

労働時間の短縮は家庭参加を促進するか？

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学大学院 公開日: 2019-03-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 脇, みどり メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/20015

労働時間の短縮は家庭参加を促進するか？

Reducing working hours does not necessarily promote time with family.

博士後期課程 情報コミュニケーション学専攻 2015年度入学

脇 みどり

WAKI Midori

【論文要旨】

日本人の長時間労働が問題となり、働き方改革では労働時間を減少できれば長時間労働者も家庭参加するとされている。労働者は短い労働時間を望み、労働時間を短縮できればその時間を家庭参加に使うということが前提となっている。しかし、労働者が労働時間を短くしたいと望むかどうかについてはあまり議論されていない。本稿では、クラウドソーシングで調査を行い、現在の労働時間と希望の労働時間、残業が禁止されたら何をするか、労働時間が仕事の満足度に与える影響を分析した。労働者は、労働時間を短くしたいと望む一方で、労働から解放された時間を家族団らんしたいと望む人は2割以下であった。労働時間が長い労働者ほど、家庭参加より労働を選択する割合が増加していた。労働時間の長さに限らず、仕事のやりがいは仕事の満足度に大きな影響を与えていた。労働時間の短縮は必ずしも家庭参加を促進するとは限らないことが示された。

【キーワード】 長時間労働是正, 主観的な仕事の満足度, クラウドソーシング, 働き方改革, ワーク・ライフ・バランス

1 はじめに

長時間労働に関するニュースが連日取り上げられ、長時間労働を前提としない多様な働き方を可能とすることが喫緊の課題とされている。政府が主導する働き方改革では、「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結び

つく」(働き方改革実行計画(2017))とされている。働き方改革では、労働者は短い労働時間を望むことを前提とし、労働時間が短縮されれば、短縮された時間は家庭参加に利用され则认为られている。労働時間に関する研究も長時間労働の要因や長時間労働がもたらす悪影響に主眼がおかれ(常見(2017), 鶴(2016))実際に労働者が労働時間を削減する意向があるか、その時間を家庭参加に利用したいかについては、あまり議論されてこなかった。しかし、長時間労働には金銭的だけでなく非金銭的なインセンティブが存在することを示す研究もある(Kuroda & Yamamoto(2016), 高橋(2005))。長時間労働により得られるものと同等、あるいはそれ以上に労働時間短縮から得られるものがなければ、労働時間は削減されない。また労働時間を削減できたとしても家庭参加が促進されるとは限らない。

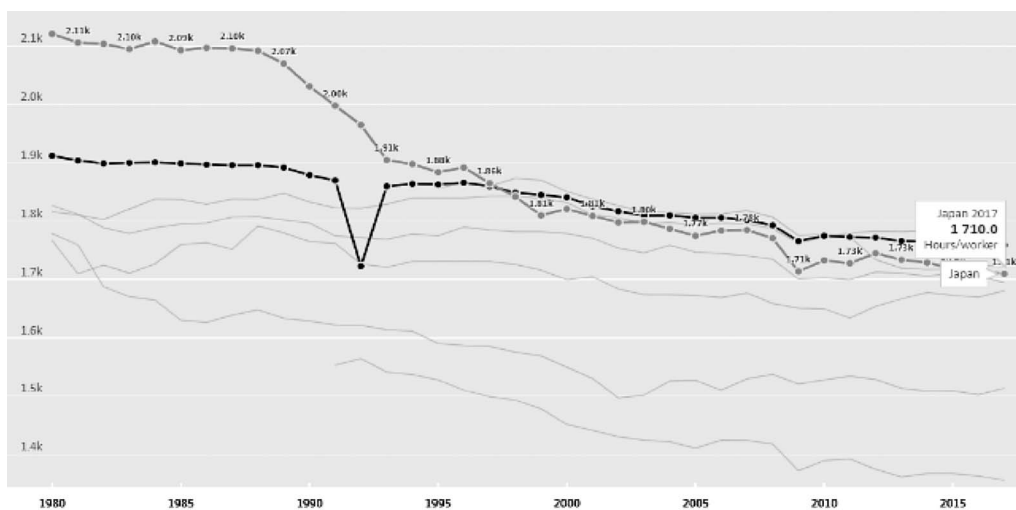
本稿では、クラウドソーシング上で実施した調査を用いて、希望の労働時間、残業禁止となれば何をするか、労働時間が仕事の満足度に与える影響を分析し、労働者の望むことを明らかにする。

2 日本の労働時間の現状

まず、日本人の労働時間の現状を説明する。各国の労働時間を比較する OECD(2018) によれば、日本人全体平均労働時間は2017年では1,710時間である。1980年代後半から下降しており1997年に OECD 平均を下回り、最新年度の2017年現在に至るまで下降トレンドを維持している。(図1)

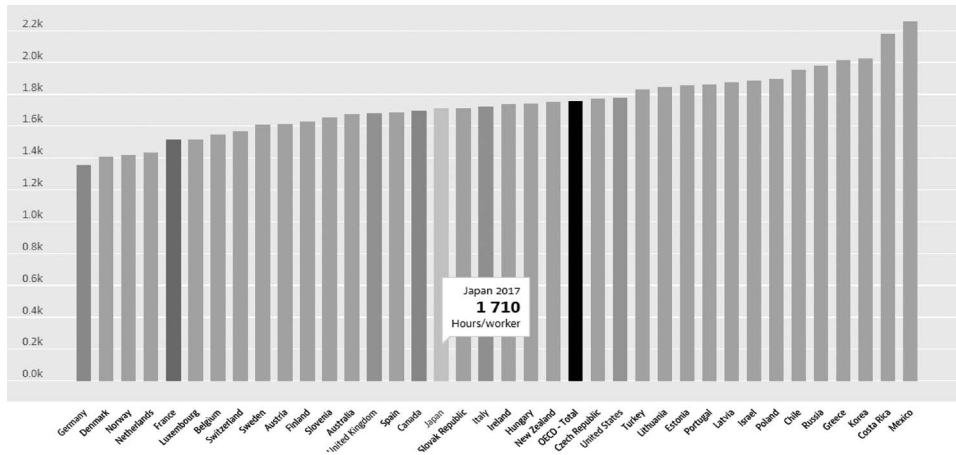
加盟国順位では日本は OECD の中では17位、先進7国の中では5位である。1位ドイツ(1356時間)、2位フランス(1514時間)には大差があるものの、3位イギリス(1681時間)以降4位カナダ(1695時間)、6位イタリア(1723時間)とは15時間程度の差で連なっている。7位アメリカ(1780時間)は、OECD 平均(1759時間)より下に位置する。(図2)

