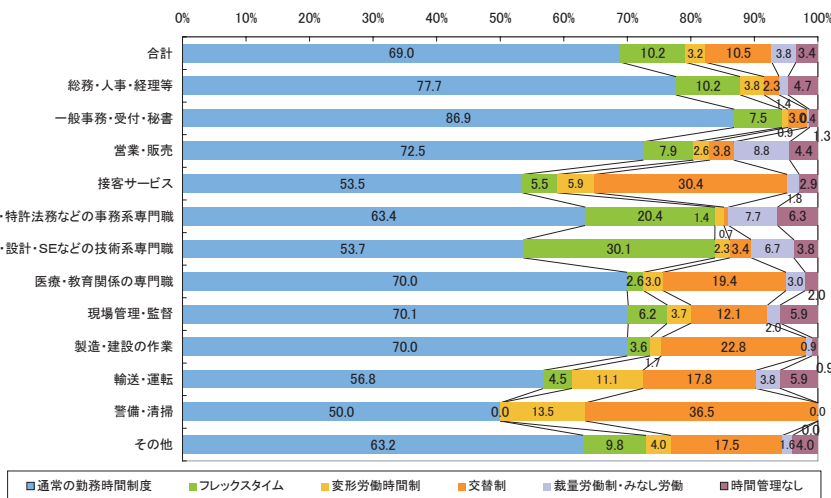
第1図は、勤務時間制度について職種別に見たものである。「通常の勤務時間制度」の比率が職種によって異なることがわかる。最も比率が高いのは「二般事務・受付・秘書（八六・九％）」である。「フレックスタイム」も、「技術系専門職（三〇・一％）」や「事務系専門職（二〇・四％）」などが相対的に高く、「警備・清掃」は〇・〇％となっている。「交替制」が多いのは、「接客サービス（三〇・四％）」、「警備・清掃（三六・五％）」、「製造・建設の作業（二二・八％）」などである。「裁量労働制・みなし労働」の比率が最も高いのは「営業・販売（八・八％）」で、次いで「事務系専門職（七・七％）」、「技術系専門職（六・七％）」となっている。また「時間管理なし」では、「事務系専門職（六・三％）」、「現場管理・監督（五・九％）」、「輸送・運転（五・九％）」などが高い。このように、職種による勤務時間制度の相違はかなり明瞭に表れている。

第2図は、勤務時間制度について役職別に見たものである。「通常の勤務時間制度」の比率は、役職が上位になるほど低い。そして「時間管理なし」の比率は、「課長クラス（二〇・七％）」、「部長クラス（二四・三％）」と、他の役職よりもかなり高い。労働基準法四一条二号の「管理監督者」に該当する場合、通常の労働時間管理の適用除外を受けるのだが、今回の調査の勤務時間制度で見た場合、そのような管理職は少数派である可能性が考えられる。この点について、調査では「課長クラス」部「部長クラス」の人々に付問を用意し、「会社の制度上、出退勤の時間を自由に決

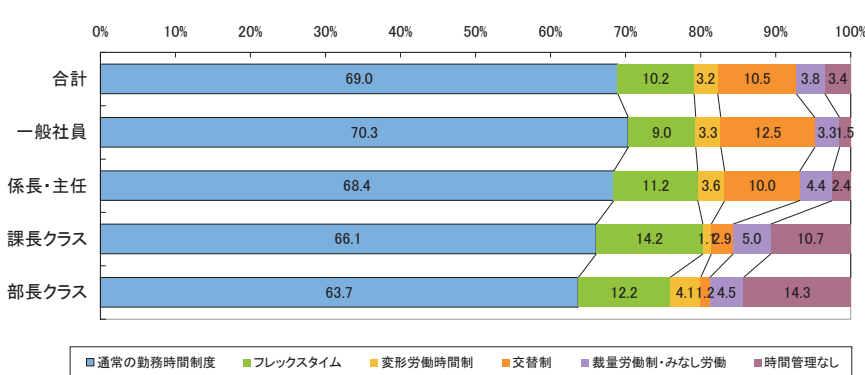
時間制度」の比率が職種によって異なることがわかる。最も比率が高いのは「二般事務・受付・秘書（八六・九％）」である。「フレックスタイム」も、「技術系専門職（三〇・一％）」や「事務系専門職（二〇・四％）」などが相対的に高く、「警備・清掃」は〇・〇％となっている。「交替制」が多いのは、「接客サービス（三〇・四％）」、「警備・清掃（三六・五％）」、「製造・建設の作業（二二・八％）」などである。「裁量労働制・みなし労働」の比率が最も高いのは「営業・販売（八・八％）」で、次いで「事務系専門職（七・七％）」、「技術系専門職（六・七％）」となっている。また「時間管理なし」では、「事務系専門職（六・三％）」、「現場管理・監督（五・九％）」、「輸送・運転（五・九％）」などが高い。このように、職種による勤務時間制度の相違はかなり明瞭に表れている。

であるが、最も低い「警備・清掃（五・〇・〇％）」とは三七ポイントの違いがある。「フレックスタイム」も、「技術系専門職（三〇・一％）」や「事務系専門職（二〇・四％）」などが相対的に高く、「警備・清掃」は〇・〇％となっている。「交替制」が多いのは、「接客サービス（三〇・四％）」、「警備・清掃（三六・五％）」、「製造・建設の作業（二二・八％）」などである。「裁量労働制・みなし労働」の比率が最も高いのは「営業・販売（八・八％）」で、次いで「事務系専門職（七・七％）」、「技術系専門職（六・七％）」となっている。また「時間管理なし」では、「事務系専門職（六・三％）」、「現場管理・監督（五・九％）」、「輸送・運転（五・九％）」などが高い。このように、職種による勤務時間制度の相違はかなり明瞭に表れている。

