

〈特集〉

働き方をめぐる
新たな課題労働時間とメンタルヘルスを
焦点に

仕事と個人の生活を両立させ、働く人の満足度を向上させるために、今のような働き方が求められているのか。特集では、労働時間とメンタルヘルスを焦点を当て、個人と組織の両面からアプローチすべき課題を取り上げる。そして、心身ともに健康で、やりがいを持って仕事に取り組める職場の環境づくりについて考える。

仕事特性と
個人特性から見た
ホワイトカラーの労働時間

JILPT 主任研究員 小倉一哉

1. 研究の目的

これまでの様々な調査で、残業をす理由の第一位は「所定労働時間内では片づかない仕事量だから（以下「業務量が多いから）」であることがわかっている。

「業務量が多い」というのは、要員（人員）が足りないために、一人当たりの業務量が多くなるという意味もあるが、能力・スキル等の相違から業務が特定

の人に集中するために、特定の人たちの業務量が多くなることも考えられる。

しかし「業務量の多さ」を数値などによって客観的に測定することは非常に困難である。「客観的に業務量を測定する」とは、一職場における一定期間の成果について、能力・スキルのレベルが同じと仮定して、どれだけの人数の労働者が、どのくらいの時間をかけたかということになる。しかし実際には、能力・スキルのレベルには相違があり、それゆえ特定の人に業務が集中するのである。また業務の完成度を必要以上に高める傾向がある人の場合、必要以上の完成度にならないに比べれば、自ら業務量を多くしているということも考えられる。さらにいえば、職場や仕事内容が異なれば「業務量」の測定方法もおそらく異なってくる。

それゆえ本研究は、「業務量」そのものを扱うのではなく、長時間労働が常態化している人たちの長時間労働の様々な原因のうち、ある程度共通するものを探索し、それを作業仮説として、広範囲の労働者への一般化可能性を見ることが主目的とする。またその作業を通じて、さらなる調査研究の必要性を明らかにすることも目的としている。そのため、主に二つの手法によって進めた。

一つはある大手IT企業の労働者に対するインタビューである。仕事の進め方や個人の意識などの定性的な問題を研究対象として扱うためには、アンケート調査ではなくインタビュー形式の調査が向いていると考えたためである。複数の企業を調査し産業間・企業間比較をすることも重要ではあるが、

表1 インタビュー調査対象者の主な特徴

個人	学位	年齢(歳)	勤続年数(年)	管理職	職種	勤務時間制度	出社・退社時刻	主な仕事の性質	業務量(要員)の問題点	意欲・意識
A	学士	31	9	×	ソリューション営業	裁量労働制	8:30~22:00(通常期) 8:30~24:00(繁忙期)	顧客の多様な要望と社内の多くの部門との調整。	常に人が足りないが、単なる増員は意味がない。	同僚からはもっと適当でよいと言われる。
B	学士	39	17	○	ソリューション営業	管理監督者	8:30~20:30(通常期) 8:30~21:30(繁忙期)	毎日数件の会議がある。	常に人が足りない。	80点を目標している。
C	修士	32	8	×	開発	裁量労働制	8:50~21:30(通常期) 8:50~23:00(繁忙期)	短いサイクル。協力会社との調整も多い。	残業は織り込み済み。残業しない人はいない。	早く帰りたいと思う。80点を目標している。
D	学士	39	17	○	開発	管理監督者	8:50~23:00(通常期) 8:50~24:00(繁忙期)	短期化とコストダウンにより仕事にきりが無い。	「管理時間」は月130時間を超えることも。	もっと早く帰りたい。
E	学士	35	10	×	SE	裁量労働制	9:30~22:00(通常期) 9:30~24:00(繁忙期)	顧客先企業に振り回される。	受注単価のせいで人数が少ない。	突発的要求に対して常に残業している。
F	学士	39	17	○	SE	管理監督者	9:30~21:30(通常期) 9:30~22:00(繁忙期)	システム全体のマネージャー。	スピードとコストのため業務が偏在。人を育てる環境がない。	もっと早く帰りたい。会社の規制が役に立っている。
G	修士	35	10	×	応用研究	裁量労働制	8:50~19:00(通常期) 8:50~22:00(繁忙期)	1製品のために3年くらいかかる。学会、論文執筆も業務。	事務職がいるが業務の幅が狭いので自分でやることもある。	時短による生産効率の向上は、研究では困難。
H	博士	37	8	×	応用研究	裁量労働制	8:30~19:00(通常期) 8:30~21:30(繁忙期)	1サイクル1年くらい。事業化はかなり先。	予定通りにはならないが一人でできる仕事。	できないと思われたくない。
I	修士	42	18	○	応用研究	管理監督者	8:00~19:00(通常期) 8:00~24:00(繁忙期)	プロのマネージャー。チーム全体の調整。	ペーパーワークが多いが他部門に比べると多くはない。	残業規制で雑談などが減ることは良いこととは限らない。
J	博士	49	24	○	基礎研究	管理監督者	7:45~17:35(毎日)	業界トップレベルの研究であり管理職。	人手は足りないがいつでも増やせるわけではない。	残業はあまり評価しないが考慮もする。