図1 平均労働時間の推移(1980-2017)



出所 OECD(2018)

図2 2017年平均労働時間 OECD加盟国順位



出所 OECD (2018)

しかし、日本の平均労働時間が OECD の平均を下回った2000年代以降、平均労働時間の低下はパートタイムの増加によるもので、フルタイムで働く正社員の労働時間は短くなっていないことを指摘する研究がみられる（玄田（2005）、森岡（2005））。黒田・山本（2014）は、OECD の統計推移は、サービス残業（不払い労働時間）が含まれず、労働時間が短く算出されやすいが、政府統計の個票データの利用は制限されていたため、実態が把握されてこなかったことを指摘し、複数存在する政府の労働時間の個票データを可能な限り条件をそろえ、比較を行っている（表1）。具体的には、賃金の支払い有無にかかわらず実態としての労働時間を記憶や認識違いを最小化するために、「社会生活基本調査」の第1～8回調査（1976, 1981, 1986, 1991, 1996, 2001, 2006, 2011年）の個票データを利用して、日本の労働時間の長期的な推移を概観している。山本・黒田（2014）の分析によれば一人当たりの平均労働時間の減少は、パートタイム雇用者比率の上昇と、時短政策に伴う週休二日制の普及によるものであることが示された。週休二日制の普及により土曜日の労働時間が減少し平日の労働時間が増えてはいるが、全体的には1980年代後半から2011年に至るまでフルタイム正規労働者の週当たり労働時間には目立った大きな変化はないと結論づけている。また、壮年期の男性において、残業の担い手が、若手から中堅（30-40代）、中小規模から全企業規模、大学卒以外から大学卒に変容していること、1990年から2000年にかけて週45時間未満の労働者の割合が増加に伴い、週60時間労働者の割合が減少していたが、2000年以降は、1990年以前の比率に戻っていることを指摘している。非正規雇用の短時間労働者増加による正規雇用の長時間化だけでなく、正規雇用者の労働時間も多様化していたことを示している。

表 1 労働時間が利用できる主幹統計と特長

統計名称	実施主体	対象	頻度	労働時間	注・備考
1 労働力調査	総務省	世帯（個人）	月	月末1週間の実労働時間	推測に頼る。（記憶） 2013年以前は、休日・休暇等を仮定する推計が必要
2 終業構造基本調査	総務省	世帯（個人）	5年	ふだんの週労働時間（階級値）	推測に頼る（記憶）
3 社会生活基本調査	総務省	世帯（個人）	5年	1日の実労働時間（タイムユーズ形式）、ふだんの週労働時間（階級値）	
4 毎月勤労統計調査	厚生労働省	事業所	月	所定内労働時間、所定外労働時間	不払い残業時間、管理監督者の労働時間は把握しにくい。
5 賃金構造基本統計調査	厚生労働省	事業所	年	所定内労働時間、所定外労働時間	労働力調査よりも数時間が短く現れる。

出所：山本・黒田（2014）P329に追記

3 「働き方改革」とその問題

一人当たりの労働時間も減少し、OECD 諸国、先進 7 国の中で著しく劣位とも言えず、フルタイム正規雇用の壮年期の男性においても、30年間大きな変化はなく、以前からの長時間労働が継続しているのであれば、現在、話題とされている長時間労働は、何を問題とし如何に解決しようとしているのだろうか。

政府の推進する働き方改革では、長時間労働の問題を「日本人のフルタイム雇用者の週労働時間の割合において、週49時間以上の労働者が21.3%となり、米（16.6%）、英（12.5%）、仏（10.4%）、独（10.1%）と比較して高いこと」を指摘し、週労働時間60時間以上の労働者の割合を2020年までに5%以下にすることを政府目標値としている（働き方改革実行計画 工程表（2017））。

2018年7月に可決された働き方法案では、「労働時間に関する制度」が見直しされた。具体的には、労働基準法、労働安全衛生法における時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則とし臨時的な特別な事情がある場合は上限がなかったが、特別な事情がある場合も、年720時間、単月100時間未満（休日労働 含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定された。（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（2018））

上記をふまえ、企業は長時間労働是正を目的に、労働者の残業をより一層厳しく規制している。しかし、このような長時間労働の規制は労働者の希望と合致しているかどうかはわからない。

また、働き方改革実行計画（2017）には「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。多くの人が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができ

てこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。(中略)日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。(中略)長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく(働き方改革実行計画(2017))とある。しかし、ワーク・ライフ・バランスの改善は、女性や高齢者が仕事に就業をもたらさない。したがって、働き方改革の前提には、「長時間労働を是正すると、ワークライフ・バランスが改善しこれまでは困難であった男性の家庭参加が可能となり、女性のキャリアを阻んできた家事や育児の一部を男性が担うようになるので、これまで家事や育児を担ってきた女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。」といった男性の家庭参加と家事の促進が含まれていることが推察できる。つまり、働き方改革は「労働者は長時間労働を望んでいない。」「早く帰って家庭参加を望む」「早く帰れるようになれば家庭参加だけでなく家事の一部を担う。」を前提にしていると考えられる。