第1図 職種別に見た勤務時間制度

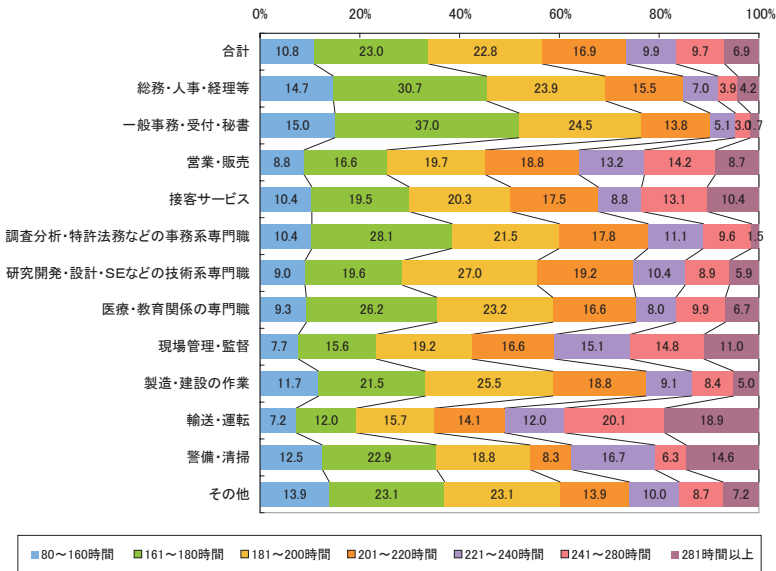


第2図 役職別に見た勤務時間制度

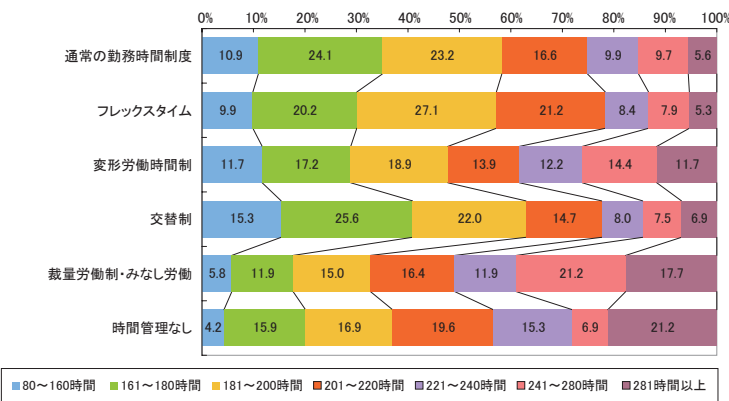




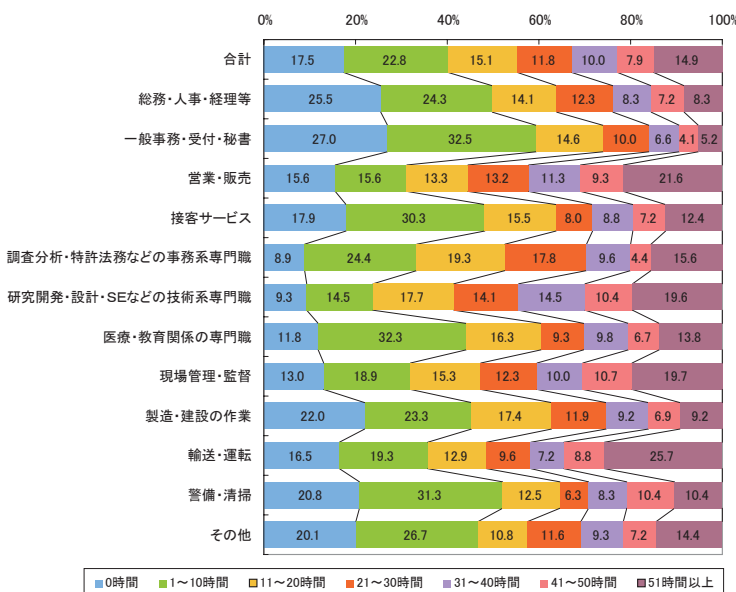
第3図 職種別に見た総実労働時間



第4図 勤務時間制度別に見た総実労働時間



第5図 職種別に見た残業時間



4. 労働時間の長さ

二〇〇八年七月の一月月間の労働時間について紹介する。ここで使用する

めることができるか」も質問している。その結果、六八・六%が「決められない」(「決められる」は三一・四%)と回答している。つまり第2図の結果と合わせて考えると、個々の企業では管理職であっても、その六割強は勤務時間制度において「一般社員」と変わらないというのが実態のようである。法律上の「管理監督者」に関する時間管理の適用除外を受けていない管理職が多数いる可能性が高い。

「一カ月間の総実労働時間」とは、調査票における「一日の所定労働時間」「実際に出勤した日数」「残業時間(サービスクラスも含む)」から総合して計算したものである。なお、対象が「正社員」であることから、特定の範囲の回答については除外した。

第3図は、職種別に見たものである。「二八一時間以上」のとくに長いカテゴリーの比率が高いのは、「輸送・運転」(一六・九%)、警備・清掃(一四・五%)、「現場管理・監督」(一一・〇%)、「接客サービス」(一〇・四%)などである。

第4図は、勤務時間制度別に見たも

のである。一見してわかるのは、「裁量労働制・みなし労働時間管理なし」である。「裁量労働制・みなし労働時間以上」の、「時間管理なし」では「二四一〜二八〇時間」「二八一時間以上」といった長いカテゴリーの比率が高い。またその分、この二つは短いカテゴリーの比率が低い。

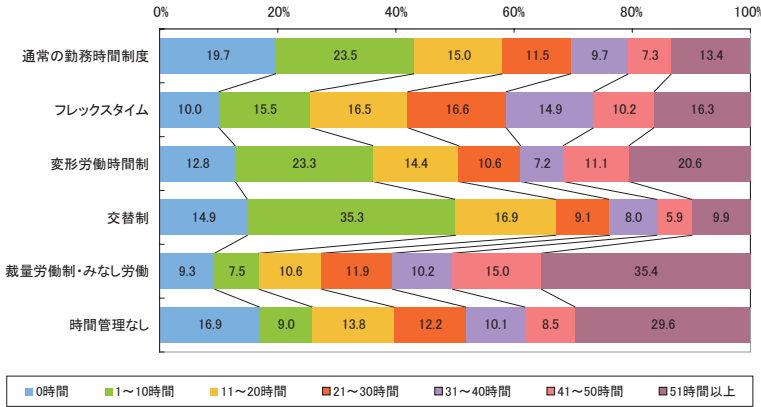
第5図は、「一カ月間の残業時間(サービスクラスを含む)」について職種別に見たものである。「〇時間」の比率が高いのは、「総務・人事・経理等」(二五・五%)、「一般事務・受付・秘書」(二七・〇%)などであり、「五一時間以上」の比率が高いのは、「営業・販売」

(二二・六%)、「輸送・運転」(二五・七%)などである。

第6図は、勤務時間制度別に見た残業時間である。「五一時間以上」の比率は、「裁量労働制・みなし労働時間」(三五・四%)、「時間管理なし」(二九・六%)でかなり高い。