人事制度などが同じ特定企業で働く複数の社員を見ることが始まるのがより適切な方法であると考えた。そのため、日本を代表する大手IT企業に勤務するホワイトカラー労働者10人にインタビュー調査を実施した。

もう一つは、インタビュー調査の結果などを参考にしながら、既存のアンケート調査によって「どのような労働者が長時間労働になりがちなのか」をより詳しく検討するという方法である。こちらは過去(二〇〇八年)に実施した調査の個票を再分析するという手法であるため、新たな調査項目を盛り込むことはできない。しかし後述するように、インタビュー調査などから見えてきた仕事の進め方や個人の意欲などの問題を重視し、それらの点がどう労働時間に影響するのかということを検討している。

2. インタビュー調査の要点

大手IT企業のホワイトカラー労働者10人に仕事内容や仕事の進め方、労働時間の問題について聞き取り調査を実施した。詳細は研究成果(1)に譲り、以下ではインタビュー調査の要点を述べる。なお対象者の主な特徴を表1にまとめた。

AさんとBさんは営業職である。「ソリューション営業」といって、単品を扱うのではなく、顧客企業のIT機器や通信ネットワークなどを全般的に扱う営業である。そのため、顧客の要望の範囲は多岐にわたる。またシステムなどの専門的な問題も多く扱うため、自社の他部門との連絡調整が頻繁に行われる。営業というよりはコンサル

ティング、社内の連絡調整の要素が強い仕事である。Aさんは要員が増加しても、育成する必要があるために、単なる増員では意味がないといっている。また部下の業務量の把握ややるべき仕事の判断など上司の管理の問題点も指摘している。Bさんは部下であるAさんに比べるとそれほど長時間労働ではない。管理の問題点も自覚しているようだが、連絡調整が多いという業務の性質、さらに人が少ないということから、プロセス改革の実現性には消極的である。

CさんとDさんは、開発部門の技術者である。DさんがCさんの上司である。この部門は、後述する研究部門に比べるとかなり忙しいという印象がある。ライバル企業との競争、コストダウンとスピードアップの同時要請が強まる中、長時間労働が常態化しており、会社の「管理時間(2)」を超えることが頻繁にある。当初計画にある「工数」には、計算上の人数(要員)が含まれている。しかし、具体的にどの担当者がどのような作業をするかという実際の仕事は、計算された「工数」とは異なるため、スケジュールを守るためにはどうしても残業で対応せざるを得ない。しかしそれでも個々人の業務量が多いため、スケジュールを遅らせるという最後の手段を選択することも多いようだ。

EさんとFさんは、システム開発の技術者(SE)である。FさんがEさんの上司であるが、Eさんも協力会社(下請け企業)のリーダーたちをまとめるという意味では管理者である。この部署も長時間労働が常態化している。

他の部署や職種との違いは、顧客企業の要請が非常に強いということである。二人とも実際の作業をしている場所は主に顧客企業の事業所であるため、勤務時間は顧客企業に合わせている。システムの入れ替えなどが休日や深夜に行われることが多い上、突然の仕様変更やトラブル対処などによって自律的に労働時間を決め得るような状態にはない。受注単価の高さによって、投入できる人員が相対的に少ないという点も影響しているようだ。

GさんとHさんとIさんは応用研究部門の研究者である。IさんがGさんとHさんの上司である。応用研究部門は、仕事のサイクルが他の部門に比べて比較的長いため、特定の時期を除けば、比較的労働時間に余裕があるようだ。しかし研究者であるため、学会発表や論文執筆も重要な業務の一つとなる。そのため勉強は自宅ですることが多くなるなど、仕事と仕事以外の境目が明瞭ではないという点は、他部門と異なる特徴である。また研究の性質上、無駄な業務をなくすという生産効率の上げ方は難しいという指摘も重要だろう（「何が無駄か」の判断が難しいということ）。さらにIさんは基本的にプロのマネージャーであり、ペーパーワークの忙しさを指摘している。

Jさんは、基礎研究部門の研究者である。個人としても学会で著名な研究者であり、したがって個人としての研究もするが、同時に部下たちへのアドバイザーや評価なども担っている。研究に対する評価は労働時間の長さではないと思っているが、無視するというわけではないようだ。全社的な労働時間



規制（残業削減のため）は、短期的には単位時間当たりの生産性を上げるかもしれないが、長期的には再び生産性が下がるのではないかと指摘している。インタビュー調査の対象は、あらかじめソリユーション営業、開発部門、SE、研究部門の管理職と非管理職に依頼していた。そのことから、その会社におけるホワイトカラー労働者の職種による相違、仕事の進め方などの仕事特性、本人の意識などの個人特性がどの程度、浮き彫りにされるかと考えていた。付録と前述の要点から、以下のような定性的な特徴を指摘することができるだろう。