しかし、労働者の希望については十分に検討されているとは言えない。

長時間労働は望まないものの、他のものを望む結果として長時間労働となることも考えられる。

Kuroda & Yamamoto (2016) は長時間労働者ほど仕事の満足度が高い傾向にあることを示している。その他の条件を一定とした場合、週当たりの労働時間が55時間を超えると、仕事満足度が上昇する。労働時間が長くなるほど、メンタルヘルスは悪化する傾向がある一方で、仕事がおもしろくなり、仕事から得られる非金銭的な満足度が上がっていくことを明らかにしている。Kuroda & Yamamoto (2016) は、仕事の満足度に昇進への満足度を用いているが、昇進への満足度以外にも仕事の満足度の要因は考えられる。フライとスタッパー(2005)は、仕事に関して内在的特性としての働くという行為そのもの(自律性、有能感、関係性、業務の多様性)と外在的特性としての労働条件(給与、労働条件、雇用保証、社会的立場)の全く異なる2つの特性が存在し互いに相関関係にあることを指摘している。Ryan et al. (1986) は、仕事そのものの楽しさややりがい、内発的動機づけ、給与や、昇進など労働条件に関するものを外発的動機づけとし、内発的動機づけが高いほうが、幸福度や満足度が高いと主張し、内発的動機づけの強さを課題に取り組む時間の長さで計測している。この点をふまえれば、自主的に長時間労働をしている人は内発的動機づけが高く、仕事の満足度が高い可能性がある。一方で労働時間が長ければ収入が高くなることが想定される。内在的、外在的な特性のどちらか一方が満足だとしても、もう一方に不満があるのであれば、仕事に対する満足は相対的に低くなると考えられる。

以上の点をふまえれば、長時間労働には、金銭的インセンティブとなる収入だけでなく、将来の高年収・昇進、仕事のやりがいなど、非金銭的なインセンティブの両方が存在し、どちらも仕事の満足度をもたらしている。

一方、アメリカの社会学者であるホックシールド（2012）は、職場は価値あることを成し遂げる感覚、刺激、気のおけない人間関係があるのに対し、疲れて帰宅して家庭では家事に追われても励ましや支え評価してくれる存在も無いため、家庭より職場のほうがリラックス出来る場所であると仕事に逃げる夫婦を描いている。この点をふまえれば、労働者は家に早く帰り家事をすることよりも、会社に残って仕事をする長時間労働を望んでいる可能性も考えられる。

4 調査と分析

以上の問題意識に基づき、「労働者は短い労働時間を選好しているかどうか」、「労働時間を短縮されたらその時間を家庭参加に使いたいかどうか」、「労働時間は仕事の満足度にどの程度影響を与えているか」を明らかにするため調査と分析を行う。

「労働者は短い労働時間を選好しているかどうか」は、現在の労働時間によって希望する労働時間に違いがあるかを分析する。（分析 1）

「労働時間を短縮されたらその時間を家庭参加に使いたいかどうか」は、残業を禁止された場合にその時間で何をしたいかの回答が現在の労働時間によって異なるかを分析する。（分析 2）

「労働時間は仕事の満足度にどの程度影響を与えているか」は、仕事の満足度と労働時間・年収・仕事のやりがいの関係を分析する。（分析 3）

調査は、Yahoo!クラウドソーシング¹で500人の協力者の募集を行った。

ウェブ上で公募する調査に対してはこれまで回答の信頼性や属性の偏りに懸念があるとされてきた。しかし、クラウドソーシングの回答の信頼性について、三浦・小林（2016）は教示の精読に焦点を当てて、ネット調査会社、クラウドソーシングサービス、大学の参加者プールの登録者を比較している。ネット調査会社のモニタの回答が最も精読率が低く、クラウドソーシングと大学の参加者は同程度であった。

属性の偏りについては、Yahoo!クラウドソーシングでは、年齢、性別の属性のコントロールは可能である。調査の目的である長時間労働の影響を分析するには、就業者であること、労働時間や労働条件を確認する必要がある。このため、属性はコントロールせずに、先着順で公募を行い、質問により対象者を抽出し、これまでの研究と著しい乖離がないことを確認する。

2018年4月14日17時から募集を開始し、500人の回答を得る2018年4月15日3時40分まで行われた。Yahoo!クラウドソーシングでは、謝礼がTポイントで支払われる。本調査の協力者は回答

¹ クラウドソーシングとは、不特定の人（crowd＝群衆）に業務委託（sourcing）するという意味の造語で、ICTを活用して必要な時に必要な人材を調達する仕組みであり、プラットフォームとなるマッチングサイトにアウトソーシングしたい業務を公募する（平成30年 情報通信白書（2018）p188）。Amazon社のMechanical Turkが広く知られており、タスクとして行われた実験のデータや回答を用いた学術論文も数多く発表されている。日本においてもクラウドソーシングで仕事を受注する人が150万人程度であると推計されており、クラウドソーシング上での実験や回答を用いた学術論文も発表され始めている（例えば後藤（2017））。

後7ポイントが渡されている。500人の回答者のうち、週当たり15時間以上労働と回答し、その他の労働条件の質問に働いていないと選択していない291人（男性：208，女性：83，平均年齢44歳）を対象者として抽出した。分析には IBM SPSS Statistics 25を使用した。

分析1：労働時間を決定する要因

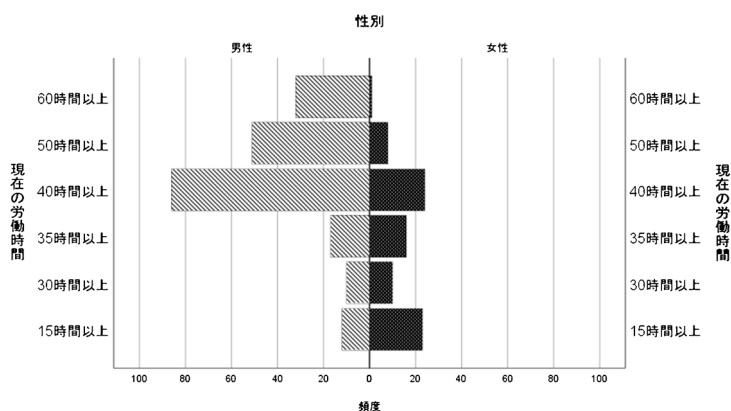
ここでは、労働時間を決定する要因と属性の分布を確認する。

最初に被験者のデータの概要を確認する。平均年齢は、男性：45歳，女性：41歳，平均年収は、男性：538万円，女性：264万円であった。女性は15時間以上と40時間以上が多く，男性は，40時間以上が突出して多い。ついで，50時間以上，60時間以上となり，40時間未満は2割以下であった。（表2 図3）