第7図は、「一カ月間のサービスクラス残業時間」について職種別に見たものである。「サービスクラス残業時間」は、「サービスクラスを含む残業時間」から「残業手当が支給された時間」を控除した時間とした。なお、一部の管理職については集計の対象から除外した。〇時間の比率が低く、「五一時間以上」の

第6図 勤務時間制度別に見た残業時間



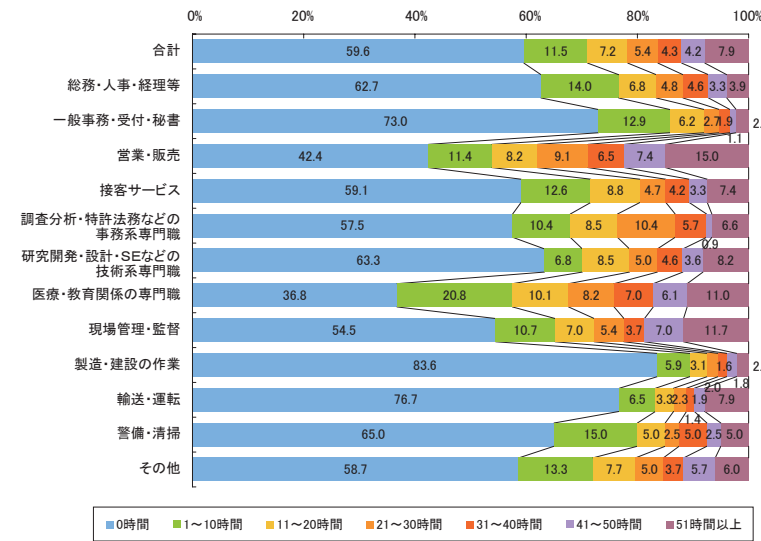
比率が高いのは、「営業・販売」「医療・教育関係の専門職」などである。

第8図は、勤務時間制度別に見たサービス残業時間である。「裁量労働制・みなし労働（二〇・三%）」「時間管理なし」（二七・八%）は、「○時間」の比率がかなり低く、「五一時間以上」の比率がかなり高い。

クロス集計による傾向だけでは、様々な属性の影響を排除することができないため、考察にも限界が生じる。そこで次に、様々な属性の影響を排除

5. 働く時間の多様性と労働時間の長さの関係

第7図 職種別に見たサービス残業時間



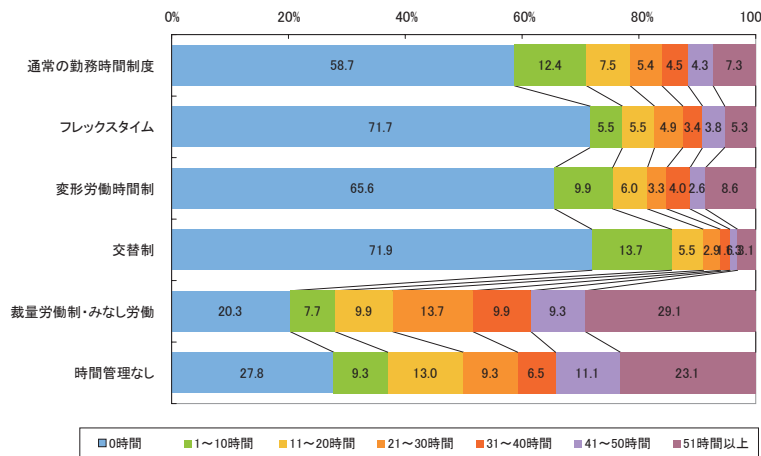
した上で、働く時間の多様性などが労働時間の長さにもどう影響しているのかを検討する。

(1) 職種・役職・勤務時間制度・働く場所の数と労働時間

「働く時間の多様性」を考える時、ある程度「いつでも働く」ことができるような仕組みが前提となるが、実態として「いつでも働いている」ということも重要である。

したがって、「いつでも働く」ことができるような勤務時間制度、職種や役職で見れば営業職、専門職、管理職などでは、「働く時間の多様性」が強いと

第8図 勤務時間制度別に見たサービス残業時間



思われる。しかしながら、相対的に厳格な勤務時間制度が適用されていてもある程度「いつでも働く」ことはできる。そこで、まずはこれら職種、役職、勤務時間制度などが労働時間の長さに与える影響について分析する。

被説明変数は、総労働時間（二〇〇八年七月〜九月間の値・対数）とする。値に「○」を含まない連続変量であることから、分析手法は通常最小二乗法（OLS）を使用する。また性別、年齢、年収、業種、従業員規模、労働組合の有無、所得・余暇嗜好を（これらの属性を一定とするための）基本的な説明変数とする。このうち、所得・余暇嗜好を踏まえ、「働く時間の多様性」が長時間労働につながっているということである。

結果を第1表に示した。主要な変数の結果（表中網掛けした有意水準5%未満の変数のうち、「職種」以下のもの）について述べる。

① 職種では、「営業・販売」「接客サービス」「医療・教育関係の専門職」「現場管理・監督」「輸送・警備・清掃」が有意に正しい値となった。

主要な仮説は、これまでの研究や本稿でのクロス集計結果を踏まえ、「働く時間の多様性」が長時間労働につながっているということである。

「課長クラス」「部長クラス」と勤務時間制度の「時間管理なし」の多重共線性が考えられるが、相関係数は「課長クラス」×「時間管理なし」が0.12、「部長クラス」×「時間管理なし」で0.12であり、あまり高くないため、同時に投入する。

主要な説明変数として、職種、役職、勤務時間制度、働く場所の数を使用する。これらのうち、予め管理職である「課長クラス」「部長クラス」と勤務時間制度の「時間管理なし」の多重共線性が考えられるが、相関係数は「課長クラス」×「時間管理なし」が0.12、「部長クラス」×「時間管理なし」で0.12であり、あまり高くないため、同時に投入する。



②役職では、「課長クラス」が有意に正の値となった。  
 ③勤務時間制度では、「交替制」が有意に負の値となり、「裁量労働制・みなし労働」時間管理なし」が有意に正の値となった。  
 ④働く場所の数では、「二つ」「三つ」「四つ以上」が有意に正の値となった。  
 ①で総実労働時間が長いという結果になった職種は、業種や規模などを一定としても労働時間が長いということである。営業職などは顧客の都合に合わせて業務を遂行する必要があり、またトラック運転手なども、納品時間間に合うように余裕を見て出かけるため、納品時間よりも前に納品先付近で待機しているというようなことが多いだろう。  
 ②で「課長クラス」が長いというのは、部下の管理をするだけでなく、自