①顧客や社内他部門、協力会社などとの関係性の強弱が自分たちの労働時間や働き方に大きな影響を及ぼしている（ソリユーション営業、SE、開発）。

②顧客や社内他部門、協力会社などが低くなれば、労働時間は自己決定性が高まり、相対的には長くなる。

いように見える（研究部門）。

②仕事の進め方の無駄や比較的単純な業務を担う人の不足が指摘される（ソリユーション営業、開発部門）が、具体的な改善策を考え、実行するには至っていない。

③「要員が足りない」ということはほぼすべての部門で認識されている。佐藤（二〇〇八）でも指摘されているように、「当初計画と受注後のズレ」がこの企業の様々な部門にも該当するようである。しかし難しいのは、「要員が足りない」からといって、単純な増員もまた否定されていることである。つまり、「誰でも良い」わけではなく、ある程度の能力・スキルがある人材の追加投入には賛成だが、新人などではかえって育成に時間がかかるので面倒だという認識が共有されている。

④「管理時間」によって在社時間が把握され、一定限度を超えると注意を受ける仕組み、また全社的な残業時間を削減する試みが、特に非管理職の人たちに対する労働時間短縮に貢献しているようである。

⑤ほぼ全員が、「一〇〇点を目指して働いているわけではない」と答えている。筆者にはこれ以上真面目な人たちがどこにいるのだろうかと感じさせた人たちが、共通して「八〇点くらい（必ずしも点数で答えているわけではない）」と答えている。また、全員が現在の仕事について強いやりがいを感じている反面で、深夜勤務や休日出勤が常態化しているような人は、「もっと早く帰りたい」「もっと休みたい」と感じている。しかし、

昨年比べて少しでも良くなった人は、「これ以上労働時間が短くなってもすることがない」とも答えている。

⑥インタビュー対象者は全員、裁量労働制が適用されているか、もしくは管理職（管理監督者として扱われている）であるが、出退勤時刻を日々柔軟に変更しているような人は一人もいない。

右記①から⑥のうち、①②は、仕事の進め方や顧客などとの関係性の強さという特性（以下「仕事特性」）にまとめることができるだろう。③④は、いずれの部門でも残業が一切発生しないような要員量にはなっていないこと、同時に追加される要員が「誰でも良いわけではない」という指摘、さらに全社的な労働時間管理・把握の問題であるから、長期的・恒常的な「会社の要員管理の問題」とすることができるとともに⑤⑥は、勤務時間制度が柔軟でもそれを活用せず、また非常に長時間になると不満が募るが、多少の残業や休日出勤は当たり前と思いつつ仕事の出来は「八〇点」という意識を持つ特性（以下「個人特性」）とまとめることができるだろう。

これらのうち、③の問題は、「要員が足りない」ということを意味するが、同時にそれは単に「人数が足りない」ということではなく、「一定の能力・スキルを持った人材が足りない」ということであろう。多くの企業が所定外労働時間を雇用調整の主要な手段として活用するということは、（特に正社員の）雇用保証の程度の高さを示すものと考えられる⑤⑥。しかしそのことは同時に、「具体的な業務に対して具体的

3. 定量的な分析

(1) 分析の範囲(2) (3)

「人材を配置する」という問題でもあり、インタビュー調査の結果は語っている。

インタビュー調査の対象企業を他の大手IT企業などと比べた場合、特殊なケースではないことは、他社の人事担当者との懇談等によってある程度確認できた。したがって、すべての日本企業を代表するような事例にはならないまでも、様々なホワイトカラー職種が存在する大手製造業のケースとしてはある程度参考になると考える。その意味でも、前述した③の問題はおそらく多くの日本企業に共通する、長時間労働の本質的な課題であると推測する。しかしながら、労働者個人を対象としたアンケート調査の個票を分析してその課題を追究するには、残念ながら多くの点で困難がある。具体的には、労働者個人の能力・スキルのレベルを相対化できないこと、企業側の要員管理に関する当初計画と実際の相違がよくわからないことなどが指摘できる。それゆえ、分析する範囲を限定せざるを得ない。

「仕事特性」とは、仕事の進め方や顧客との関係のことを想定している。調査票では、これらに該当する質問として、①仕事の裁量度⑥、②働く場所の可能性がある⑦、③残念ながら前述した「顧客や社内他部門、協力会社などとの関係性の強弱」を測定し得る質問は用意されていないため、主に「仕事の進め方」に関する変数として、右記①と②を使用する。また、「個人特性」については、様々な意識項目が使用できると考えられるが、前述したような「八〇点を目指している」に該当する質問は用意していなかった。また各種の満足度やストレスについても質問しているが、これらは説明変数とい