表2 記述統計量

性別		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	個人収入中央値	208	100.00	2100.00	537.9808	372.12636
	年齢中央値	208	23.00	73.00	45.3317	8.73499
女性	個人収入中央値	83	100.00	700.00	263.8554	162.73449
	年齢中央値	83	23.00	58.00	40.8916	8.73459

図3 性別と現在の労働時間の分布



分析1-1 労働時間を従属変数とした回帰分析

次に、「週当たり労働時間」を従属変数として，最小二乗法による重回帰分析を行う。

クラウドソーシングは平成30年版情報通信白書（2018）によれば，ICT を利用した非雇用者人材の活用とされており，女性の労働力活用を推進すると考えられる。女性比率，自営業比率の割合が高い可能性がある。このため，分析の目的には，女性や自営業比率が極端ではないこと，労働時間，年収がこれまでの研究と大きな違いがないことを確認することにある。

労働時間は、調査の選択肢にあわせて、15～29時間を「20」に、30～34時間を「30」に、35～39時間を「35」に、40～48時間を「40」に、49～59時間、「50」に、60時間以上を「60」の数値に変換して従属変数の値として用いた。

独立変数には、「性別」「教育」「年収」「就業形態」「勤務形態」「子ども」「配偶者」を使用した。

教育は、「小学、中学、高校、その他」と「短大・専門・大学、大学院」の2群に設定した。

就業形態は、「正規雇用：正規の職員、従業員」「非正規雇用：パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員、労働派遣事業所の派遣社員、その他の雇用者」「経営・自営：会社などの役員、会社経営、自営業、自由業、フリーランス」の3群に設定した。

勤務形態は「始業固定：始業時間が固定」「始終固定：就業時間が固定で残業不可、始業時間と就業時間は会社都合で変動」「柔軟：始業時間は固定されていない（フレックスタイム）、始業時間も働く時間も自己都合で変動（裁量労働）」の3群に設定した。

子どもは「無」「乳幼児」「小学生以上」の3群に設定した。

配偶者は「未婚」「フルタイム勤務：週35H以上労働」「短時間勤務：週35H未満労働」「無職」の4群に設定した。

結果は表3に示すとおり、労働時間が有意に長い要因は、男性であること、始終固定されている勤務形態と比べて始業のみ固定されている勤務形態があげられる。労働時間が有意に短い要因は、年収400万円と比べて年収200万未満、正規雇用に比べて非正規雇用があげられる。男女別の分析では、子ども無しに比べ乳幼児がいること、固定勤務に比べ自分で勤務時間を決められる柔軟

表3 労働時間を従属変数とした回帰分析

従属変数：就労時間		男女			男性			女性		
		B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β
(定数)		44.82	2.27	**	51.40	2.35	**	47.27	3.58	**
性別	男性	7.24	1.64	0.25 **						
教育	短専大学大学院	1.19	1.51	0.04	1.05	1.91	0.04	0.15	2.54	0.01
年収	200万未満	-10.71	1.92	-0.34 **	-11.86	2.72	-0.34 **	-8.77	2.73	-0.36 *
ref:400万	600万未満	-0.02	1.77	0.00	0.66	2.19	0.03	-0.90	3.18	-0.03
	800万未満	-1.35	2.33	-0.03	-1.83	2.72	-0.06	-2.33	7.32	-0.03
	1000万未満	-3.95	2.88	-0.08	-4.05	3.12	-0.10			
	1000万以上	-1.14	3.11	-0.02	-1.18	3.40	-0.03			
年齢	20代	4.22	2.83	0.07	0.99	4.62	0.01	5.48	3.67	0.15
ref:40代	30代	-0.64	1.57	-0.02	-1.74	1.98	-0.07	0.82	2.80	0.03
	50代	-0.87	1.67	-0.03	-1.39	2.04	-0.05	-0.32	3.18	-0.01
	60代	-5.79	3.71	-0.08	-7.05	3.96	-0.12			
就業形態	非正規雇用	-6.22	1.86	-0.21 **	-4.86	2.54	-0.15	-7.38	2.90	-0.31 *
ref:正規雇用	経営・フリー	1.10	2.16	0.03	0.56	2.54	0.02	4.28	4.65	0.12
勤務形態	始業就業会社固定	-3.86	1.45	-0.15 **	-3.26	1.86	-0.14	-5.26	2.54	-0.22 *
ref:始終固定	柔軟	-3.26	1.73	-0.11	-1.28	2.11	-0.05	-8.53	3.39	-0.30 *
子ども	乳幼児	-4.43	2.60	-0.10	-0.03	3.68	0.00	-9.18	3.89	-0.25 *
ref:無	小学生以上	0.99	1.80	0.04	3.43	2.48	0.14	-1.85	2.97	-0.07
配偶者	フルタイム	-1.13	1.95	-0.04	-0.74	3.29	-0.02	-0.82	2.43	-0.03
ref:未婚	短時間	-0.70	2.25	-0.02	-2.68	2.77	-0.09			
	無職	3.22	2.46	0.08	0.80	3.03	0.02	8.32	9.94	0.08
自由度調整済み決定係数			0.383			0.164			0.429	
N			291			208			83	