第1表 総実労働時間に影響する要因 (OLS)

サンプルサイズ=5,525 F=24.86(Prob>F=0.00)  
 決定係数=0.19 自由度調整済み決定係数=0.18

	係数値	標準誤差	T値	P>T	Beta	
男性 (BM=女性)	0.08	0.01	10.83	0.00	0.17	
年齢	0.00	0.00	-12.05	0.00	-0.17	
年収 (対数)	0.03	0.01	3.74	0.00	0.07	
業種 (BM=製造業)	建設業	0.04	0.01	2.97	0.00	0.04
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.03	0.02	-1.37	0.17	-0.02
	情報通信業	-0.05	0.01	-4.16	0.00	-0.06
	運輸業、郵便業	0.00	0.02	-0.11	0.91	0.00
	卸・小売業	0.02	0.01	1.78	0.08	0.03
	金融・保険業	-0.01	0.01	-0.97	0.33	-0.01
	学術研究、専門・技術サービス業	-0.01	0.01	-0.92	0.36	-0.01
	宿泊、飲食、生活サービス、娯楽業	0.09	0.02	4.91	0.00	0.07
	教育、学習支援業	0.04	0.02	2.12	0.03	0.04
	医療、福祉	-0.05	0.01	-3.36	0.00	-0.07
	サービス業	0.01	0.01	0.98	0.33	0.01
	公務	-0.05	0.01	-4.24	0.00	-0.06
	その他サービス業	0.01	0.02	0.52	0.60	0.01
その他	-0.03	0.02	-1.97	0.05	-0.03	
従業員規模 (BM=3,000人以上)	29人以下	0.05	0.01	4.38	0.00	0.08
	30~99人	0.04	0.01	4.55	0.00	0.08
	100~299人	0.03	0.01	3.38	0.00	0.05
	300~999人	0.03	0.01	3.40	0.00	0.05
	1,000~2,999人	0.02	0.01	2.40	0.02	0.03
労働組合あり (BM=ない)	-0.03	0.01	-4.41	0.00	-0.07	
所得・余暇嗜好 (BM=同じくらい大切)	仕事に生きがい	0.02	0.02	1.13	0.26	0.01
	時には余暇	-0.01	0.01	-0.79	0.43	-0.01
	なるべく余暇	0.01	0.01	0.88	0.38	0.01
	余暇に生きがい	-0.01	0.01	-0.84	0.40	-0.01
職種 (BM=一般事務・受付・秘書)	総務・人事・経理等	-0.01	0.01	-1.02	0.31	-0.02
	営業・販売	0.04	0.01	3.45	0.00	0.07
	接客サービス	0.06	0.02	3.73	0.00	0.06
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.02	0.02	-1.13	0.26	-0.02
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.02	0.01	1.28	0.20	0.03
	医療・教育関係の専門職	0.07	0.02	4.51	0.00	0.10
	現場管理・監督	0.06	0.01	4.16	0.00	0.07
	製造・建設の作業	0.01	0.01	0.53	0.60	0.01
	輸送・運転	0.17	0.02	9.07	0.00	0.16
	警備・清掃	0.07	0.03	2.07	0.04	0.03
その他	0.03	0.01	2.48	0.01	0.04	
役職 (BM=一般社員)	係長・主任	0.01	0.01	1.22	0.22	0.02
	課長クラス	0.03	0.01	2.96	0.00	0.04
	部長クラス	0.02	0.01	1.07	0.28	0.01
勤務時間制度 (BM=通常の勤務時間制度)	フレックスタイム	0.00	0.01	-0.14	0.89	0.00
	変形労働時間制	0.02	0.02	1.24	0.21	0.02
	交替制	-0.02	0.01	-2.27	0.02	-0.03
	裁量労働制・みなし労働	0.09	0.01	6.05	0.00	0.08
	時間管理なし	0.09	0.02	5.63	0.00	0.07
働く場所の数 (BM=1つのみ)	2つ	0.03	0.01	3.78	0.00	0.05
	3つ	0.06	0.01	7.08	0.00	0.09
	4つ以上	0.06	0.01	6.05	0.00	0.08
	定数項	5.15	0.04	125.20	0.00	

注 (1) : BMは各ダミー変数のベンチマークを表す。  
 注 (2) : 有意水準5%未満の項目に網掛けした。

らの仕事も抱えているという「プレイング・マネジャー」が多いということではないだろうか。  
 ③勤務時間制度では、「交替制」が短いという傾向にあるが、自分の仕事を引き継ぐ人がいるということから考えて、あまり残業をしなくても済むということだと推測される。さらに重要なことは、「裁量労働制・みなし労働」時間管理なし」は、予想通り労働時間が長い。これらの様々な属性を一定とし

ても、「裁量労働制・みなし労働」や「時間管理なし」の場合、労働時間が長いのであるから、勤務時間制度が表面的に緩やかで、いつでも働けるような仕組みが導入されている。実態は「いつでも働いてしまう」ことにつながっていると考えられる。本来、柔軟な勤務時間制度とは、(それらが適用される人々に対して求められるものは、原則的に労働時間ではなく成果やアウトプットなのだから)「いつ、どのくらい

働くか」ということについての自己裁量度は高いという意味であろう。しかし実際には、「どのくらい働くか」についての柔軟性は低く、「いつでも働いてしまう」ために、長時間労働になるの期には多少長めに、というような制度の趣旨通りにはなっていない。  
 ④働く場所の数も、複数ある場合には労働時間が長いということがわかった。営業職などを想定すれば、様々な場所でも働くことは

容易に想像できるが、職種を一定としても働く場所の数が複数あれば、労働時間も長いのである。これは「どこでも働く」ことが、家事や育児など、労働者のワーク・ライフ・バランスのための要請から派生しているというより、どこでも仕事ができるような場合、労働時間も長くなっているということである。  
 さらに第2表によって、労働時間管理と労働時間の長さの関係を見た。この分析では、「時間管理の緩やかさ」が主な説明変数である。第1表



第2表 総実労働時間に影響する要因 (OLS)