(2) 変数の定義(4) (5) (6)

「仕事特性」とは、仕事の進め方や顧客との関係のことを想定している。調査票では、これらに該当する質問として、①仕事の裁量度⑥、②働く場所の可能性がある⑦、③残念ながら前述した「顧客や社内他部門、協力会社などとの関係性の強弱」を測定し得る質問は用意されていないため、主に「仕事の進め方」に関する変数として、右記①と②を使用する。また、「個人特性」については、様々な意識項目が使用できると考えられるが、前述したような「八〇点を目指している」に該当する質問は用意していなかった。また各種の満足度やストレスについても質問しているが、これらは説明変数とい

表2 職種別に見た1カ月間の総実労働時間(単位:時間)の多重比較

男性			女性		
A	B	平均値の差(A-B)	C	D	平均値の差(C-D)
総務系 平均=201.7 N=323	営業 事務系専門職 技術系専門職 医療・教育	-17.4 ** 2.5 -6.5 -15.9 **	総務系 平均=181.2 N=264	営業 事務系専門職 技術系専門職 医療・教育	-14.8 ** -5.8 -5.9 -15.4 **
営業 平均=219.1 N=887	総務系 事務系専門職 技術系専門職 医療・教育	17.4 ** 19.8 ** 10.9 ** 1.4	営業 平均=196.0 N=201	総務系 事務系専門職 技術系専門職 医療・教育	14.8 ** 9.0 8.9 -0.6
事務系専門職 平均=199.2 N=107	総務系 営業 技術系専門職 医療・教育	-2.5 -19.8 ** -9.0 -18.4 *	事務系専門職 平均=187.0 N=26	総務系 営業 技術系専門職 医療・教育	5.8 -9.0 -0.1 -9.6
技術系専門職 平均=208.2 N=778	総務系 営業 事務系専門職 医療・教育	6.5 -10.9 ** 9.0 -9.4	技術系専門職 平均=187.1 N=93	総務系 営業 事務系専門職 医療・教育	5.9 -8.9 0.1 -9.5
医療・教育 平均=217.6 N=252	総務系 営業 事務系専門職	15.9 ** -1.4 18.4 *	医療・教育 平均=196.6 N=363	総務系 営業 事務系専門職	15.4 ** 0.6 9.6 9.5

注1 労働政策研究・研修機構(2009)の調査データより。

注2 **はP<0.05、*はP<0.1。

うよりは、被説明変数、あるいは労働時間の長さに対する「結果」であって、「原因」と見るのは不適切であると考

えることができる。そのため、「個人特性」の代理指標として、③仕事余暇志向⑧を使用することとする。この項目は、回答者個人が仕事と余暇のバランスについて日頃どう思っているかを他の質問とは関係なくたずねているものであり、説明変数として使用することが可能であると考えたためである。

表2は、性別及びホワイトカラーの職種別に1カ月間の「総実労働時間(9)」の平均値を比較したものである。男女とも、営業と医療・教育の総実労働時間が長い。男性の営業は、医療・教育以外の他の職種に対しても有意に長い。男性の医療・教育は、総務系と事務系専門職に対して有意に長い。総務系、事務系専門職、技術系専門職の相互間には、有意に長い(短い)という関係はないようである。また女性の営業は総務系に対して長く、女性の医療・教育も、総務系に対して長い。

表3は、性別・職種別に見た仕事の裁量度である。男性合計と女性合計を比べると、一

表3 性別・職種別に見た仕事の裁量度 (%)

	かなりある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない	合計	N	
男性	総務系	28.5	51.2	17.6	2.6	100.0	(340)
	営業	31.5	54.3	11.1	3.1	100.0	(922)
	事務系専門職	38.4	46.4	14.3	0.9	100.0	(112)
	技術系専門職	25.7	53.5	16.3	4.5	100.0	(795)
	医療・教育	17.4	53.6	23.8	5.3	100.0	(264)
合計	28.0	53.2	15.2	3.7	100.0	(2,433)	
女性	総務系	25.8	57.1	13.5	3.6	100.0	(275)
	営業	21.9	50.2	20.9	7.0	100.0	(214)
	事務系専門職	11.5	65.4	15.4	7.7	100.0	(26)
	技術系専門職	22.4	43.9	24.5	9.2	100.0	(98)
	医療・教育	16.7	53.5	22.5	7.3	100.0	(383)
合計	20.8	53.2	19.7	6.4	100.0	(996)	

注1 労働政策研究・研修機構(2009)の調査データより。

表4 性別・職種別に見た働く場所の可能性 (%)

	かなり可能	ある程度可能	あまり可能ではない	ほとんど不可能	合計	N	
男性	総務系	4.7	27.4	35.6	32.4	100.0	(340)
	営業	6.6	34.1	32.1	27.2	100.0	(922)
	事務系専門職	8.0	35.7	24.1	32.1	100.0	(112)
	技術系専門職	6.0	31.0	28.5	34.5	100.0	(797)
	医療・教育	5.7	27.3	28.0	39.0	100.0	(265)
合計	6.1	31.5	30.6	31.8	100.0	(2,436)	
女性	総務系	3.3	23.0	33.9	39.8	100.0	(275)
	営業	8.9	29.9	27.6	33.6	100.0	(215)
	事務系専門職	0.0	34.6	26.9	38.5	100.0	(26)
	技術系専門職	4.1	25.5	25.5	44.9	100.0	(98)
	医療・教育	3.4	19.1	26.9	50.7	100.0	(383)
合計	4.5	23.5	28.8	43.1	100.0	(997)	

注1 労働政策研究・研修機構(2009)の調査データより。

表5 性別・職種別に見た仕事余暇志向 (%)

	①仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている	②仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ	③仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている	④仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しむ	⑤仕事よりも余暇に生きがいを求める	合計	N	
男性	総務系	2.6	26.2	40.3	23.5	7.4	100.0	(340)
	営業	2.9	25.9	43.8	20.7	6.6	100.0	(922)
	事務系専門職	3.6	25.9	43.8	20.5	6.3	100.0	(112)
	技術系専門職	2.1	21.8	44.5	24.4	7.2	100.0	(795)
	医療・教育	3.4	35.2	36.4	18.6	6.4	100.0	(264)
合計	2.7	25.6	42.7	22.1	6.9	100.0	(2,433)	
女性	総務系	1.1	19.6	48.0	24.4	6.9	100.0	(275)
	営業	0.9	21.0	41.1	30.8	6.1	100.0	(214)
	事務系専門職	0.0	26.9	50.0	19.2	3.8	100.0	(26)
	技術系専門職	1.0	17.3	40.8	33.7	7.1	100.0	(98)
	医療・教育	2.6	21.9	48.8	21.1	5.5	100.0	(383)
合計	1.6	20.8	46.2	25.3	6.1	100.0	(996)	

注1 労働政策研究・研修機構(2009)の調査データより。



れる。女性では、「かなり可能」の比率は事務系専門職が最も高く、最も低いのは事務系専門職であり、男性とは傾向が異なる。

表5は、性別・職種別に見た仕事余暇志向である。男性合計と女性合計を比べると、①(仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている)と②(仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ)の比率は男性のほうが高く、④(仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しむ)の比率は女性のほうが若干高いという相違が見られる。男性の中では、①の比率が最も高いのは事務系専門職で、最も低いのは技術系専門職である。また医療・教育の③は他の職種に比べてやや低い。医療・教育は、③や④の比率が比較的低い分、②の比率が他の職種よりも高い傾向にある。女性では、①の比率が最も高い

なりある」の比率で男性のほうがやや高く、「ほとんどない」の比率は女性のほうが若干高い。つまり女性よりは男性の裁量度が高い(と回答している人が多い)といえよう。男性の中では、「かなりある」の比率は事務系専門職が最も高く、最も低いのは医療・教育で、両者の差は二〇ポイント以上ある。女性では、「かなりある」の比率が最も高いのは総務系で、最も低いのは事務系

専門職であり、両者の差は約一四ポイントとなっており、男性ほど大きな差ではない。

表4は、性別・職種別に見た働く場所の可能性である。男性合計と女性合計を比べると、「かなり可能」ある程度可能」の比率で男性のほうがやや高く、「ほとんど不可能」の比率は女性のほうが高い。つまり女性よりは男性の働く場所の可能性が高いといえよう。男

性の中では、「かなり可能」の比率は事務系専門職が最も高く、最も低いのは事務系専門職である。事務系専門職は「ある程度可能」の比率も比較的高い。このことから男性の事務系専門職は、他の職種に比べて、通常の勤務場所以外で仕事をする可能性が高いことが示唆さ

表6 総実労働時間の決定要因 (男性)

被説明変数: 総実労働時間(対数) 方法: 2SLS		N=2104 R ² =0.06 F= 5.24 (P=0.00) Sargan χ^2 = 73.29 (P=0.00) Basmann χ^2 = 74.49 (P=0.00)		
説明変数		係数値	標準誤差	Z値
年収(対数)		0.054	0.038	1.400
職種 {総務系}	営業	-0.039	0.014	-2.830 **
	事務系専門職	-0.036	0.029	-1.240
	技術系専門職	-0.066	0.016	-4.090 **
	医療・教育	0.014	0.015	0.920
仕事の裁量度 {ほとんどない}	かなりある	-0.026	0.022	-1.160
	ある程度ある	-0.046	0.020	-2.230 *
	あまりない	-0.030	0.022	-1.340
働く場所の可能性 {ほとんど不可能}	かなり可能	0.013	0.023	0.570
	ある程度可能	0.021	0.013	1.650 *
	あまりない可能ではない	0.035	0.012	2.960 **
仕事余暇志向 {③同じくらい}	①仕事に全力	0.065	0.030	2.160 **
	②時には余暇	0.042	0.012	3.400 **
	④なるべく余暇	-0.023	0.012	-1.850 *
	⑤余暇に生きがい	-0.058	0.020	-2.920 **
	年齢(対数)	-0.070	0.013	-5.380 **
配偶者の有無「いる」「いない」		0.033	0.013	2.560 **
役職 {一般社員}	係長・主任	0.002	0.012	0.170
	課長クラス	0.028	0.016	1.780 *
	部長クラス	-0.022	0.022	-0.990
企業規模 {99人以下}	100~999人	-0.011	0.013	-0.880
	1,000人以上	-0.046	0.014	-3.310 **
労働組合の有無「ある」「ない」		-0.033	0.011	-2.840 **
定数		5.319	0.239	22.260 **

注1 労働政策研究・研修機構(2009)の調査データより。
注2 **はP<0.05、*はP<0.1。
注3 { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

表7 総実労働時間の決定要因 (女性)

被説明変数: 総実労働時間(対数) 方法: 2SLS		N=884 R ² =0.05 F= 2.89 (P=0.00) Sargan χ^2 = 32.11 (P=0.00) Basmann χ^2 = 31.82 (P=0.00)		
説明変数		係数値	標準誤差	Z値
年収(対数)		0.045	0.041	1.080
職種 {総務系}	営業	-0.007	0.018	-0.360
	事務系専門職	-0.062	0.034	-1.820 *
	技術系専門職	-0.036	0.021	-1.720 *
	医療・教育	0.033	0.022	1.490
仕事の裁量度 {ほとんどない}	かなりある	-0.033	0.029	-1.160
	ある程度ある	-0.032	0.025	-1.260
	あまりない	-0.007	0.027	-0.250
働く場所の可能性 {ほとんど不可能}	かなり可能	0.051	0.041	1.250
	ある程度可能	0.001	0.017	0.060
	あまりない可能ではない	0.016	0.015	1.020
仕事余暇志向 {③同じくらい}	①仕事に全力	0.119	0.062	1.930 *
	②時には余暇	0.019	0.017	1.130
	④なるべく余暇	-0.032	0.015	-2.050 **
	⑤余暇に生きがい	-0.041	0.027	-1.530
	年齢(対数)	-0.053	0.015	-3.500 **
配偶者の有無「いる」「いない」		-0.050	0.014	-3.430 **
役職 {一般社員}	係長・主任	0.003	0.019	0.140
	課長クラス	0.064	0.052	1.240
	部長クラス	0.050	0.096	0.520
企業規模 {99人以下}	100~999人	-0.026	0.016	-1.630
	1,000人以上	-0.050	0.018	-2.760 **
労働組合の有無「ある」「ない」		0.007	0.015	0.470
定数		5.203	0.265	19.620 **

注1 労働政策研究・研修機構(2009)の調査データより。
注2 **はP<0.05、*はP<0.1。

のは医療・教育で、最も低いのは事務系専門職である。しかし事務系専門職でも②の比率はかなり高く、⑤(仕事よりも余暇に生きがいを求める)の比率は低い。
次に、これまでのクロス集計や平均値の比較を踏まえて、他の属性の影響を一定とした上で仕事の裁量度、働く場所の可能性、仕事余暇志向などが労働時間の長さによって影響するの

かを検討する。
被説明変数は総実労働時間(対数)である。主要な説明変数は職種、仕事の裁量度、働く場所の可能性、仕事余暇志向である。またその他の要因の影響を一定とするために年収(対数)、年齢(対数)、配偶者の有無、役職、企業規模、労働組合の有無を投入する。

表6が男性に関する分析結果である。主要な説明変数の結果を見る。職種では、表2では営業が他の職種(医療・教育以外)に対して長かったが、他の属性を一定とすると、総務系に対して短いという結果となった。同じく技術系専門職も短い。仕事の裁量度は、総実労働時間の平均値でも差が小さかったが、「ある程度ある」場合は、「ほとんど

ない」に対して総実労働時間が短くなるようである。多少は仕事の裁量度の高さが影響する可能性を示唆している。働く場所の可能性は、「ある程度可能」と「あまり可能ではない」が長いという結果になっている。ベンチマークが「ほとんど不可能」であることを考えると、会社以外の場所で仕事をすると、総実労働時間が

長くなることを示していると考えられる。仕事余暇志向はかなり明瞭な結果になっている。ペンチマークである③（仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている）に対して、①（仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている）と②（仕事にも力を入れるが、時には余暇も楽しむ）は長く、反対に④（仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しむ）と⑤（仕事よりも余暇に生きがいを求める）は短い。

表7は女性に関する分析結果である。こちらでも主要な説明変数の結果を見る。職種では、表2では営業や医療・教育の総実労働時間が長かったが、他の属性を一定とすると、営業は長くも短くもないという結果となった。仕事の裁量度は、総実労働時間の平均値でも差が小さかったが、改めて総実労働時間には影響しないことがわかった。働く場所の可能性は、平均値の差はそれなりであったが、他の属性を一定とすると影響はないようである。仕事余暇志向は男性ほどではないが、ペンチマークである③に対して、①が長く、④は短いというそれなりに明瞭な結果になっている。

このように、主要な説明変数の男女の共通点は、仕事志向の強さが総実労働時間を長くすることである。仕事の裁量度については男性ではやや裁量度の高さが総実労働時間を短くする可能性が示唆されているが、女性では関係ないようである。働く場所の可能性については、男性で多少の影響があるようだが、女性では影響していない。

その他、主要な説明変数以外の変数では、男女とも年齢が若いほど総実労働時間が長い傾向にあること、九九人以上の企業では総実労働時間が短いことが示されている。また、男性の場合、「課長クラス」は総実労働時間が長い、女性の管理職には同様の傾向は見られない。また男性回答者に配偶者がいることは、総実労働時間を長くするが、女性の場合は反対に総実労働時間が短くなるようだ。妻がいる男性の場合、家事や育児などの負担を妻が担う可能性が高く、相対的に長く働くことができるといふことと、反対に妻でありかつ正社員として働いている女性は、そうした負担が自分自身にあるために労働時間を短くする必要が高いという点ではないだろうか。この結果からも、男女のワーク・ライフ・バランスの相違、及び労働時間の問題が表れているといえよう。

「仕事特性」及び「個人特性」と労働時間

労働時間が長い傾向にあること、九九人以上の企業に比べて一〇〇人以上の企業では総実労働時間が短いことが示されている。また、男性の場合、「課長クラス」は総実労働時間が長い、女性の管理職には同様の傾向は見られない。また男性回答者に配偶者がいることは、総実労働時間を長くするが、女性の場合は反対に総実労働時間が短くなるようだ。妻がいる男性の場合、家事や育児などの負担を妻が担う可能性が高く、相対的に長く働くことができるといふことと、反対に妻でありかつ正社員として働いている女性は、そうした負担が自分自身にあるために労働時間を短くする必要が高いという点ではないだろうか。この結果からも、男女のワーク・ライフ・バランスの相違、及び労働時間の問題が表れているといえよう。



労働時間の長さとの因果関係を主目的とした分析結果を示したが、今回の調査データ及び分析手法では、「仕事特性」は男性についてそれなりに影響する点と、及び「個人特性」の影響は男女ともかなり明瞭に検出されたことがわかる。しかしながら、「仕事特性」の代理変数として使用した「仕事の裁量度」や「働く場所の可能性」は、インタビュー調査から想定した「仕事特性」の一部分を表す変数に過ぎず、よりの重要な要素であると思われる。「顧客や社内他部門、協力会社などとの関係性の強弱」に関する変数が含まれていないことは今後の課題となる。ただし「個人特性」の代理変数である仕事余暇志向は、かなり明瞭な結果となった。様々な属性の影響を一定とした上でも、仕事志向が強い人の労働時間は長く（男女とも）、余暇志向が強い人の労働時間は短い（特に男性）のである。

長時間労働の問題を法制度や企業の人事管理の問題としてのみ扱う場合もあるが、働く人々の意欲や仕事余暇志向などの「個人特性」によっても影響を受けるといふことは、今後の労働時間問題を考える上で、重要な点である。もちろん「働きすぎ」は決して美化されるべきではないし、ワークホリックのような状況に陥り、本心ではそうではないのに「自分は好きで働いている」と思いこんでいるような人もいるだろう。しかし、働きたい人に対して、一切の残業を否定するということもまたあまり現実的ではないことを、今回の分析結果は示唆している。「個人特性」に関する今後の課題は、仕事に対する姿勢や考え方や実際の行動などを多面的に調査し、ワークホリックになりがちな人なのかどうか、上昇志向が強い人なのかどうかなどの観点から、労働時間との関係を検討することである。

的に調査し、ワークホリックになりがちな人なのかどうか、上昇志向が強い人なのかどうかなどの観点から、労働時間との関係を検討することである。インタビュー調査にあった「八〇点を目指して働いている」人たちとは、日本全体にどのくらい存在し、また具体的にどのような意識や行動をする人たちなのかという点について、今後追求する予定である。また同時に、仕事の進め方や顧客や社内他部門、協力会社などとの関係性の強弱という「仕事特性」についても、可能な限り調査項目に取り込み、より精緻な分析を試みる予定である。

〔注〕

1. 本稿は小倉一哉・藤本隆史（二〇一〇）「仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間」労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパーNo.2010-05の内容を要約したものである。インタビューの詳細については同ディスカッション・ペーパーを参照。
2. 実労働時間ではなく入館から退館までの在社時間を把握し、一定時間を超えると人事部門から注意を受けたり、面接、健康診断などを勧められる仕組みである。
3. 小倉・藤本（二〇〇七）を参照。
4. 「平成一七年国勢調査」の「雇用者」で「主に仕事」に該当する二〇〜五九歳の人の性別・年齢階層別分布に応じて、調査会社の調査協力モニター八〇〇〇人を抽出し調査票を郵送した。単純回収率は八八・二％（七〇五六人）であった。そのうち、調査時点で「正社員ではない」と判断した人を除いた六四三〇人の「正社員」を集計対象としている。その他の調査概要については労働政策研究・研修機構（二〇〇九）を参照。
5. 本稿では「ホワイトカラー労働者」として、「総務系（総務・人事・経理等）」「営業系（営業・販売）」「事務系専門職（調査分析・特許法務などの事務系専門職）」「技術系専門職（研究開発・設計・

- SEなどの技術系専門職」「医療・教育（医療・教育関係の専門職）」を考察対象とする。元の調査の他の職種には、「一般事務・受付・秘書」「接客サービス」「現場管理・監督」「製造・建設」の作業「輸送・運転」「警備・清掃」「その他」があるが、本稿ではこれらを集計・分析の対象として使用しない。
6. 質問は「あなたは自分の仕事のスケジュールや手順の決定についてどの程度、裁量度があると思いますか？」となっており、選択肢は「1かなりある」「2ある程度ある」「3あまりない」「4ほとんどない」の択一式である。
7. 質問は「あなたは自分の仕事を電車内、喫茶店など会社以外の場所での程度、遂行可能だと思いますか？」となっており、選択肢は「1かなり可能」「2ある程度可能」「3あまり可能ではない」「4ほとんど不可能」の択一式である。
8. 質問は「あなたの仕事と余暇のバランスに関するお考えについて、あてはまるもの一つに○をつけてください。」となっており、選択肢は「1仕事に生きがいを求めている、全力を傾けている」「2仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」「3仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」「4仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」「5仕事よりも余暇に生きがいを求める」の択一式である。
9. 二〇〇八年七月（一カ月間）の残業時間（サービス残業を含む）も含めた実労働時間の合計である。以下、本稿で「総実労働時間」という場合は、すべてこの定義である。なお「正社員の一カ月間の労働時間」という観点から、回答データのうち八〇時間未満（三二五五件）、六〇〇時間以上（二一件）を異常値とみなし、欠損値として処理した。



【参考文献】

- 小倉一哉・藤本隆史（二〇〇七）「長時間労働とワークスタイル」労働政策研究・研修機構デイスカッション・ペーパー、No.07-01.
- 小倉一哉・藤本隆史（二〇一〇）「仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間」労働政策研究・研修機構デイスカッション・ペーパー、No.10-02.
- 佐藤厚（二〇〇八）「仕事管理と労働時間」『日本労働研究雑誌』No.575.
- 労働政策研究・研修機構（二〇〇九）『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』（労働政策研究報告書No.106）.

プロフィール

おぐら・かすや 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）。著書に『会社が教えてくれない「働き方」の授業』（中経出版・二〇一〇年）、『エンドレス・ワーカーズ』（日本経済新聞出版社・二〇〇七年）、『日本人の年休取得行動一年次有給休暇に関する経済分析』（日本労働研究機構、二〇〇三年）（労働問題リサーチセンター主催・第一八回沖永賞）など。

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)

No.601 Aug. 2010
 特集＝健康と労働

【提言】

高齢者の健康と労働 日野原重明

【論文】

中高齢者の健康状態と労働参加 濱秋純哉・野口晴子
 健康状態と労働生産性 湯田道生
 安全（健康）配慮義務論の今日的な課題 和田肇
 健康上の問題を抱える労働者への配慮
 ——健康配慮義務と合理的配慮の比較からの考察 長谷川珠子

【座談会】

多様な健康状態の労働者と人事管理

【紹介】

職場復帰をいかに支えるか
 ——リワークプログラムを通じた復職支援の取り組み 有馬秀晃

【書評】

石川晃弘著『体制転換の社会学的研究』 大津定美
 八代充史・梅崎修・島西智輝・南雲智映・牛島利明編
 『能力主義管理研究会 オールヒストリー』 加藤隆夫
 中田喜文・電機総研編『高付加価値エンジニアが育つ』 村上由紀子
 江口匡太著『キャリア・リスクの経済学』 石田潤一郎

【論文 Today】

「グローバルなキャリア——ソーシャル・キャピタルのパラドクス」
 西村孝史

【フィールド・アイ】

データ・アクセスの行方 神林龍

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