* $p<.05$, ** $p<.001$

な働き方、正規雇用に比べ非正規雇用が、女性にのみ有意な差が見られ、男性には見られなかった。

これらの結果はこれまでの調査と同様の傾向を示していると言える。また、「平成28年社会生活基本調査」では15歳以上の1日の平均労働時間は448分であり、男性は35歳から44歳の530分が最も長く、女性は25歳から34歳の369分が最も長い。国税庁の「平成28年民間給与実態統計調査」の平均給与は422万円（男性521万円、女性280万円）である。本調査の労働時間と年収と著しい乖離はないと言える。したがってクラウドソーシングを対象とした階級値を用いた調査ではあるものの、今回の調査の対象とすることに特に問題は見当たらない。

分析 1-2 現在の労働時間によって希望の労働時間に違いがあるか

ここでは、現在の労働時間によって希望の労働時間に違いがあるかを確認する。

希望の労働時間は、15～29時間を「20」に、30～34時間を「30」に、35～39時間を「35」に、40～48時間を「40」に、49～59時間を「50」に、60時間以上を「60」として順序尺度として従属変数とした。

現在の労働時間は、「軽労：15～29時間」「時短：30～34時間」「標準：35～39時間」「軽残：40～48時間」「重残：49～59時間」「超残：60時間以上」の6群とした。特にここでは、重残、超残を主な論点として検討する。

「a：現在の労働時間によって希望労働時間の分布に違いがあるか」と「b：現在の労働時間と希望時間の差の分布は、現在の労働時間によって違いがあるか」について、対応のない3標準以上に対する最頻値の差を検定するクラスカルウォリス（Kruskal-Wallis）検定を実行したところ、「a：現在の労働時間によって希望労働時間の分布に違いはない」は $p < .01$ 、「b：現在の労働時間と希望労働時間の差の分布に違いがない」は $p < .01$ となり、対立仮説が採択された。

「a：現在の労働時間によって希望の労働時間に違いがあるか」は「標準：35～39時間」が全体の中央値となり、「軽労：15～29時間」と「時短：30～34時間」は、最頻値は異なるが選択の分布は類似している。「標準：35～39時間」と「軽残：40～48時間」、「重残：49～59時間」と「超残：60時間以上」はともに最頻値は同値であるが、選択の分布は異なっており、現在の労働時間が長いほど希望の労働時間も長い。（図4）

「b：現在の労働時間と希望時間の差の分布は、現在の労働時間によって違いがあるか」は「軽労：15～29時間」のみ最頻値は0ではあるものの増加希望もみられる。そのほかは全体として現在の労働時間から平均して10時間ほど減らす1つ下の階級値を選択している。（図5）

週30時間以上労働者には労働時間を長くしたい人は4.8%と僅かであったことから労働時間を長くする選好は強くないことが考えられる。法定労働基準に該当する「標準：35～39時間」に満たない労働時間を望む人は全体では33%、標準群以上では17%と少なく、現在の労働時間あるいは、1つ下の階級値を選択した人が70%となり多い。以上から、労働時間短縮の意向はあるものの、短い労働時間ほど選好しているわけではない。現在はある程度希望を反映した労働時間であり現在の

図 4：希望労働時間と現在労働時間

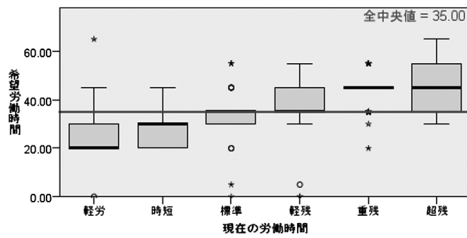
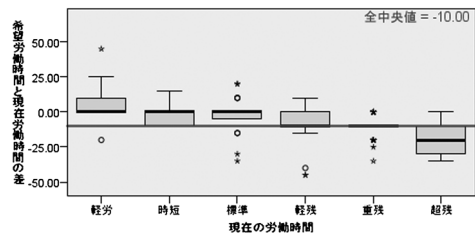


図 5：希望労働時間と現在労働時間の差



労働時間が長い人ほど、希望の労働時間も長い傾向にあると言える。したがって、長時間労働は職場の要請によるものだけではなく、労働者自ら望んでいることも要因であることが示された。

分析 2：残業禁止となった場合の行動と労働時間の関係

ここでは、残業が禁止されるとする仮想質問を用いて、その時間に何がしたいのかが現在の労働時間によって違いがあるのかを分析する。職場からの要請で仕方なく労働しているのであれば、その時間を家族との時間や趣味のスポーツなどを希望することが考えられる。職場での仕事量が変わらない、あるいは仕事の質を落とすたくない場合には家に仕事を持ち帰ることが考えられる。残業代の削減により収入が不足する場合には副業することが考えられる。

質問文は「次のような場合、あなたならどうしますか。あなたは会社員だと想定してください。会社の方針転換で残業が一切認められなくなり、定時にオフィスを出ないといけなくなった。」とした。選択肢に家庭参加として、家事の要素を除いた「家族の団らん」と「家事」を含めている。ほかのは「仕事：仕事の質を保つため、仕事を持ち帰って行く」「副業」「休養する」「友人など与交流」「趣味や体力づくり」「キャリアアップ自己啓発」「転職活動」を設定した。

労働時間の標準以上の「標準：35～39時間」「軽残：40～48時間」「重残：49～59時間」「超残：60時間以上」の4群を対象としたクロス表に示す（表4）。分析結果は、 $\chi^2 = 47.953$ $d.f. = 24$ ($p < .01$) であり、分布は一樣ではないことを示している。

残業禁止となった場合の行動は休養（27.2%）、趣味運動（17.9%）と家族団らん（17.9%）、仕事（17.4%）、副業（11.9%）の順に選択されている。家事を選択した人は、2.1%であった。過当たり労働時間の標準、軽残条件では休養が多く「標準」（42.4%）「軽残」（30%）であった。過当たり労働時間が重残・超残条件では、「仕事：仕事の質を保つため、仕事を持ち帰って行く」が最も多く「重残」（22%）「超残」（42.4%）であった。「重残：49～59時間」に対する副業の割合が若干多かった（15.3%）（表5）。

労働者全体の傾向として、家事が全体の2.1%、休養が全体の27.2%だったことから、疲れて帰宅したら家でゆっくり過ごすことを望んでいると考えられる。家事はやりたいことではなくできれば避けたいことである可能性が高い。趣味運動（17.9%）と家族団らん（17.9%）、仕事（17.4%）は同程度であるが、労働時間別にみると、労働時間が短いほど休養や家族団らんを選択する割合が

表4 労働時間と残業禁止のクロス表

			仕事	副業	家族団らん	休養	友人交流	趣味運動	自己啓発	転職活動	家事	合計
労働時間	標準	度数	1	4	7	14	1	4	0	0	2	33
		労働時間の%	3.0%	12.1%	21.2%	42.4%	3.0%	12.1%	0.0%	0.0%	6.1%	100.0%
	軽残	度数	13	11	22	33	1	24	0	4	2	110
		労働時間の%	11.8%	10.0%	20.0%	30.0%	0.9%	21.8%	0.0%	3.6%	1.8%	100.0%
	重残	度数	13	9	10	12	4	8	2	0	1	59
		労働時間の%	22.0%	15.3%	16.9%	20.3%	6.8%	13.6%	3.4%	0.0%	1.7%	100.0%
	超残	度数	14	4	3	5	0	6	0	1	0	33
		労働時間の%	42.4%	12.1%	9.1%	15.2%	0.0%	18.2%	0.0%	3.0%	0.0%	100.0%
	合計	度数	41	28	42	64	6	42	2	5	5	235
		労働時間の%	17.4%	11.9%	17.9%	27.2%	2.6%	17.9%	0.9%	2.1%	2.1%	100.0%

増え、労働時間が長いほど家での仕事を選択する割合が増えている。

残業が禁止され自主的に家で仕事をするのであれば、所定外労働の対象とならず残業代は支払われない。このため残業代がもたらす金銭的なインセンティブによるものではなく、将来の収入や昇進、あるいはやりがいなど非金銭的なものがインセンティブになっている可能性が高い。

一方、残業が常態化し生活費の一部に充当していれば、残業の禁止による収入の減少は大きい。副業を選んだ人は残業代分の不足の充当が目的、つまり金銭的なインセンティブの可能性が考えられる。平均の労働時間が週60時間以上の労働者は、労働基準法36条（36協定）は週の労働時間を40時間に所定外労働の上限の15時間の合計55時間を上回ることから、管理者や裁量労働など、労働基準の適用除外であり残業代の対象外の可能性も考えられる。「超残：60時間以上」より「重残：49～59時間」に「副業」を選んだ率が高いのは、「重残：49～59時間」のほうが労働基準の適用除外者の割合も少なく、残業禁止により収入の減額も大きいことが考えられる。

副業を「勤め先との仕事の内容を変えた労働」、家での仕事を「場所を変えた労働」し「場所あるいは仕事の内容を変えた」労働ととらえると、合計で29.3%となり休養（27.2%）より多い。週当たり労働50時間以上に限れば43.4%が選択している。

以上の点から、長時間労働者は、金銭的・非金銭的なインセンティブにより、自ら労働時間を長くしていることが推察できる。また、労働時間が短縮され家庭参加の促進がなされるとともに家での労働も促進される可能性が示された。

分析3：労働時間の長さが仕事の満足度に与える影響

最後に、労働時間の長さが仕事の満足度に与える影響を分析する。

本稿では、非金銭的なインセンティブとして「仕事のやりがい」を用い、給与、労働時間、仕事のやりがいなど相対的な「仕事の満足度」を用いる。「仕事の満足度」を従属変数として「週当たり労働時間」、「個人年収」、「仕事のやりがい」を独立変数として設定し、カテゴリカル回帰分析を行った。

カテゴリカル回帰分析とは、質問における回答の順序から数量化を行い、従属変数を求める分析方法である。重回帰分析では、従属変数は数値、独立変数は、数値あるいは、ダミー変数となる

が、カテゴリカル回帰分析では、従属変数、独立変数ともに、順序、名義、数値のいずれの尺度も当てはめることができる。SPSS では交互最小 2 乗法をつかって、カテゴリの数量化を基準を満たすまで繰り返している（石村ら（2013））。

従属変数は、仕事の満足度（1. 不満, 2. どちらかといえば不満, 3. どちらかといえば満足, 4. 満足）、独立変数は、労働時間（1. 15～29時間, 2. 30～34時間, 3. 35～39時間, 4. 40～48時間, 5. 49～59時間, 6. 60時間以上）、年収（1. 200万円未満, 2. 200～400万円未満, 3. 400～600万円未満, 4. 600～800万円未満, 5. 800～1000万円未満, 6. 1000万円以上）、仕事のやりがいがある（1. 当てはまる, 2. どちらかという当てはまる, 3. どちらかという当てはまらない, 4. 当てはまらない）である。

表 5：仕事の満足度の回帰分析

従属変数： 仕事満足度

	β	(S.E)
年収	0.139 **	0.064
労働時間	-0.151 *	0.073
やりがい	0.538 **	0.055
多重R		0.607
調整済み決定係数		0.346

* $p < .05$, ** $p < .001$

図 6：仕事の満足度の数量化得点

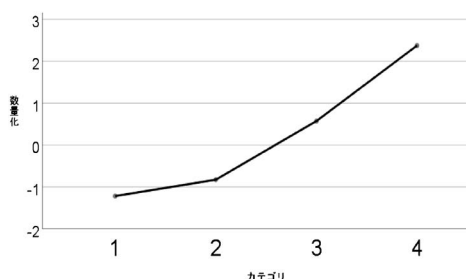


図 7：年収の数量化得点

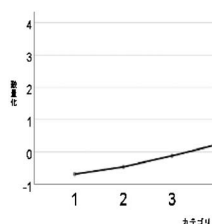


図 8：やりがいの数量化得点

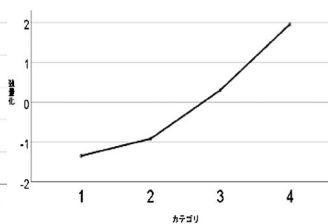
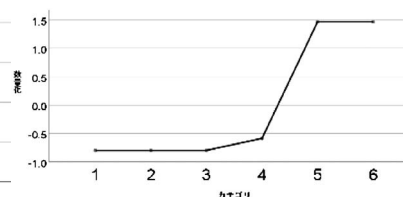


図 9：労働時間の数量化得点



結果は表 5 に示すとおり、決定係数 $R^2 = .35$ ($p < .001$) となり、標準化係数は、労働時間 $-.151$ ($p < .05$), 年収 $.139$ ($p < .001$), 仕事のやりがい $.538$ ($p < .001$) であった。労働時間は仕事の満足度に負の影響を与えているが、仕事のやりがいのほうが影響が大きい。また、数量化得点上（図 9）は労働時間の「5. 49～59時間」と「6. 60時間以上」の差はなかった。

労働時間の長さは、仕事の満足度に有意に負の影響を与えている。しかし、仕事の満足度への影響は、労働時間よりも仕事のやりがいのほうが大きな影響を与えている。

労働の動機づけの新古典派経済学の代表的なモデルである余暇・消費モデルにおいては、家計は余暇から正の効用を、労働からは負の効用を得る。家計は労働により獲得された所得を元に消費を行うことで正の効用を得るとする効用関数を前提として説明している。しかし、Casser（2016）

は、それだけでは説明できないとして、この効用関数に内在的な動機づけの理論的研究に対応した仕事の意義を含めた次のモデルを提案している。

$$U = Y(w, e) + M(\theta, x, e) - C(e)$$

所得 Y からの効用、努力（または余暇との代替費用）のコスト C 、意義にある仕事の M を式に表している。意義のある仕事 M の、 x は仕事のミッション、内発的動機づけ理論である自律、有能感、関係性が含まれている。 θ はそれらに対する個々の価値観の選好、各項に労力 e を組み合わせたモデルである。

分析 3 の結果からは、仕事の満足度と仕事のやりがいの違いや、何によってもたらされるかを明らかにすることはできていないが、収入と労働時間だけでは説明する割合が少なく、仕事の意義や仕事のやりがいなどの非金銭的存在を考慮したほうが説明の割合があがると考えられる。

Y を収入、労働時間を C 、仕事の意義である M を仕事そのものからくる喜び楽しさ、充実感「仕事のやりがい」、仕事の効用 U を給与、労働時間などの労働条件との相対的なもの、仕事の満足度と考えれば、Casser (2016) のモデルと整合的である。

5 結果と考察

以上、クラウドソーシングを用いた調査により、「労働者は短い労働時間を選好しているかどうか」「長時間労働を是正されたらその時間を家庭参加に使いたいかどうか」「労働時間が仕事の満足度にどの程度影響を与えているか」を検討した。

5-1 まとめ

第 4 章の分析結果と考察をまとめる。

「分析 1-1：労働時間を従属変数とした回帰分析」からは、本稿の長時間労働者は、これまでの長時間労働者の傾向と大きな違いはなく、正規雇用の男性は、年齢に偏りなく長時間労働の傾向にあると言える。男女別の分析では、乳幼児育児期、自分で勤務時間を決められる柔軟な働き方は女性の労働時間を有意に短くするが、男性においては有意な差は認められなかった。

「分析 1-2：現在の労働時間によって希望の労働時間に違いがあるか」からは、現在の労働時間と法定労働基準程度の間で短くしたいという傾向があり、現在の労働時間が長いほど長い労働時間が選好されていた。したがって、長時間労働は職場の要請からだけではなく、労働者本人の希望によりもたらされている可能性が示された。

「分析 2：残業禁止になった場合の行動選択」から、労働時間の短縮により家庭参加が促進されるとともに家での労働も促進される可能性が示された。労働時間が長いほど、家での労働を選択する割合が高かったことから、長時間労働者は、労働への金銭的・非金銭的なインセンティブによ

り、労働時間を自ら長時間化していることが推察できる。「早く帰れるようになれば家庭参加だけでなく家事の一部を担う。」については、家庭での時間が増えることで家事の増加も多少は期待できるが、休養や労働が優先される可能性も高く、女性のキャリア促進につながるほど家事が増える可能性は高くないことが想定される。

「分析3 労働時間の長さが仕事の満足度に与える影響」から、労働時間の長さは、仕事の満足度に有意に負の影響を与えている。しかし、仕事の満足度への影響に対しては、労働時間よりも仕事のやりがいのほうが大きい。

本研究からは、労働者は労働時間を短くしたいかと問われれば、短くしたいと答えていた。しかし、長時間労働者ほど、ホックシールド（2012）が示したように、家に早く帰って家事の一部を担うより、職場に残って長時間労働をするほうが望みである可能性が高いことが示された。

つまり、労働時間が短縮されても、必ずしも家庭参加は促進されない可能性が高いと言える。

5-2 ディスカッション

5-1の結果をふまえ、政府の指標である週あたりの労働が49時間未満の場合、想定できる1日の時間配分から、家庭参加の程度とキャリア形成が可能かどうかを検討する。

まず、「フルタイム労働勤務の残業なし」でどの程度の「家庭参加」が可能だろうか。

1日当たり8時間勤務の場合、残業なしであっても、休憩1時間、通勤1時間、1日あたり10時間が仕事に拘束される。午前8時に家を出て、9時から18時まで勤務時間となり、19時が標準的な帰宅時間となる。そこから買い物や食事の用意をするのであれば、かなり遅い時間に食事することになる。週末の休日に買い物や下ごしらえをし、事前に準備することで早めることも可能であるが、仕事で疲れて帰った後に、風呂、洗濯、掃除、子どもの宿題、など、毎日かなりハードな労働をした上に、週末まで家事に追われることになる。8時から17時の勤務であれば早く帰れる分、子どもが学校に行く前である7時に家を出る必要がある。

次に、「フルタイム労働で残業なしの働き方」でどの程度「キャリア形成」が可能だろうか。データから確認することは難しいが、経営層・あるいは管理職に、残業なしでその職を得たと答える人は多くはないだろう。つまり、残業なしで夫婦で家事を平等に分担する場合、疲れて帰った家で家事労働に追われるが、夫婦のどちらもキャリアをあきらめることになる。夫婦で平等に交互に家事をする日と残業を交互に担当することも考えられるが、この場合、どちらかは家庭参加をしていないこととなる。

週あたりの所定外労働が8時間程度で可能となる「週あたり48時間労働」の場合、週1日は定時で早く帰り、残りの4日間で8時間を配分し、1～3時間程度の所定外労働、残業をすると帰宅は、20時から22時の間となる。夕食に参加可能な場合もあり、夕食の後片付け程度の家事は可能ではあるが、配偶者のキャリアを形成するほどの家事をするのは難しいと考えられる。

つまり、政府の目標数値である週あたり49時間未満の労働であっても、夫婦の両方がキャリア

を形成することは難しく、一方が仕事でキャリアを、一方が家事を主に担う現状と大きくは変わらないと言える。

働き方改革に対応した企業の残業規制により、居場所を失い一人で駅のホームでビールを飲んで過ごしたり、バッチングセンターなどに寄り道したりと家に真っすぐには帰らず彷徨っている人をフラリーマンと呼ぶ社会現象が発生している。しかし、労働時間が短縮されたことにより、早く帰れるようになり男性の家事時間が増えた、女性の活躍が推進した、マンアワー効果が高まり生産性向上した、というようなデータはまだ多くは存在していないようである。今後、データとしても成果が現れることに期待したい。

最後に、本研究の課題を述べる。まず、属性の偏りをコントロールできていない。長時間労働の割合が比較的多い。これは、休日取得数を聞いていないため、休日や休暇で休んだ分を調整した実労働にはなっていないことが考えられる。また、調査の募集のタイトルから、労働時間が長い人の関心を集めた可能性も考えられる。実計測ではなく記憶による労働時間の調査となるため、労働時間が長い日の印象のほうが強く、実際の労働時間より長めに記憶している可能性が考えられる。

労働時間に用いた階級値は、先行研究での分類と被験者の選択しやすさから、非正規雇用のパートタイム労働を想定した15～29時間、正社員の育児介護などの短時間勤務を想定する30～34時間、所定外労働の無の35～39時間、政府の長時間労働にはあたらない40～49時間未満、政府が長時間労働とする49～59時間と、60時間以上として階級の範囲を設定しているが、数値の間隔を一定としていないことが結果に影響を与えている可能性は否定できない。

また、仕事の満足度とやりがいの違い、仕事の意義が何によってもたらされるかについては具体的にすることはできていない。今後より精緻な調査や実証実験を行い、仕事の意義ややりがいなどがどのようなものであるか、何によってもたらされているかを明らかにしていく必要があるであろう。

参考文献

- Bell, L. A., & Freeman, R. B. (2001). "The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany." *Labour Economics*, 8(2), 181–202.
- Bratti, M., & Staffolani, S. (2007). "Effort-based career opportunities and working time." *International Journal of Manpower*, 28(6), 489–512.
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). "Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning." *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215–38.
- Kuroda S. & Yamamoto I (2016). "Why Do People Overwork at the Risk of Impairing Mental Health?" *RIETI Discussion Paper Series* 16-E-037.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). "All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior*, 7–26. Guilford Press.
- OECD「Data Hours worked」<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (2018年9月15日アクセス)
- ホックシールド. A. R. (2012), 坂口緑・中野聡子・両角道代訳『タイム・バインド《時間の板挟み状態》働

- く母親のワークライフバランス：仕事・家庭・子どもをめぐる真実』明石書店
- 石村貞夫・加藤千恵子・劉晨・石村友二郎（2013）『SPSSによるカテゴリカルデータ分析の手順（第3版）』東京図書
- 石村貞夫・石村光資郎（2013）『SPSSによる統計処理の手順（第7版）』東京図書
- 石村貞夫・石村光資郎（2016）『SPSSによる多変量データ解析の手順（第5版）』東京図書
- 川端一光・岩間徳兼・鈴木雅之（2018）『Rによる多変量解析入門』オーム社
- 玄田有史（2005）『働く過剰 大人のための若者読本』NTT出版
- 後藤晶（2017）「利他性・信頼の社会経済的要因：実験経済学的妥当性を担保したアンケート「実験」を目指して」行動経済学，9，114-117
- 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」概要（2018）
- 国税庁「平成28年民間給与実態統計調査」（2017）
- 佐野晋平・大竹文雄（2007）「労働と幸福度」日本労働研究雑誌，558，4-18.
- 首相官邸「働き方改革実行計画」（2017）
- 総務省「平成28年 社会生活基本調査」（2017）
- 総務省「平成30年版 情報通信白書」（2018）
- 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，（536），56-68.
- 常見陽平（2017）『なぜ，残業はなくなるのか』祥伝社
- 鶴光太郎（2016）『人材覚醒経済』日本経済新聞社
- フライ，B. S.（2012），白石小百合訳『幸福度ををはかる経済学』NTT出版
- フライ，B. S.・スタッツァー，A.（2005），沢崎冬日・佐和隆光訳『幸福の政治経済学—一人々の幸せを促進するものは何か』ダイヤモンド社
- 森岡孝二（2005）『働きすぎの時代』岩波書店
- 三浦麻子・小林哲郎（2016）「オンライン調査における努力の最小限化（Satisfice）傾向の比較：IMC違反率を指標として」メディア・情報・コミュニケーション研究，1，27-42.
- 山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析』日本経済新聞社