サンプルサイズ=5,609 F=28.35(Prob>F=0.00)  
 自由度調整済み決定係数=0.17  
 決定係数=0.18

		係数値	標準誤差	T値	P>T	Beta
男性 (BM=女性)		0.09	0.01	11.54	0.00	0.18
年齢		0.00	0.00	-12.00	0.00	-0.17
年取 (対数)		0.03	0.01	4.35	0.00	0.07
業種 (BM=製造業)	建設業	0.04	0.01	3.10	0.00	0.04
	電気・ガス・水道・熱供給業	-0.03	0.02	-1.56	0.12	-0.02
	情報通信業	-0.05	0.01	-3.75	0.00	-0.05
	運輸業、郵便業	0.00	0.02	-0.30	0.76	-0.01
	卸・小売業	0.02	0.01	1.80	0.07	0.03
	金融・保険業	-0.01	0.01	-0.79	0.43	-0.01
	学術研究、専門・技術サービス業	-0.01	0.01	-1.01	0.31	-0.01
	宿泊、飲食、生活サービス、娯楽業	0.08	0.02	4.60	0.00	0.06
	教育、学習支援業	0.04	0.02	2.17	0.03	0.04
	医療、福祉	-0.05	0.01	-3.59	0.00	-0.07
	サービス業	0.01	0.01	0.88	0.38	0.01
	公務	-0.05	0.01	-4.14	0.00	-0.06
	その他サービス業	0.01	0.02	0.62	0.54	0.01
	その他	-0.04	0.02	-2.16	0.03	-0.03
従業員規模 (BM=3,000人以上)	29人以下	0.05	0.01	4.43	0.00	0.08
	30~99人	0.05	0.01	4.81	0.00	0.08
	100~299人	0.03	0.01	3.56	0.00	0.06
	300~999人	0.03	0.01	3.44	0.00	0.05
	1,000~2,999人	0.02	0.01	2.40	0.02	0.03
労働組合あり (BM=ない)		-0.03	0.01	-4.69	0.00	-0.07
所得・余暇嗜好 (BM=同じくらい大切)	仕事に生きがい	0.02	0.02	1.34	0.18	0.02
	時には余暇	-0.01	0.01	-0.80	0.42	-0.01
	なるべく余暇	0.01	0.01	0.76	0.45	0.01
	余暇に生きがい	-0.01	0.01	-0.58	0.56	-0.01
職種 (BM=一般事務・受付・秘書)	総務・人事・経理等	-0.01	0.01	-0.88	0.38	-0.01
	営業・販売	0.03	0.01	3.23	0.00	0.06
	接客サービス	0.05	0.02	3.19	0.00	0.05
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.02	0.02	-1.11	0.27	-0.01
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.01	0.01	0.91	0.36	0.02
	医療・教育関係の専門職	0.06	0.02	4.13	0.00	0.09
	現場管理・監督	0.05	0.01	3.97	0.00	0.06
	製造・建設の作業	0.00	0.01	-0.23	0.82	0.00
	輸送・運転	0.16	0.02	8.74	0.00	0.15
	警備・清掃	0.06	0.03	1.87	0.06	0.02
	その他	0.03	0.01	1.94	0.05	0.03
時間管理緩やか (BM=緩やかではない)		0.06	0.01	6.64	0.00	0.09
働く場所の数 (BM=1つのみ)	2つ	0.03	0.01	4.42	0.00	0.06
	3つ	0.07	0.01	7.66	0.00	0.10
	4つ以上	0.07	0.01	6.78	0.00	0.09
	定数項	5.14	0.04	132.71	0.00	

注 (1) : BMは各ダミー変数のベンチマークを表す。  
 注 (2) : 有意水準5%未満の項目に網掛けした。

との違いは、勤務時間制度と役職から、「労働時間管理が緩やかか否か」という変数を作成した点である。勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」(①)、「時間管理なし」(②)、管理職(課長クラス以上)で「制度上、出退勤を自由に決めることができるか」(③)を使用し、①②③のいずれかに該当する場合を一、いずれにも非該当の場合を〇としたダミー変数である。この変数によって、勤務時間制度と管理職の双方

を合わせた時間管理の表面的な柔軟性の影響がわかる。結果は「緩やか」である場合に、労働時間が長いというものである。第1表と同様、表面的な時間管理の緩やかさは、かえって労働時間を長くしているということを示している。

(2) 働く場所の種類と労働時間

次に、働く場所の種類と労働時間の関係について見る。第1表、第2表で

「働く場所の数」が二つ以上の人の働く場所の種類(多重回答)を説明変数に使用した。多重回答なので、それぞれの場所について該当を一、非該当を〇とするダミー変数を作成した。

第3表がその結果を示したものである。この表からも、勤務時間制度の「裁量労働制・みなし労働」「時間管理なし」は、有意に正の値となっている。

働く場所の種類では、有意な値となつたのは「自宅」だけであつた。これは、勤務先以外の働く場所が自宅である場合、労働時間も長いということである。しかし自宅でする事ができるという意味での在宅勤務制度を利用している人は非常に少ない。過去の企業調査においても、在宅勤務制度を導入している企業は少なく(6)、また今回の調査でも、自宅で仕事をすることがある人を対象に在宅勤務制度について質問したところ、有効回答七八七件のうち、「制度を利用して」は二二件(二・八%)、「上司の裁量や習慣として実施している」は二六件(三・三%)、「自分の裁量で実施している」が七三九件(九三・九%)となつている。

つまり、大多数の人は、在宅勤務制度とは関係なく自宅で仕事をしているのである。このことはつまり、勤務先の就業時間外(早朝、夜間、休日など)に自宅で仕事をしていることが多いということであるから、労働者自らの選択の結果という部分があるとしても、

「働く場所の数」が二つ以上の人の働く場所の種類(多重回答)を説明変数に使用した。多重回答なので、それぞれの場所について該当を一、非該当を〇とするダミー変数を作成した。

第3表がその結果を示したものである。この表からも、勤務時間制度の「裁量労働制・みなし労働」「時間管理なし」は、有意に正の値となっている。

働く場所の種類では、有意な値となつたのは「自宅」だけであつた。これは、勤務先以外の働く場所が自宅である場合、労働時間も長いということである。しかし自宅でする事ができるという意味での在宅勤務制度を利用している人は非常に少ない。過去の企業調査においても、在宅勤務制度を導入している企業は少なく(6)、また今回の調査でも、自宅で仕事をすることがある人を対象に在宅勤務制度について質問したところ、有効回答七八七件のうち、「制度を利用して」は二二件(二・八%)、「上司の裁量や習慣として実施している」は二六件(三・三%)、「自分の裁量で実施している」が七三九件(九三・九%)となつている。

つまり、大多数の人は、在宅勤務制度とは関係なく自宅で仕事をしているのである。このことはつまり、勤務先の就業時間外(早朝、夜間、休日など)に自宅で仕事をしていることが多いということであるから、労働者自らの選択の結果という部分があるとしても、



「サービス残業時間」に似た労働時間である。端的に言えば、会社で仕事をできるだけなく、夜間や休日などに仕事を家に持ち帰って働くような人たちなのであり、労働時間が長いのは当然といえば当然であろう。

6. 時間管理の緩やかな人の特徴

時間管理の「緩やか」な人は、労働時間が長い。では「緩やか」な人は、働くことに対してどのような意識を持つているのだろうか。このことをもう少し深く考えてみたい。

第9図は、残業をする理由について見たものである。「緩やか」な人は、「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」の比率が、「緩やかではない」人に対して、若干高い。また「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事

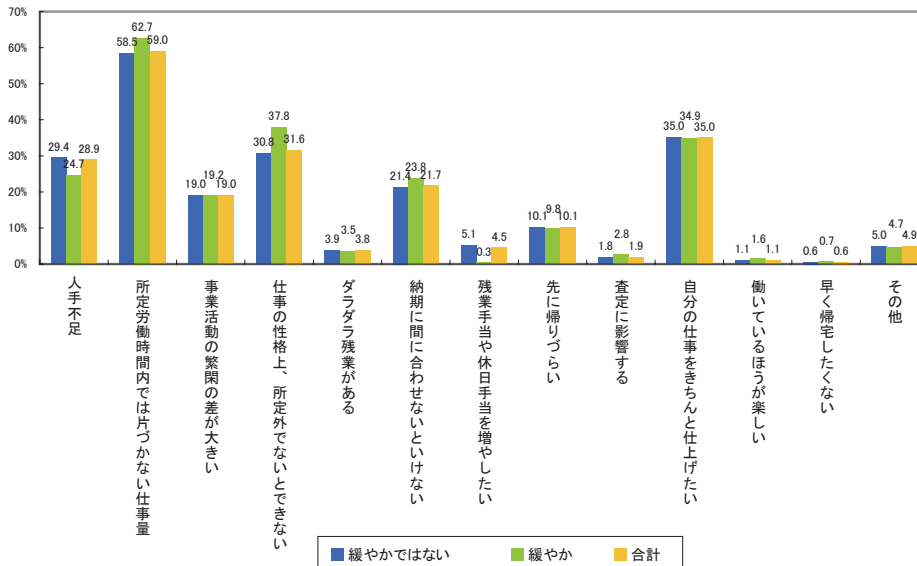
第3表 総実労働時間に影響する要因(OLS)

サンプルサイズ=2,414 F=8.12(Prob>F=0.00)  
決定係数=0.15 自由度調整済み決定係数=0.14

	係数値	標準誤差	T値	P>T	Beta
男性 (BM=女性)	0.06	0.01	4.79	0.00	0.11
年齢	0.00	0.00	-7.33	0.00	-0.17
年収 (対数)	0.04	0.01	3.12	0.00	0.09
業種 (BM=製造業)					
建設業	0.06	0.02	3.08	0.00	0.07
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.03	0.03	-0.94	0.35	-0.02
情報通信業	-0.05	0.02	-2.84	0.00	-0.06
運輸業・郵便業	-0.03	0.03	-1.10	0.27	-0.03
卸・小売業	0.00	0.02	0.21	0.84	0.00
金融・保険業	-0.02	0.02	-0.91	0.37	-0.02
学術研究・専門・技術サービス業	-0.02	0.02	-0.99	0.32	-0.02
宿泊・飲食・生活サービス、娯楽業	0.05	0.03	1.60	0.11	0.03
教育、学習支援業	0.03	0.03	0.95	0.34	0.03
医療、福祉	-0.08	0.03	-2.92	0.00	-0.08
サービス業	0.02	0.02	0.85	0.40	0.02
公務	-0.02	0.02	-1.08	0.28	-0.02
その他サービス業	0.03	0.03	0.83	0.41	0.02
その他	0.00	0.03	-0.10	0.92	0.00
従業員規模 (BM=3,000人以上)					
29人以下	0.07	0.02	3.88	0.00	0.11
30~99人	0.07	0.02	4.14	0.00	0.11
100~299人	0.06	0.02	3.71	0.00	0.09
300~999人	0.04	0.01	2.67	0.01	0.06
1,000~2,999人	0.04	0.02	2.52	0.01	0.05
労働組合あり (BM=ない)	-0.01	0.01	-0.98	0.33	-0.02
所得・余暇嗜好 (BM=同じくらい大切)					
仕事に生きがい	0.00	0.03	-0.02	0.98	0.00
時には余暇なるべく余暇	-0.02	0.01	-1.86	0.06	-0.04
なるべく余暇余暇に生きがい	0.01	0.01	0.87	0.38	0.02
余暇に生きがい	-0.02	0.02	-1.02	0.31	-0.02
職種 (BM=一般事務・受付・秘書)					
総務・人事・経理等	0.01	0.02	0.32	0.75	0.01
営業・販売	0.05	0.02	2.38	0.02	0.10
接客サービス	0.09	0.03	2.87	0.00	0.07
調査分析・特許法務などの事務系専門職	-0.03	0.03	-0.89	0.37	-0.02
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	0.02	0.02	1.11	0.27	0.04
医療・教育関係の専門職	0.08	0.03	2.98	0.00	0.12
現場管理・監督	0.08	0.02	3.20	0.00	0.10
製造・建設の作業	0.01	0.03	0.51	0.61	0.01
輸送・運転	0.24	0.04	6.32	0.00	0.19
警備・清掃	0.14	0.05	2.77	0.01	0.06
その他	0.04	0.03	1.42	0.16	0.04
役職 (BM=一般社員)					
係長・主任	0.02	0.01	1.35	0.18	0.03
課長クラス	0.01	0.01	0.91	0.36	0.02
部長クラス	0.02	0.02	0.94	0.35	0.02
勤務時間制度 (BM=通常の勤務時間制度)					
フレックスタイム	-0.02	0.01	-1.16	0.25	-0.02
変形労働時間制	0.02	0.02	0.67	0.50	0.01
交替制	-0.01	0.02	-0.76	0.45	-0.02
裁量労働制・みなし労働時間管理なし	0.09	0.02	5.11	0.00	0.10
通常勤務場所以外の働く場所					
所属先企業の他事業所	0.00	0.01	0.47	0.64	0.01
自宅	0.04	0.01	3.96	0.00	0.09
顧客先の事務所や工場	0.01	0.01	1.43	0.15	0.03
移動中の交通機関	0.00	0.01	0.07	0.95	0.00
ホテル・宿泊施設	0.00	0.01	0.25	0.80	0.01
喫茶店	-0.03	0.02	-1.51	0.13	-0.03
定数項	5.12	0.07	74.54	0.00	

注 (1) : BMは各ダミー変数のベンチマークを表す。  
注 (2) : 有意水準5%未満の項目に網掛けした。

第9図 時間管理の緩やかさ別にみた残業をする理由 (多重回答)



あるから」も若干高い。反対に、「最近の人員削減により、人手不足だから」や「残業手当や休日手当を増やしたいから」では若干低い。このような相違点がある。

また第4表に示した諸点から、主な相違について紹介する。

①所得・余暇嗜好では、「緩やか」な人は若干、より仕事志向の傾向がある。

②満足度(給料・賃金の額)では、「緩やか」な人は、若干、満足の度合いが

高い。

③満足度(仕事の内容)では、「緩やか」な人は、若干、満足の度合いが高い。

④満足度(家族と一緒に過ごす時間)では、「緩やか」な人は、若干、不満の度合いが高い。

⑤満足度(友人・知人と過ごす時間)では、「緩やか」な人は、若干、不満の度合いが高い。

⑥満足度(趣味などの時間)では、「緩やか」な人は、若干、不満の度合いが

高い。

⑦仕事のことを考える頻度(通勤途中)では、「緩やか」な人は、頻度が高い傾向にある。

⑧仕事のことを考える頻度(自宅にいる時)では、「緩やか」な人は、頻度が高い傾向にある。

⑨仕事のことを考える頻度(通勤以外の外出時)では、「緩やか」な人は、頻度が高い傾向にある。

さらに第5表から、今後の職業生活

の希望について見ると、「緩やか」な人の比率が高いのは、「いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい」「自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かしてこの会社で腕をふるいたい」であり、反対に「緩やか」な人の比率が低いのは、「昇進できるかもかく、できるだけ長くこの会社に勤めていきたい」「特に希望はなく、成り行きにまかせる」「条件が許せば、

第4表 時間管理の緩やかさによる相違 (%)

	所得・余暇嗜好					
	余暇に生きがい	なるべく余暇	仕事も余暇も同じくらい	時には余暇	仕事に生きがい	合計
緩やかではない	7.3	23.4	43.4	23.8	2.1	100.0
緩やか	5.7	21.0	41.8	27.6	3.9	100.0
合計	7.1	23.2	43.3	24.2	2.3	100.0
満足度 (給料・賃金の額)						
	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	合計
緩やかではない	5.3	28.2	19.9	24.4	22.2	100.0
緩やか	9.6	32.4	20.2	16.9	20.9	100.0
合計	5.7	28.7	19.9	23.6	22.1	100.0
満足度 (仕事の内容)						
	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	合計
緩やかではない	8.4	43.4	27.5	14.1	6.5	100.0
緩やか	12.5	44.4	23.4	13.7	6.0	100.0
合計	8.9	43.6	27.1	14.0	6.4	100.0
満足度 (家族と一緒に過ごす時間)						
	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	合計
緩やかではない	6.9	41.8	27.7	17.5	6.2	100.0
緩やか	6.8	37.4	23.5	21.6	10.7	100.0
合計	6.9	41.3	27.2	17.9	6.7	100.0
満足度 (友人・知人と過ごす時間)						
	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	合計
緩やかではない	4.1	30.8	36.1	22.1	6.9	100.0
緩やか	4.5	22.8	34.8	25.6	12.4	100.0
合計	4.1	29.9	36.0	22.5	7.5	100.0
満足度 (趣味などの時間)						
	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	合計
緩やかではない	4.3	30.9	27.2	26.7	11.0	100.0
緩やか	3.0	24.0	24.0	31.9	17.0	100.0
合計	4.1	30.1	26.8	27.3	11.6	100.0
仕事のことを考える頻度 (通勤途中)						
	いつも	しばしば	ときどき	ほとんどない	合計	
緩やかではない	15.7	32.9	32.2	19.1	100.0	
緩やか	26.4	37.5	21.8	14.3	100.0	
合計	16.8	33.4	31.1	18.6	100.0	
仕事のことを考える頻度 (自宅にいる時)						
	いつも	しばしば	ときどき	ほとんどない	合計	
緩やかではない	7.5	29.3	42.9	20.3	100.0	
緩やか	15.3	38.2	33.8	12.7	100.0	
合計	8.3	30.2	41.9	19.5	100.0	
仕事のことを考える頻度 (通勤以外の外出時)						
	いつも	しばしば	ときどき	ほとんどない	Total	
緩やかではない	5.1	16.5	35.5	42.9	100.0	
緩やか	11.6	23.5	35.4	29.5	100.0	
合計	5.8	17.2	35.5	41.5	100.0	

第5表 時間管理の緩やかさと今後の職業生活の希望 (%)

	いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい	ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしたい	昇進できるかはともかく、できるだけ長くこの会社に勤めたい	自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かしてこの会社で腕ふるいたい	自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かせるならば、現在の会社にこだわらない	独立開業して自分の力をためたい
緩やかではない	4.6	7.6	18.1	14.9	20.0	3.0
緩やか	12.3	7.0	11.2	20.0	22.0	4.8
合計	5.4	7.5	17.4	15.5	20.2	3.2
	いいることがあればすぐにでも転職したい	特に希望はなく、成り行きに任せる	条件が許せば、働くのを辞めたい	いますぐにでも働くのを辞めたい	その他	合計
緩やかではない	10.0	11.6	8.0	0.9	1.3	100.0
緩やか	7.3	8.4	5.2	0.7	1.0	100.0
合計	9.7	11.3	7.7	0.8	1.3	100.0

7. まとめ

本稿における様々な分析から、働く時間の多様性の現状と問題点をまとめると、次のようなことがいえる。  
 一部の職種、管理職、勤務時間制度などに見られるように、「いつでも働けるような働き方」は、現状では長時間労働につながっていることが多い。またいつでも働けるといって働く時間の多

様性だけでなく、働く場所の数が多くことや、自宅で作業をする場合においても、長時間労働となっている可能性が高い。  
 労働時間管理が「緩やか」な人は、実際に労働時間が長く、家族や友人と過ごす時間、趣味の時間などに関する満足度は相対的に低い。しかし「緩やかではない」人に比べて、仕事面の満足度は高く、自分の仕事を活かして働く意欲や、昇進意欲も強い。

「柔軟な」勤務時間制度は、実態から見ると決して柔軟とはいえない。働く時間の多様性とは、本来、業務の繁閑や労働者個人の生活ニーズ等に合わせることに資するためのものであろう。その実態が、全体としては労働時間を長くする影響を与えていることは大きな問題であり、そのためには長時間労働の解消が先決事項ではないだろうか。その際、政労使いづれかに責任があるというだけでは、根本的な解決には

つながりにくい。過労死などにつながるような、危険な状態を極力なくすことは、政策的に最も優先度の高いものである。そして、次に業務や生活の多様なニーズ及び実態に合った労働時間の規制、管理、働き方が必要となるのではないだろうか。  
 確かに、業務量が多いということは労働時間を長くするだろう。しかしながら、とくに非定型的な業務や創造的な業務では、企業側が与える業務量が



同じ場合でも、個々人が投入する労働時間の長さに違いがある場合には、個々人の生産性を考慮した適切な業務量にする必要がある。また過重な労働時間を防止するための規制や配慮は必要だが、同時に、労働者の働く意欲を阻害するべきではないだろう。そして、労働者が仕事以外の時間の使い方に慣れ、休暇や時間的ゆとりを持つことに意義を見いだす必要もある。

柔軟な勤務時間制度の意味するところは、本来、状況に応じて長くも短くもできるということであろう。現状は長くする方向に強く向いている。それを、短くできる時には短くする、という方向に向ける必要がある。

〔注〕

1. 調査票では「裁量労働制・みなし労働」は「法律上の適用を受ける専門職、営業職、企画職等をいう」、「時間管理なし」は「裁量労働制・みなし労働以外で、管理職などの場合」と定義した。なお、「時間管理なし」には自己申告制なども含まれると思われる。
2. 八〇時間未満(三六五件)、六〇〇時間以上(一件)は欠損処理した。
3. 調査票の管理職に対する設問から、①「制度上、出勤の時間を自由に決められる」、②「正規・非正規社員の採用、配置に関与している」(正規の採用及び配置、非正規の採用及び配置の四種類について四段階の関与度を質問しているが、「関わっていない」「関わっていない」の二分法とし、かつ四種類のどれか一項目でも「関わっていない」を「、」どれにも関わっていない場合を〇とした)、③「管理職手当を受け取っていない」の三種類のうち、いずれか二つ以上に該当する(「はい」または「」場合を「管理職性が強い者」とみなして、サービス残業の集計対象から除外した。したがっていずれか二つ以上に非該当の場合には、集計対象となる。前者(「管理職性が強い」)は四七三件、後者(「管理職性が弱い」)は四七八件あった。
4. より高い所得を好むために労働時間を長くする

るとい個人労働供給における同時決定の問題であり、それを回避するために、労働時間に影響し、年収に影響しない変数として使用する高橋陽子(2005)でも、サービス残業時間を被説明変数、収入を説明変数とするために同様の変数を操作変数として投入している。しかしながら本分析で使用する年収と総実労働時間の相関係数は0.06であり、かなり低い。

また勤務時間制度の「裁量労働制・みなし労働」と職種別の「事務系専門職」「技術系専門職」の相関係数は、それぞれ0.03、0.06とかなり低い。

5. 小倉・藤本(2007)でも「時間管理の緩やかさ」が長時間労働につながっているという結果を示している。

6. JILPTが二〇〇八年に調査したところ、「完全在宅勤務(週に三日以上)」を「制度として認めている」企業は、二・四%、「部分在宅勤務(週に二〜二日)」でも二・二%だった。労働政策研究・研修機構(2008)参照。

【参考文献】

小倉一哉・藤本隆史(2007)「長時間労働とワークスタイル」(JILPT Discussion Paper Series 07-01)  
 小倉一哉・藤本隆史(2008)「雇用におけるテレワークに関する論点整理」(JILPT Discussion Paper Series 08-03)  
 高橋陽子(2005)「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景」(日本労働研究雑誌 No.536)  
 労働政策研究・研修機構(2008)「企業のテレワークに関する調査研究結果」(JILPT調査シリーズ No.30)

《プロフィール》

おぐら・かずや 一九九三年早稲田大学大学院商学研究科博士課程修了。博士(商学)。一九九三年より日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)に勤務、現在に至る。専門分野は労働経済(労働時間・休暇、非正規雇用等)。主著「エンドレス・ワーカース」(日本経済新聞出版社・二〇〇七)。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
 年刊購読料10,740円  
 (〒サービス)

5 No.586 May. 2009

特集 =雇用区分の多様化と転換

【提言】	雇用区分の多様化と均等処遇	石田眞
【論文】	内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性 人材ポータルフォロウ・システムからの考察 企業内労働市場の分化とその規定要因 正社員になった非正社員—内部化と転換の先に	平野光俊 西村孝史、守島基博 玄田有史
【紹介】	正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状	渡辺木綿子
【論文】	若年者にとっての雇用区分の多様化と転換—その問題点と課題 主婦の再就職と働き方の選択—結婚・育児等によるリタイアと職業復帰	白井利明 奥津真里
【書評論文】	斎藤修著「比較経済発展論」	神林隆
【書評】	中北浩展著「日本労働政治の国際関係史1945—1964—社会民主主義という選択」 塚崎裕子著「外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から」	久米朝男 上林千恵子
【論文 Today】	「仕事上の裁量は、仕事と仕事以外の境界をあいまいにするか—仕事と家庭生活との両立を阻害する新たな可能性」	高見貞広
【フィールド・アイ】	「告白」通り	奥西好夫

6 No.587 Jun. 2009

特集 =外国人労働者

【提言】	外国人労働者問題を考える	北浦正行
【論文】	外国人労働者問題の根源はどこにあるのか 外国人労働をめぐる法政策上の課題 外国人労働者の受け入れは何をもたらすのか	丹野清人 早川智津子 中村二郎
【紹介】	外国人の研修・技能実習制度見直し動向について 外国人労働者の雇用をめぐる相談事例(東京都の労働相談から) NECにおける高度外国人人材について	渡邊博嗣 作地清 但田深
【論文(投稿)】	スポーツ活動と昇進	佐々木勝・大竹文雄
【書評】	メアリー・C・プリントン著／玄田有史解説「池村千秋訳『失われた場を探して—ロストジェネレーションの社会学』」 田中堅一郎著「荒廃する職場/反逆する従業員—職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究」 佐藤博樹・武石恵美子編「人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス」	堀有喜衣 鈴木竜太 藤本哲史
【論文 Today】	「不安定な労働・不安な労働者—過渡期における雇用関係」	高久聡司
【フィールド・アイ】	在中国日系企業の人材マネジメントのあり方とその課題	白木三秀

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
 Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp