

# 労働時間に影響する 仕事や個人の特性について

小 倉 一 哉

## 1. はじめに

これまでの労働時間に関する調査・研究によって、「所定労働時間を超える（残業をする）理由」の第1位は「そもそも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」）」であることが明らかになっている<sup>(1)</sup>。それゆえ、「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でできれば、長時間労働の大きな原因が判明するかもしれない。「客観的に業務量を測定する」とは、（全員の能力・スキルのレベルが同じと仮定すれば）何人の労働者が、何時間かけたかということになる。しかし実際には、個々の労働者の能力・スキルのレベルには相違があり、かつ、職場や仕事内容が異なれば「業務量」の測定方法も異なるであろう。それゆえ、特定の職場や労働者を対象とするのではなく、多様な職場における多様な労働者の「業務量」を相互比較可能な形で測定することはきわめて困難であると考ええる。

他方で「所定労働時間を超える理由」の第2位は、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」となることが多い<sup>(2)</sup>。これは個人の仕事に対する意欲の高さ

---

(1) 佐藤（2008）、JILPT（2005）、JILPT（2006）、JILPT（2009）、小倉・藤本（2007）など。  
(2) JILPT（2005）、JILPT（2006）、JILPT（2009）、小倉・藤本（2007）など。

と見ることもできる。したがって、そうした意欲の高さが、自らの業務の完成度を（場合によっては必要以上に）高め、そのことが長時間労働の原因となる可能性も否定できない。

小倉・藤本（2010）は、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た。インタビュー調査の結果、以下のような定性的な特徴を指摘した<sup>(3)</sup>。

- ①顧客や社内の他部門、協力会社などとの関係性の強さが労働時間や働き方に大きな影響を及ぼしている。したがってそういう関係性が弱くなれば、労働時間は自己決定性が高まり、相対的には長くならないように見える。
- 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（2008）でも指摘されているように<sup>(4)</sup>、「当初計画と受注後のズレ」が当該企業の様々な部門にも該当する。しかし、「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。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」<sup>(5)</sup>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。
- ⑤対象者の多くが、「100点を目指して働いているわけではない」と答えている。

---

(3) 小倉・藤本（2010）を参照。

(4) 佐藤（2008）は、当初計画と受注後のズレ（受注後には当初計画時より要員が少ない）の解消に、要員調整ではなく労働時間（長時間労働）が使われやすいこと、及び「労働時間管理・規制」が「仕事管理」とあまり関連していない（ために長時間労働となりがちな）ことを指摘している。

(5) 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。

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、昨年と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人はいない。

上記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。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。さらに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ひ、目指す仕事の出来は「80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。

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、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。

しかしそれでも、①や②の「仕事特性」、及び⑤や⑥の「個人特性」については、労働者個人の回答を利用することで、分析が可能である。既存調査の再分析をした結果、小倉・藤本（2010）は、以下のような暫定的な結果を導いた。

- ①「仕事特性」の代理指標<sup>(6)</sup>は男性には影響を与えていることがわかった。また、「個人特性」の代理指標である仕事余暇志向は男女ともにかなり明確な

結果を示した。つまり、仕事志向の強さが総実労働時間の長さに影響している。

- ②「管理監督者」として扱われることが多い管理職を対象に、出退勤時間の自由な決定と正社員・非正社員の採用及び配置への関与度の影響を検証したところ、前者は明確な影響を与えていないことが、後者は若干の影響（関与していることが管理職の総実労働時間を長くする可能性）があることがわかった。

以上のように、小倉・藤本（2010）は、インタビュー調査と既存調査の再分析によって「仕事特性」と「個人特性」が労働時間の長さに与える影響を考察した。しかし今後の課題として、①「仕事特性」について、顧客や社内の他部門、協会会社などとの関係性の強弱と労働時間の関係を検証すること、②仕事余暇志向以外の「個人特性」と労働時間の関係を検証すること、③管理職の仕事の性質についてより精緻に検討することを指摘した。

そこで筆者は、上記の課題に取り組むため、新たに労働者個人に対するアンケート調査を実施した。本稿は上記課題のうち①と②について分析したものである<sup>(7)</sup>。

## 2. 調査の概要

雇用労働者の労働時間と意識等について調査するため、平成22年2月に民間調査会社の郵送モニターを利用してアンケート調査を実施した。「賃金構造基本統計調査」（平成20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）それぞれの分布に応じて、男女→年齢階層の順に、①②それぞれ5,000人ずつ配布し、回収は「管理職」4,423

(6) 「仕事の裁量度」及び「働く場所の可能性」を用いた。詳しくは小倉・藤本（2010）を参照。

(7) 本調査研究成果の詳細は、JILPT（2011）を参照。

件(88.5%),「非管理職」4,338件(86.8%),計8,761件(87.6%)となった。ただし調査時点で「正社員」ではないと回答した640件を集計・分析の対象からはずし、基本的な集計・分析の対象(正社員)は8,121件となった<sup>(8)</sup>。調査は、2010年1月時点もしくは1ヶ月間について回答してもらった。

なお本調査は、管理職と非管理職を分けて抽出・配布しているため、全体に占める管理職比率が高い。これは管理職特有の問題を考察するために採用した方法であるが、管理職比率が高いために、非管理職と合計して集計・分析をすることは、全体の傾向をゆがめる可能性がある。そのため、集計・分析に際しては、管理職サンプル、非管理職サンプルをそれぞれ別に扱うことにした。

次に本研究の主要な対象である労働時間について説明する。労働時間(の長さ)については、2010年1月における、「1日の所定労働時間」「月間所定出勤日数」「月間実出勤日数」「月間残業時間<sup>(9)</sup>」「残業手当が支給された時間<sup>(10)</sup>」を質問した。このうち「1日の所定労働時間」で、8時間を超えるケースが800件(うち10時間を超えるケースが306件)あった。違法性が疑われるが、回答者が勤務する企業の業種を見てみると医療・福祉や卸売・小売業、飲食・宿泊業など実態としてはあり得る数字である。また最大値でも12.5時間であり、大きな異常値とはいえないと考え、そのまま使うことにした。

集計・分析に際して主に使用する労働時間は、「月間総労働時間」である。これは「1日の所定労働時間」に「月間所定出勤日数」を乗じた時間と「月間残業時間」を足した時間である<sup>(11)</sup>。なお、必要に応じて「月間残業時間」及び

---

(8) ただし「役員」235件を除外した。また、本報告書では配布時点ではなく回答時点の役職に基づいて「非管理職」と「管理職」を別々に集計・分析している。また配布時は調査会社の役職分類に従ったが、調査時点で役職が異動しているケースがあった。そのため、集計・分析に際しては調査回答時点の役職を基準にした。また、管理職、非管理職ともに役職で無回答の133件を除外し、結果的に管理職2,733件、非管理職5,020件、計7,753件が集計・分析の対象となる。

(9) 「残業手当の有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた時間で所定労働時間を超えた時間(自宅での作業時間等を含み、副業の時間を除く)」という定義である。

(10) 「管理職またはみなし労働時間(裁量労働制等)が適用され、深夜勤務手当、休日出勤手当が支給された場合は、その時間分を答える」という説明をつけた。

「月間サービス残業時間（後述）」についても扱う。なお「月間総労働時間」が80時間未満（446件）の場合は、欠損値とした。その他、必要な変数の欠損値は除外して集計・分析している。

### 3. 労働時間の現状

第1表は、性別で月間総労働時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職とも、男性のほうが女性より長いこと、及び男女計では管理職のほうが長い<sup>11)</sup>が、男性だけでは非管理職のほうがやや長いようである。

第1表 性別に見た月間総労働時間の分布

		161時間 未満	161～181 時間未満	181～201 時間未満	201～221 時間未満	221時間 以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	男性	27.0%	26.0%	19.5%	11.6%	15.8%	100.0%	(3581)	187.5
	女性	43.8%	29.1%	14.9%	6.7%	5.6%	100.0%	(1152)	170.1
	合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100.0%	(4733)	183.2
管理職	男性	25.9%	29.2%	20.0%	10.0%	15.0%	100.0%	(2566)	186.0
	女性	28.1%	29.8%	24.6%	7.0%	10.5%	100.0%	(57)	183.8
	合計	25.9%	29.2%	20.1%	9.9%	14.9%	100.0%	(2623)	186.0

第2表 職種別に見た月間総労働時間の分布

		161時間 未満	161～181 時間未満	181～201 時間未満	201～221 時間未満	221時間 以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般事務系	43.5%	26.9%	14.3%	8.6%	6.7%	100.0%	(952)	171.4
	営業系	22.8%	25.2%	21.2%	11.8%	19.0%	100.0%	(1150)	192.0
	専門職	32.5%	28.7%	18.8%	11.1%	9.0%	100.0%	(1272)	179.3
	技能系	27.9%	25.2%	18.2%	10.3%	18.4%	100.0%	(1088)	189.4
	合計	31.2%	26.6%	18.3%	10.6%	13.4%	100.0%	(4462)	183.4
管理職	一般事務系	30.9%	29.7%	21.5%	7.0%	11.0%	100.0%	(502)	179.3
	営業系	27.1%	27.4%	18.6%	9.0%	17.9%	100.0%	(877)	187.6
	専門職	23.2%	33.0%	20.4%	10.9%	12.5%	100.0%	(690)	183.7
	技能系	22.6%	25.6%	21.4%	11.4%	18.9%	100.0%	(402)	195.0
	合計	26.1%	29.1%	20.2%	9.5%	15.1%	100.0%	(2471)	186.0

(11) 「1日の所定労働時間」×「月間所定出勤日数」なので、年次有給休暇を取得した場合、実際に働いた時間より長い数字となる。他方で「1日の所定労働時間」×「月間実出勤日数」とすると、年次有給休暇取得の影響は解消されるが、同時に休日出勤の分が含まれる。本調査では「月間残業時間」を別途質問しており、通常の残業時間だけでなく休日出勤による労働時間もこちらに含まれるため、「1日の所定労働時間」×「月間所定出勤日数」+「月間残業時間」=「月間総労働時間」とした。

第2表は、職種<sup>12)</sup>別に月間総労働時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では営業系、技能系の順に長く、管理職では技能系、営業系の順に長い。

第3表は、勤務先の業種<sup>13)</sup>別に月間総労働時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では流通・飲食、建設、通信・運輸の順に長く、管理職では建設、流通・飲食の順に長い。

第3表 業種別に見た月間総労働時間の分布

		161時間 未満	161～181 時間未満	181～201 時間未満	201～221 時間未満	221時間 以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	建設	29.4%	24.9%	17.8%	11.9%	16.0%	100.0%	(337)	189.0
	製造	36.7%	28.1%	17.4%	8.4%	9.4%	100.0%	(1349)	176.9
	通信・運輸	26.7%	25.9%	20.0%	10.5%	16.9%	100.0%	(591)	187.5
	流通・飲食	24.3%	24.0%	18.1%	12.8%	20.8%	100.0%	(592)	193.3
	金融・不動産	36.2%	30.7%	16.7%	7.7%	8.7%	100.0%	(378)	176.1
	学術・教育・医療	27.9%	27.4%	20.4%	13.9%	10.4%	100.0%	(734)	183.3
	他サービス	29.0%	23.7%	19.8%	11.1%	16.5%	100.0%	(541)	186.4
	合計	30.8%	26.6%	18.6%	10.7%	13.3%	100.0%	(4522)	183.4
管理職	建設	18.1%	28.9%	18.1%	13.8%	21.1%	100.0%	(232)	196.0
	製造	26.4%	30.3%	21.3%	9.1%	12.9%	100.0%	(822)	184.2
	通信・運輸	26.0%	34.7%	18.9%	9.1%	11.2%	100.0%	(285)	183.3
	流通・飲食	26.4%	24.9%	17.6%	10.9%	20.2%	100.0%	(386)	190.6
	金融・不動産	28.0%	26.7%	24.7%	6.8%	13.9%	100.0%	(296)	183.6
	学術・教育・医療	24.4%	31.1%	21.3%	11.6%	11.6%	100.0%	(225)	182.8
	他サービス	27.3%	27.3%	18.9%	11.1%	15.5%	100.0%	(297)	185.4
	合計	25.7%	29.1%	20.3%	10.0%	14.9%	100.0%	(2543)	186.1

(12) 調査票の元の分類は「1 総務・人事・経理等」「2 一般事務・受付・秘書」「3 営業・販売」「4 接客サービス」「5 調査分析・特許法務などの事務系専門職」「6 研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「7 医療・教育関係の専門職」「8 現場管理・監督」「9 製造・建設の作業」「10 輸送・運転」「11 警備・清掃」「12 その他」となっている。表の4分類は、これらのうち1, 2を「一般事務系」、3, 4を「営業系」、5, 6, 7を「専門職」、8, 9, 10, 11を「技能系」とした。ただし12は欠損値とした。

(13) 調査票の元の分類は「1 農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」「2 建設業」「3 製造業」「4 電気・ガス・水道・熱供給業」「5 情報通信業」「6 運輸業、郵便業」「7 卸売業、小売業」「8 金融業、保険業」「9 不動産業、物品賃貸業」「10 学術研究、専門・技術サービス業」「11 宿泊業、飲食サービス業」「12 生活関連サービス業、娯楽業」「13 教育、学習支援業」「14 医療、福祉」「15 複合サービス業（郵便局、協同組合）」「16 サービス業」「17 公務」「18 その他」となっている。表の7分類は、これらのうち1, 17, 18は数が少ないため欠損値とし、2を「建設業」、3を「製造業」、5, 6を「通信・運輸」、7, 11を「流通・飲食」、8, 9を「金融・不動産」、10, 13, 14を「学術・教育・医療」、4, 12, 15, 16を「他サービス」とした。

#### 4. 仕事特性と労働時間

前述したように、小倉・藤本（2010）では、顧客や社内の他部門、協力会社などとの関係性の強弱というような「仕事特性」が労働時間に影響する可能性が示されている。小倉・藤本（2010）では、「仕事の裁量度」と「働く場所の可能性」という2つの代理変数を用いたが、インタビュー調査による知見からより広範に「仕事特性」を把握する必要があると考え、本調査では、次のような質問を用意した。

1つめは「回答者の仕事の性質（以下「仕事の性質」）」である。労働時間との関連性を意識して、「a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている」「b. 自分で仕事のペースや手順を決められる」「c. 一人でこなせる仕事が多い」「d. 取引先や顧客の対応が多い」「e. 社内の他の部門との連携・調整が多い」「f. 企画・判断を求められる仕事が多い」「g. 会議や打ち合わせが多い」「h. 会社以外の場所でも仕事ができる」の8項目について、それぞれに「当てはまらない」「あまり当てはまらない」「やや当てはまる」「当てはまる」の4件法でたずねた。

2つめは「直属の上司の性質（以下「上司の性質」）」である。小倉・藤本（2010）では、上司が「やるべき仕事かどうかの判断をきちんとしていない」といった指摘があった<sup>(14)</sup>。したがって「上司の性質」が自分の仕事の進め方や労働時間に影響する可能性は大きい。それゆえ「上司の性質」を「仕事特性」の一つとして扱うことにする。労働時間との関連性を意識して、「a. 必要以上に資料の作成を指示する」「b. 必要以上に会議を行う」「c. 仕事の指示に計画性がない」「d. 指示する仕事の内容が明確でない」「e. 終業時刻直前に仕事の指示をする」「f. 残業することを前提に仕事の指示をする」「g. 社員間の仕事の平準化を図っていない」「h. つきあい残業をさせる」「i. 残業する人ほど高く評価す

---

(14) 小倉・藤本（2010）pp.30-31.



る」の9項目について、それぞれに「当てはまらない」「あまり当てはまらない」「やや当てはまる」「当てはまる」の4件法でたずねた。

「仕事の性質」及び「上司の性質」と労働時間の関係を見よう。第4表は、「仕事の性質」の各項目の否定・肯定度と月間総労働時間の平均を見たものである。否定・肯定度（「当てはまらない」「当てはまる」）によって月間総労働時間の相違が10時間以上ある項目は、非管理職では「d.取引先や顧客の対応が多い」「f.企画・判断を求められる仕事が多い」「g.会議や打ち合わせが多い」「h.会社以外の場所でも仕事ができる」、管理職では「a.仕事の範囲や目標がはっきりしている」「b.自分で仕事のペースや手順を変えられる」「d.取引先や顧客の対応が多い」「g.会議や打ち合わせが多い」である。非管理職、管理職とも否定度合いが高いほど月間総労働時間（平均）が長いのは、「a.仕事の範囲や目標がはっきりしている」「b.自分で仕事のペースや手順を変えられる」であり、

第4表 仕事の性質の否定・肯定度別に見た月間総労働時間の平均（時間）

		a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている	b. 自分で仕事のペースや手順を変えられる	c. 一人でこなせる仕事が多い	d. 取引先や顧客の対応が多い
非管理職	当てはまらない	189.3	188.7	184.2	177.1
	あまり当てはまらない	185.4	188.6	184.9	180.4
	やや当てはまる	182.2	182.3	182.8	186.2
	当てはまる	183.1	180.2	182.5	188.4
	合計	183.2	183.2	183.3	183.3
管理職	当てはまらない	198.7	196.2	180.1	177.3
	あまり当てはまらない	191.7	197.4	187.3	182.7
	やや当てはまる	185.1	185.1	184.9	186.4
	当てはまる	184.8	183.4	187.4	190.2
	合計	185.9	186.0	186.0	186.0
		e. 社内の他の部門との連携・調整が多い	f. 企画・判断を求められる仕事が多い	g. 会議や打ち合わせが多い	h. 会社以外の場所でも仕事ができる
非管理職	当てはまらない	184.4	180.5	179.3	178.7
	あまり当てはまらない	181.8	179.7	180.1	183.0
	やや当てはまる	183.3	184.7	187.1	188.3
	当てはまる	184.8	191.4	192.1	190.2
	合計	183.3	183.3	183.3	183.3
管理職	当てはまらない	189.8	181.4	183.3	184.5
	あまり当てはまらない	184.2	181.4	180.4	186.0
	やや当てはまる	184.5	184.3	184.0	185.3
	当てはまる	189.4	189.8	194.8	188.8
	合計	186.0	186.0	186.0	186.0

反対に肯定度合いが高いほど月間総労働時間（平均）が長いのは、「d.取引先や顧客の対応が多い」「f.企画・判断を求められる仕事が多い」「g.会議や打ち合わせが多い」「h.会社以外の場所でも仕事ができる」である。このように、「仕事の性質」は労働時間の長さと同関係が高そうな項目がいくつか見られる（後に多変量解析にて詳細に検討）。

第5表は、「上司の性質」の各項目の否定・肯定度別に月間総労働時間の平均を見たものである。否定・肯定度（「当てはまらない」「当てはまる」）によって月間総労働時間の相違が10時間以上ある項目は、非管理職では「a.必要以上に資料の作成を指示する」「b.必要以上に会議を行う」「c.仕事の指示に計画性がない」「d.指示する仕事の内容が明確でない」「e.終業時刻直前に仕事の指示をする」「f.残業することを前提に仕事の指示をする」「g.社員間の仕事の平準

第5表 上司の性質の否定・肯定度別に見た月間総労働時間（平均）

		a. 必要以上に資料の作成を指示する	b. 必要以上に会議を行う	c. 仕事の指示に計画性がない	d. 指示する仕事の内容が明確でない	
非管理職	当てはまらない	180.6	178.9	178.1	178.4	
	あまり当てはまらない	181.0	182.5	181.3	181.7	
	やや当てはまる	189.3	190.0	186.0	185.3	
	当てはまる	192.8	199.4	190.2	191.8	
	合計	183.2	183.2	183.2	183.2	
管理職	当てはまらない	182.3	180.0	178.8	179.9	
	あまり当てはまらない	184.3	184.2	185.3	185.6	
	やや当てはまる	190.2	191.5	188.2	188.6	
	当てはまる	194.1	199.2	192.5	191.6	
	合計	186.0	186.0	186.0	186.0	
		e. 終業時刻直前に仕事の指示をする	f. 残業することを前提に仕事の指示をする	g. 社員間の仕事の平準化を図っていない	h. つきあい残業をさせる	i. 残業する人ほど高く評価する
非管理職	当てはまらない	178.0	174.8	176.6	177.5	179.5
	あまり当てはまらない	182.1	180.9	179.9	186.0	183.8
	やや当てはまる	190.0	195.7	187.3	197.8	193.2
	当てはまる	203.3	212.8	192.0	213.5	194.1
	合計	183.2	183.2	183.2	183.2	183.2
管理職	当てはまらない	181.2	179.3	179.2	182.9	183.3
	あまり当てはまらない	186.2	184.0	183.4	187.5	187.7
	やや当てはまる	195.8	205.3	189.4	201.4	190.5
	当てはまる	202.3	205.2	198.3	202.8	195.1
	合計	186.0	186.0	186.0	186.0	186.1

化を図っていない」「h. つきあい残業をさせる」「i. 残業をする人ほど高く評価する」の9項目すべてである。なお管理職でも10時間以上の平均の差は、すべての項目に該当する。つまり「上司の性質」についての否定・肯定度は、月間総労働時間との関係が「仕事の性質」よりも明確であるといえよう。

「上司の性質」は、9項目すべてが肯定されるほど長時間労働に結びつくような内容のものであり、第5表のほぼすべての項目で、「当てはまる」と回答した人の月間総労働時間が長い。中でも、「当てはまる」と回答した人（非管理職、管理職とも）の月間総労働時間が200時間を超える項目は、「e. 終業時刻直前に仕事の指示をする」「f. 残業することを前提に仕事の指示をする」「h. つきあい残業をさせる」であった。上司がこれらの性質を持つ場合、その部下の労働時間が長くなることを示唆している。

## 5. 個人特性と労働時間

前述したように、小倉・藤本（2010）で実施した「仕事余暇志向」を含め、いくつかの「個人特性」と労働時間の関係を見る。特に今回は、小倉・藤本（2010）のインタビュー調査で明らかになった、「労働者のまじめさ」がわかるような質問として、「仕事に対する意識」「仕事と余暇のバランス（仕事志向）」「取っている点数」「目指している点数」を利用する。

「仕事に対する意識」は、直接・間接的に労働時間に関係すると思われるものとして、次の10項目を用意した。「a. 出世志向が強い」「b. 自己管理能力が高い」「c. 仕事を頼まれると断れない」「d. てきぱき仕事をしている」「e. 専門職志向が高い」「f. 協調性がある」「g. 仕事がないと不安になる」「h. 仕事に対する責任感が強い」「i. 上司が退社するまで帰宅しない」「j. これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」の10項目について、それぞれに「当てはまらない」「あまり当てはまらない」「やや当てはまる」「当てはまる」の4件法でたずねた。

「仕事と余暇のバランス（仕事志向）」は、「仕事に生きがいを求めており、

全力を傾けている」「仕事にも力を入れるが、時には余暇も楽しむ」「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」から1つを選択する質問である。

「取っている点数」「目指している点数」とは、「あなたの仕事や役割を全体的に見て、完全な出来を100点としたとき、平均的に何点くらいをとっていると思いますか？ また平氣的に何点くらいを目指して仕事をしていますか？ 0点～100点の範囲でお答え下さい。」とした質問の回答である。

「仕事に対する意識」「仕事志向」「取っている点数」「目指している点数」と労働時間の関係を見よう。

第6表は、「仕事に対する意識」の各項目の否定・肯定度別に月間総労働時

第6表 仕事に対する意識の否定・肯定度別に見た月間総労働時間の平均

		a. 出世志向が強い	b. 自己管理能力が高い	c. 仕事を頼まれど断れない	d. てきぱき仕事をしている	e. 専門職志向が高い
非管理職	当てはまらない	178.2	183.7	174.7	181.2	174.4
	あまり当てはまらない	182.1	185.1	180.3	183.9	182.3
	やや当てはまる	187.3	181.2	181.8	182.7	183.3
	当てはまる	193.0	186.7	188.0	184.2	186.2
	合計	183.2	183.3	183.2	183.2	183.2
管理職	当てはまらない	187.7	202.3	176.5	200.0	185.6
	あまり当てはまらない	183.4	189.1	183.9	188.8	185.4
	やや当てはまる	187.4	185.4	184.5	185.1	185.7
	当てはまる	192.8	182.5	191.9	186.5	187.2
	合計	186.0	186.0	186.0	186.0	186.0
		f. 協調性がある	g. 仕事がないと不安になる	h. 仕事に対する責任感が強い	i. 上司が退職するまで帰宅しない	j. これまで受けてきた人事評価は高いほうだ
非管理職	当てはまらない	186.7	184.7	185.4	176.9	180.2
	あまり当てはまらない	182.9	182.0	180.5	183.3	181.7
	やや当てはまる	182.6	183.0	181.9	194.4	183.4
	当てはまる	184.7	185.2	185.9	207.9	190.0
	合計	183.2	183.2	183.2	183.2	183.2
管理職	当てはまらない	186.4	187.5	—	183.4	184.8
	あまり当てはまらない	189.6	183.3	188.7	184.3	181.0
	やや当てはまる	186.0	187.3	184.6	192.8	186.7
	当てはまる	184.3	190.1	187.4	202.1	191.2
	合計	186.0	186.0	186.0	186.0	186.0

間の平均を見たものである。否定・肯定度（「当てはまらない」「当てはまる」）によって月間総労働時間の相違が10時間以上ある項目は、非管理職では「a. 出世志向が強い」「c. 仕事を頼まれると断れない」「e. 専門職志向が高い」「i. 上司が退社するまで帰宅しない」であり、管理職では「b. 自己管理能力が高い」「c. 仕事を頼まれると断れない」「d. てきぱき仕事をしている」「i. 上司が退社するまで帰宅しない」である。

第7表は、「仕事と余暇のバランス」別に月間総労働時間の平均を見たものである。非管理職も管理職も、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」から「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」までほぼ比例して時

第7表 「仕事と余暇のバランス」別に見た月間総労働時間の平均（時間）

		平均(時間)
非管理職	仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている	205.7
	仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ	190.6
	仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている	181.1
	仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ	176.5
	仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める	178.1
	合計	183.2
管理職	仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている	213.0
	仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ	193.0
	仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている	180.8
	仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ	179.0
	仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める	177.5
	合計	186.0

第8表 「取っている点数」別に見た月間総労働時間の平均（時間）

		平均(時間)
非管理職	1～69点	184.6
	70～79点	181.9
	80～89点	181.6
	90～99点	183.7
	100点	197.8
	合計	183.1
管理職	1～69点	187.0
	70～79点	185.9
	80～89点	185.5
	90～99点	185.9
	100点	188.1
	合計	186.0

第9表 「目指している点数」別に見た月間総労働時間の平均（時間）

		平均(時間)
非管理職	1～69点	182.9
	70～79点	175.2
	80～89点	182.2
	90～99点	181.4
	100点	188.0
	合計	183.1
管理職	1～69点	179.8
	70～79点	186.3
	80～89点	184.2
	90～99点	185.1
	100点	189.8
	合計	186.1

間が短くなっている。

第8表及び第9表は、「取っている点数」及び「目指している点数」別に月間総労働時間の平均を見たものである。「取っている点数」「目指している点数」とも、非管理職も管理職も「100点」とする人の月間総労働時間が最も長い。

## 6. 多変量解析

仕事特性や個人特性と労働時間の因果関係を正確に確認するため、ここでは多変量解析によって検証する。

被説明変数は、月間総労働時間（対数）である。主要な説明変数は、仕事特性と個人特性である。ここで「仕事特性」とは、前述した「仕事の性質」と「上司の性質」であり、また「個人特性」は、「仕事に対する意識」と「仕事と余暇のバランス（仕事志向）」及び「取っている点数」「目指している点数」とする。

「仕事の性質」は、「a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている」「b. 自分で仕事のペースや手順を決められる」「c. 一人でこなせる仕事が多い」「d. 取引先や顧客の対応が多い」「e. 社内の他の部門との連携・調整が多い」「f. 企画・判断を求められる仕事が多い」「g. 会議や打ち合わせが多い」「h. 会社以外の場所でも仕事ができる」の8項目それぞれについて、「当てはまらない」=-2, 「あまり当てはまらない」=-1, 「やや当てはまる」=+1, 「当てはまる」=+2とする連続変数として使用する。第4表で見たように、非管理職、管理職とも「a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている」「b. 自分で仕事のペースや手順を変えられる」では、否定度合いが高いほど月間総労働時間が長く、反対に「d. 取引先や顧客の対応が多い」「f. 企画・判断を求められる仕事が多い」「g. 会議や打ち合わせが多い」では、肯定度合いが高いほど月間総労働時間が長かった。これらが他の属性の影響を一定としても明らかになるかに注目する。

「上司の性質」は、「a. 必要以上に資料の作成を指示する」「b. 必要以上に会

議を行う」[c. 仕事の指示に計画性がない]「d. 指示する仕事の内容が明確でない」[e. 終業時刻直前に仕事の指示をする]「f. 残業することを前提に仕事の指示をする」[g. 社員間の仕事の平準化を図っていない]「h. つきあい残業をさせる」[i. 残業する人ほど高く評価する]の9項目のうち、aとb、cとd、eとfはそれぞれ相関係数が0.6~0.7とかなり高いため、b、d、eを除外し残りのa、c、f、g、h、iの6項目それぞれについて、「当てはまらない」=-2、「あまり当てはまらない」=-1、「やや当てはまる」=+1、「当てはまる」=+2とする連続変数として使用する。第5表で見たように、「上司の性質」は、9項目すべてが肯定されるほど長時間労働に結びつく傾向が見られた。特に「e. 終業時刻直前に仕事の指示をする」[f. 残業することを前提に仕事の指示をする]「h. つきあい残業をさせる」では、月間総労働時間が200時間を超えていた。したがってfと相関の強いeを除外し、残りのf及びhの影響を中心に検討する。

「仕事に対する意識」は、「a. 出世志向が強い」[b. 自己管理能力が高い]「c. 仕事を頼まれると断れない」[d. てきぱき仕事をしている]「e. 専門職志向が高い」[f. 協調性がある]「g. 仕事がないと不安になる」[h. 仕事に対する責任感が強い]「i. 上司が退社するまで帰宅しない」[j. これまで受けてきた人事評価は高いほうだ]の10項目それぞれについて、「当てはまらない」=-2、「あまり当てはまらない」=-1、「やや当てはまる」=+1、「当てはまる」=+2とする連続変数として使用する。第6表で見たように、「仕事に対する意識」は、非管理職では「a. 出世志向が強い」[c. 仕事を頼まれると断れない]「e. 専門職志向が高い」[i. 上司が退社するまで帰宅しない]、管理職では「b. 自己管理能力が高い」[c. 仕事を頼まれると断れない]「d. てきぱき仕事をしている」[i. 上司が退社するまで帰宅しない]で月間総労働時間に比較的大きな相違が見られた。これらも含めて、どのような意識が労働時間に影響するのかを検討する。

「仕事と余暇のバランス（仕事志向）」は、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」=+2、「仕事にも力を入れるが、時には余暇も楽しむ」=

+1, 「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」=0, 「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」=-1, 「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」=-2とする連続変数として使用する。第7表で見たように、仕事志向であるほど月間総労働時間が長いという仮説を検討する。

「取っている点数」及び「目指している点数」は80~89点に該当する人をベンチマークとした5分類のカテゴリー変数として使用する。その理由は、「取っている点数」も「目指している点数」も平均点が高く、点数をそのまま投入するよりは、相対的に点数が高いグループもしくは低いグループと分けて見ることで結果の解釈が容易になると考えるためである。第8表、第9表で見たように、あまり明確な傾向は見られなかったが、非管理職、管理職とも、「取っている点数」「目指している点数」で「100点」とする人の長時間労働があるのかどうかを確認することが主目的と考える。

その他、年収、役職、性別、年齢、勤続年数、職種、企業規模、勤務時間制度、労働組合の有無をコントロール変数として使用する<sup>(15)</sup>。

なおここでは、労働時間に対して年収を説明変数として使用している。賃金率が一定であると仮定すると、労働時間の長さは、収入を増加させる。この場合、労働時間の長さが収入に影響を与えられられる。しかし本稿で使用するデータは、賃金率ではなく「年収」である。年収は賞与や各種手当を含むが、その大きな部分は賃金率と労働時間の積と考えられるため、年収そのものに労働時間の影響が含まれていると考えられる。したがって労働時間と年収の因果関係が明確にならない同時決定の可能性がある。そこで労働時間を年収で説明するには、この問題に対処した分析手法が必要である。そのため、第一段階の年収（賃金）関数の推定に操作変数<sup>(16)</sup>を使用し、その推定値を二段階目の労働

(15) 具体的な説明変数の内容については第10表を参照。なお記述統計量は文末を参照。

(16) 2slsにおける操作変数は二段階目の説明変数のほか、年齢、学歴（中・高卒、短大・専修学校卒、四年制大学卒、大学院卒）、業種（建設業、製造業、通信・運輸、流通・飲食、金融・不動産、学術・教育・医療、他サービス）を使用した。



時間の説明変数とする二段階最小二乗法（2sls）を用いることにする<sup>(17)</sup>。

第10表及び第11表は、非管理職に関する分析結果である。各表2種類の推計のうち左側は年齢を、右側は勤続年数を使用した結果である。また第10表では「取っている点数」と、第11表では「目指している点数」を使用した。まず主要な説明変数の影響について考察する。

「仕事の性質」では、4本とも「b.自分で仕事のペースや手順を変えられる」(-)、「d.取引先や顧客の対応が多い」(+),「f.企画・判断を求められる仕事が多い」(+),「g.会議や打ち合わせが多い」(+ )となっており、クロス集計結果と同様の傾向が確認された。「自分で仕事の手順やペースを変えられる」ほど、労働時間が短いということは、仕事の裁量度の強さと労働時間の長さの関係を示していることを示している。これは、小倉・藤本（2010）で「仕事の裁量度」が影響する可能性があるとした結果を補強するものといえよう。「企画・判断を求められる仕事が多い」ほど労働時間が長いのは、仕事の高度化と労働時間との関係を示していると考えられる。つまりより難しい仕事であるほど時間もかかるということではないだろうか。「取引先や顧客の対応が多い」と「会議や打ち合わせが多い」は、小倉・藤本（2010）で述べた、「顧客や社内の他部門、協力会社などとの関係性の強弱と労働時間の関係」が検証されたといえる。つまり自分の仕事を自分一人で遂行するのではなく、他社・他者との関係性が強いほど、労働時間が長くなるということであり、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」の反対の結果といえるだろう。

「上司の性質」では、「f.残業することを前提に仕事の指示をする」(+),「h.

---

(17) 本稿の分析において年取は年単位であり、労働時間は月単位であるため、本来は単位（期間）の統一が望まれるが、労働時間は休日数、残業時間数などの諸点において月間の変動があるために、単純に12倍すればよいという性質のものではない。また年取に関しても、年取には賞与等が含まれるため、12等分しても正確な月単位の収入ではない。それゆえ年取と月単位の労働時間をそのまま使用した。

第10表 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（非管理職）

被説明変数：月間総労働時間（対数） 方法：2SLS		N=4117 R <sup>2</sup> =0.19 F=79.24 (P=0.00) Sargan $\chi^2=42.18$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=41.99$ (P=0.00)			N=4105 R <sup>2</sup> =0.15 F=87.22 (P=0.00) Sargan $\chi^2=44.43$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=44.24$ (P=0.00)		
		説明変数	係数値	標準誤差	Z値	係数値	標準誤差
年取（対数）		-0.088	0.056	-1.550	-0.156	0.036	-4.290 **
役職 { 一般社員 }	係長・主任	0.033	0.011	2.950 **	0.043	0.009	4.820 **
	課長代理	0.059	0.020	3.010 **	0.076	0.015	5.180 **
仕事の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.003	0.003	-0.980	-0.003	0.003	-1.150
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	-0.010	0.003	-3.440 **	-0.009	0.003	-3.190 **
	c 一人でこなせる仕事が多い	0.002	0.003	0.710	0.002	0.003	0.680
	d 取引先や顧客の対応が多い	0.005	0.002	2.070 **	0.005	0.002	2.080 **
	e 社内他の部門との連携・調整が多い	-0.004	0.002	-1.430	-0.004	0.003	-1.450
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	0.005	0.003	1.730 *	0.006	0.003	2.090 **
	g 会議や打ち合わせが多い	0.008	0.003	2.860 **	0.010	0.003	3.610 **
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	0.000	0.002	-0.090	0.000	0.002	-0.220
上司の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	-0.002	0.003	-0.600	-0.002	0.003	-0.710
	c 仕事の指示に計画性がない	0.000	0.003	0.040	0.000	0.003	-0.120
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	0.027	0.003	9.540 **	0.028	0.003	9.650 **
	g 社員間の仕事の標準化を図っていない	0.006	0.003	2.350 **	0.006	0.003	2.450 **
	h つきあい残業をさせる	0.007	0.004	1.760 *	0.005	0.004	1.430
i 残業する人ほど高く評価する	-0.003	0.003	-0.830	-0.003	0.003	-0.860	
仕事に対する 意識 (肯定+2 ~否定-2)	a 出世志向が強い	0.003	0.003	0.990	0.005	0.003	1.770 *
	b 自己管理能力が高い	-0.005	0.003	-1.690	-0.005	0.003	-1.760 *
	c 仕事を頼まれると断れない	0.005	0.003	1.390	0.004	0.003	1.230
	d てきぱき仕事をしている	0.000	0.003	-0.030	0.001	0.004	0.150
	e 専門職志向が高い	0.002	0.003	0.860	0.003	0.003	0.990
	f 協調性がある	-0.003	0.003	-0.990	-0.003	0.003	-0.890
	g 仕事がないと不安になる	-0.005	0.002	-1.980 **	-0.005	0.002	-2.160 **
	h 仕事に対する責任感が強い	0.005	0.004	1.320	0.004	0.004	0.990
	i 上司が退社するまで帰宅しない	0.012	0.003	4.450 **	0.012	0.003	4.210 **
	j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ	0.004	0.003	1.200	0.006	0.003	1.990 **
仕事志向 (+2~-2)	0.025	0.004	6.290 **	0.024	0.004	6.000 **	
取っている 点数 { 80~89点 }	1~69点	-0.001	0.008	-0.080	-0.002	0.008	-0.280
	70~79点	-0.005	0.008	-0.640	-0.003	0.008	-0.360
	90~99点	0.002	0.010	0.170	0.001	0.010	0.050
	100点	0.040	0.020	2.000 **	0.034	0.020	1.700 *
性別 {男性=1, 女性=0}		0.085	0.019	4.410 **	0.107	0.014	7.810 **
年齢（歳）		-0.002	0.001	-2.290 **			
勤続年数（年）					-0.001	0.001	-1.080
職種 { 一般事務 }	総務・人事・経理等	-0.018	0.014	-1.310	-0.013	0.014	-0.950
	営業・販売	0.013	0.012	1.080	0.010	0.013	0.820
	接客サービス	0.061	0.017	3.510 **	0.053	0.017	3.140 **
	事務系専門職	-0.042	0.021	-1.970 **	-0.036	0.021	-1.660 *
	技術系専門職	-0.011	0.013	-0.860	-0.007	0.013	-0.520
	医療・教育系専門職	0.033	0.016	2.040 **	0.042	0.016	2.570 **
	現場管理・監督	0.026	0.015	1.670 *	0.025	0.016	1.590
	製造・建設の作業	-0.009	0.014	-0.660	-0.014	0.014	-1.000
	輸送・警備	0.114	0.019	6.080 **	0.101	0.018	5.640 **
	その他	0.004	0.017	0.240	-0.004	0.017	-0.230
企業規模 { 99人以下 }	100~999人	0.010	0.011	0.900	0.021	0.009	2.380 **
	1,000人以上	0.018	0.019	0.940	0.040	0.013	3.100 **
勤務時間制度 { 通常 }	フレックスタイム	0.005	0.010	0.540	0.008	0.010	0.810
	変形労働時間制	0.004	0.017	0.250	0.002	0.018	0.110
	交替制	0.017	0.010	1.620	0.016	0.011	1.470
	裁量労働・みなし	0.079	0.014	5.450 **	0.086	0.014	6.040 **
	時間管理なし	0.130	0.019	6.720 **	0.140	0.020	7.100 **
労働組合の有無 {ある=1, ない=0}		-0.023	0.009	-2.760 **	-0.015	0.007	-2.000 **
定数		5.741	0.289	19.880 **	6.062	0.199	30.470 **

注1 年取の操作変数に年齢、学歴、業種を用いた。

注2 \*\*はP&lt;0.05, \*はP&lt;0.1。

注3 {}内は各ダミー変数のリファランスグループ。

第11表 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（非管理職）

被説明変数：月間総労働時間（対数） 方法：2SLS		N=4114 R <sup>2</sup> =0.19 F=77.69 (P=0.00)			N=4102 R <sup>2</sup> =0.15 F=85.39 (P=0.00)		
		Sargan $\chi^2=42.23$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=42.03$ (P=0.00)			Sargan $\chi^2=44.40$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=44.41$ (P=0.00)		
説明変数		係数値	標準誤差	Z値	係数値	標準誤差	Z値
年取（対数）		-0.083	0.056	-1.470	-0.152	0.036	-4.190 **
役職 { 一般社員 }	係長・主任	0.032	0.011	2.860 **	0.043	0.009	4.760 **
	課長代理	0.058	0.020	2.910 **	0.075	0.015	5.090 **
仕事の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.003	0.003	-1.030	-0.003	0.003	-1.180
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	-0.010	0.003	-3.430 **	-0.009	0.003	-3.170 **
	c 一人でこなせる仕事が多い	0.002	0.003	0.760	0.002	0.003	0.740
	d 取引先や顧客の対応が多い	0.005	0.002	2.060 **	0.005	0.002	2.080 **
	e 社内の他の部門との連携・調整が多い	-0.004	0.002	-1.520	-0.004	0.003	-1.530
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	0.005	0.003	1.690 *	0.006	0.003	2.040 **
	g 会議や打ち合わせが多い	0.009	0.003	2.940 **	0.010	0.003	3.670 **
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	0.000	0.002	0.050	0.000	0.002	-0.050
上司の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	-0.002	0.003	-0.610	-0.002	0.003	-0.690
	c 仕事の指示に計画性がない	0.000	0.003	0.160	0.000	0.003	0.010
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	0.027	0.003	9.480 **	0.028	0.003	9.590 **
	g 社員間の仕事の標準化を図っていない	0.006	0.003	2.380 **	0.006	0.003	2.480 **
	h つきあい残業をさせる	0.007	0.004	1.820 *	0.006	0.004	1.500
	i 残業する人ほど高く評価する	-0.003	0.003	-0.790	-0.003	0.003	-0.830
	a 出世志向が強い	0.002	0.003	0.830	0.004	0.003	1.600
	b 自己管理能力が高い	-0.004	0.003	-1.490	-0.005	0.003	-1.590
	c 仕事を頼まれると断れない	0.004	0.003	1.280	0.004	0.003	1.140
d てきぱき仕事をしている	0.000	0.003	-0.030	0.001	0.003	0.190	
e 専門職志向が高い	0.002	0.003	0.690	0.002	0.003	0.840	
f 協調性がある	-0.003	0.003	-1.040	-0.003	0.003	-0.950	
g 仕事がないと不安になる	-0.005	0.002	-2.070 **	-0.005	0.002	-2.220 **	
h 仕事に対する責任感が強い	0.004	0.004	1.100	0.003	0.004	0.800	
i 上司が退社するまで帰宅しない	0.012	0.003	4.500 **	0.012	0.003	4.240 **	
j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ	0.003	0.003	0.930	0.005	0.003	1.730 *	
仕事志向 (+2~-2)	0.023	0.004	5.870 **	0.023	0.004	5.600 **	
目指している 点数 { 80~89点 }	1~69点	-0.005	0.016	-0.330	-0.009	0.016	-0.550
	70~79点	-0.031	0.012	-2.510 **	-0.030	0.013	-2.380 **
	90~99点	0.001	0.007	0.090	0.002	0.007	0.220
	100点	0.015	0.008	1.860 *	0.013	0.008	1.580
性別 {男性=1, 女性=0}		0.084	0.019	4.370 **	0.105	0.014	7.760 **
年齢（歳）		-0.002	0.001	-2.280 **			
勤続年数（年）					-0.001	0.001	-1.090
職種 { 一般事務 }	総務・人事・経理等	-0.019	0.014	-1.400	-0.015	0.014	-1.060
	営業・販売	0.012	0.012	0.980	0.009	0.012	0.740
	接客サービス	0.059	0.017	3.400 **	0.051	0.017	3.020 **
	事務系専門職	-0.044	0.021	-2.060 **	-0.037	0.021	-1.740 *
	技術系専門職	-0.009	0.013	-0.710	-0.005	0.013	-0.350
	医療・教育系専門職	0.034	0.016	2.050 **	0.042	0.016	2.600 **
	現場管理・監督	0.027	0.015	1.790 *	0.027	0.016	1.730 *
	製造・建設の作業	-0.008	0.014	-0.570	-0.013	0.014	-0.890
	輸送・警備	0.116	0.019	6.180 **	0.103	0.018	5.760 **
	その他	0.006	0.017	0.340	-0.002	0.016	-0.130
企業規模 { 99人以下 }	100~999人	0.010	0.011	0.910	0.022	0.009	2.410 **
	1,000人以上	0.017	0.019	0.890	0.039	0.013	3.050 **
勤務時間制度 { 通常 }	フレックスタイム	0.004	0.010	0.350	0.006	0.010	0.620
	変形労働時間制	0.005	0.017	0.320	0.003	0.018	0.170
	交替制	0.016	0.010	1.580	0.015	0.011	1.430
	裁量労働・みなし	0.078	0.014	5.380 **	0.084	0.014	5.970 **
	時間管理なし	0.129	0.019	6.670 **	0.139	0.020	7.050 **
労働組合の有無 {ある=1, ない=0}		-0.024	0.008	-2.850 **	-0.016	0.007	-2.110 **
定数		5.714	0.289	19.790 **	6.038	0.198	30.460 **

注1 年取の操作変数に年齢、学歴、業種を用いた。

注2 \*\*はP<0.05, \*はP<0.1。

注3 { | } 内は各ダミー変数のリファランスグループ。

つきあい残業をさせる」(+ )となり、クロス集計の傾向と同様、他の属性の影響を一定としても労働時間を長くする影響を与えていることがわかった。どちらも「残業させやすい上司」であるから、そうでない場合に比べれば、当然、労働時間が長くなるだろう。また「g. 社員間の仕事の平準化を図っていない」(+ )も影響している。上司が「仕事の平準化」をしなければ、特定の人に仕事が偏り、その人の労働時間が長くなるということを示唆するものと考えられる。

「仕事に対する意識」では、「a. 出世志向が強い」(+ )、「b. 自己管理能力が高い」(- )、「g. 仕事がないと不安になる」(- )、「i. 上司が退社するまで帰宅しない」(+ )、「j. これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」(+ )となった。「出世志向が強い」人は、残業等をいとわずに働くため労働時間が長いのであろう。「自己管理能力が高い」と自認する人の労働時間が短いというのは、「仕事の性質」の「自分で仕事のペースや手順を変えられる」の結果に似ている。ただし「自分で仕事のペースや手順を変えられる」は、回答者が担っている仕事の性質であるが、「自己管理能力が高い」は、仕事だけではない回答者本人の性質である。「仕事がないと不安になる」に肯定する人の労働時間が短いという結果は、解釈が難しい。「仕事がある」ことで「安心」を得られる人なら、むしろ多少の残業があったほうが安心するのではないだろうか。あり得る解釈は、因果関係が逆で、労働時間が短くなったために、「仕事がなくなる」という「不安」を感じているということかもしれない。「上司が退社するまで帰宅しない」人は、上司が残業を前提にする場合だけでなく、部下の中にも「上司より先に帰ってはいけない」と考える人がいるということだ。「人事評価が高い」と自認する人の労働時間が長いのは、職場での自らの業績や役割に自信を持っている人ほど労働時間が長いということであるから、自信の強さが労働時間を長くする影響を持つのであろう。

「仕事志向」は、当然のことながら労働時間を長くする影響を持つ。

「取っている点数」では、「100点」の場合に労働時間が長い。これは「人事評価が高い」に似て、自信の強さと労働時間の長さの関係を示すものであろう。また「目指している点数」でも、「100点」は労働時間が長い。「100点」を目指すのは、換言すれば「全力投球」ということであり、やる気満々な人は労働時間も長いということになる。「目指している点数」で「70～79点」の人の労働時間が短いという結果は、ベンチマークが「80～89点」であることを踏まえると、「そこそこの出来を目指す」ということが、長時間労働を避けることにつながるということを示唆する。

次に主要な説明変数以外の変数について見よう。年収 (-)、係長・主任 (+)、課長代理 (+)、性別 (男性) (+)、年齢 (-)、接客サービス (+)、事務系専門職 (-)、医療・教育系専門職 (+)、現場管理・監督 (+)、輸送・警備 (+)、100～999人 (+)、1,000人以上 (+)、「裁量労働・みなし」(+), 「時間管理なし」(+), 労働組合の有無 (ある) (-) となった。

年収については、負の効果であることから、年収が高いほど労働時間が短いということである。役職では、一般社員よりも責任が重い係長・主任及び課長代理の双方で労働時間が長い。女性よりも男性の労働時間が長い。年齢が負の効果ということは、若年ほど労働時間が長いということである。職種では、事務系専門職は労働時間が短い、接客サービス、医療・教育関係の専門職などでは労働時間が長い。規模では、99人以下の小企業に比べると、100～999人の中企業、1,000人以上の大企業では労働時間が長い。勤務時間制度では、「裁量労働・みなし」「時間管理なし」の労働時間が長いということであるから、勤務時間制度の「制度的」もしくは「表面的」な柔軟性は、かえって労働時間を長くするというを示唆している。労働組合がないよりはあるほうが、労働時間が短いということは、長時間労働に対する労働組合の役割があることを示唆している。

第12表及び第13表は、管理職に関する分析結果である。各表2種類の推計の

第12表 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（管理職）

被説明変数：月間総労働時間（対数） 方法：2SLS		N=2378 R <sup>2</sup> =0.20 F=36.27 (P=0.00)			N=2368 R <sup>2</sup> =0.16 F=36.68 (P=0.00)			
		Sargan $\chi^2=35.83$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=35.44$ (P=0.00)			Sargan $\chi^2=82.91$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=83.67$ (P=0.00)			
説明変数		係数値	標準誤差	Z値	係数値	標準誤差	Z値	
年収（対数）		-0.065	0.048	-1.360	-0.159	0.044	-3.570 **	
役職 [課長]	部長	0.014	0.009	1.490	0.008	0.009	0.870	
	事業部長	0.004	0.017	0.220	0.001	0.017	0.060	
仕事の性質 (肯定+2 ～否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.006	0.004	-1.470	-0.008	0.004	-1.790 *	
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	-0.015	0.004	-3.450 **	-0.015	0.004	-3.440 **	
	c 一人でこなせる仕事が多い	0.006	0.004	1.800 *	0.005	0.004	1.340	
	d 取引先や顧客の対応が多い	0.004	0.003	1.410	0.004	0.003	1.350	
	e 社内他の部門との連携・調整が多い	-0.001	0.004	-0.310	0.000	0.004	0.030	
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	0.008	0.004	1.960 **	0.012	0.004	2.580 **	
	g 会議や打ち合わせが多い	0.012	0.004	3.430 **	0.013	0.004	3.670 **	
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	-0.005	0.003	-1.670 *	-0.004	0.003	-1.430	
上司の性質 (肯定+2 ～否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	-0.002	0.003	-0.470	-0.004	0.004	-1.240	
	c 仕事の指示に計画性がない	-0.002	0.003	-0.560	-0.003	0.003	-0.760	
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	0.027	0.004	6.560 **	0.028	0.004	6.470 **	
	g 社員間の仕事の標準化を図っていない	0.008	0.003	2.470 **	0.009	0.003	2.660 **	
	h つきあい残業をさせる	-0.003	0.006	-0.490	-0.004	0.006	-0.700	
	i 残業する人ほど高く評価する	-0.006	0.005	-1.390	-0.007	0.005	-1.470	
	a 出世志向が強い	-0.004	0.003	-1.340	0.000	0.003	-0.010	
	b 自己管理能力が高い	-0.006	0.004	-1.350	-0.006	0.004	-1.450	
	c 仕事を頼まれると断れない	0.010	0.004	2.380 *	0.009	0.004	2.130 **	
仕事に対する 意識 (肯定+2 ～否定-2)	d てきぱき仕事をしている	-0.003	0.005	-0.690	-0.004	0.005	-0.820	
	e 専門職志向が高い	0.004	0.003	1.210	0.002	0.003	0.670	
	f 協調性がある	-0.008	0.004	-1.920 *	-0.010	0.004	-2.260 **	
	g 仕事がないと不安になる	-0.005	0.003	-1.800 *	-0.006	0.003	-1.800 *	
	h 仕事に対する責任感が強い	-0.003	0.006	-0.430	-0.001	0.007	-0.080	
	i 上司が退社するまで帰宅しない	0.004	0.004	1.180	0.002	0.004	0.620	
	j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ	0.007	0.004	1.920 *	0.012	0.004	3.110 **	
	仕事志向 (+2～-2)	0.043	0.006	7.780 **	0.039	0.006	6.760 **	
	取っている 点数 [80～89点]	1～69点	0.001	0.011	0.080	0.004	0.011	0.370
		70～79点	-0.003	0.009	-0.300	0.000	0.009	0.000
90～99点		-0.002	0.012	-0.200	-0.004	0.012	-0.310	
100点		0.004	0.026	0.140	0.010	0.027	0.370	
性別 [男性=1, 女性=0]		0.032	0.027	1.170	0.046	0.028	1.640 *	
年齢（歳）		-0.005	0.001	-7.240 **				
勤続年数（年）					-0.001	0.000	-1.800 *	
職種 [一般事務]	総務・人事・経理等	-0.017	0.021	-0.840	-0.012	0.021	-0.550	
	営業・販売	0.003	0.020	0.170	0.008	0.020	0.410	
	接客サービス	0.098	0.032	3.050 **	0.091	0.033	2.760 **	
	事務系専門職	-0.006	0.027	-0.220	0.004	0.027	0.130	
	技術系専門職	0.000	0.021	0.000	0.010	0.021	0.460	
	医療・教育系専門職	0.004	0.032	0.130	0.013	0.033	0.400	
	現場管理・監督	0.030	0.021	1.420	0.030	0.022	1.370	
	製造・建設の作業	0.017	0.030	0.560	0.008	0.030	0.280	
	輸送・警備	0.096	0.048	1.990 **	0.085	0.049	1.730 *	
	その他	0.012	0.024	0.500	0.011	0.025	0.420	
企業規模 [99人以下]	100～999人	0.003	0.012	0.270	0.015	0.012	1.290	
	1,000人以上	0.010	0.022	0.480	0.047	0.020	2.300 **	
勤務時間制度 [通常]	フレックスタイム	0.000	0.012	-0.020	0.009	0.012	0.780	
	変形労働時間制	0.055	0.025	2.200 **	0.053	0.025	2.080 **	
	交替制	0.047	0.028	1.720 *	0.028	0.028	0.990	
	裁量労働・みなし	0.009	0.017	0.570	0.017	0.017	1.010	
	時間管理なし	0.067	0.010	6.930 **	0.072	0.010	7.260 **	
労働組合の有無 [ある=1, ない=0]		-0.006	0.010	-0.600	0.000	0.010	0.000	
定数		5.844	0.281	20.780 **	6.185	0.271	22.850 **	

注1 年収の操作変数に年齢、学歴、業種を用いた。

注2 \*\*はP<0.05, \*はP<0.1。

注3 | | 内は各ダミー変数のリファランスグループ。

第13表 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（管理職）

被説明変数：月間総労働時間（対数） 方法：2SLS		N=2371 R <sup>2</sup> =0.20 F=39.09 (P=0.00)			N=2361 R <sup>2</sup> =0.16 F=36.44 (P=0.00)		
		Sargan $\chi^2=35.28$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=34.89$ (P=0.00)			Sargan $\chi^2=80.91$ (P=0.00) Basmann $\chi^2=81.58$ (P=0.00)		
説明変数		係数値	標準誤差	Z値	係数値	標準誤差	Z値
年収（対数）		-0.063	0.049	-1.300	-0.160	0.045	-3.560 **
役職 [課長]	部長	0.014	0.010	1.460	0.009	0.010	0.900
	事業部長	0.003	0.017	0.180	0.001	0.017	0.040
仕事の性質 (肯定+2 ～否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.006	0.004	-1.520	-0.008	0.004	-1.850 *
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	-0.015	0.004	-3.400 **	-0.015	0.004	-3.380 **
	c 一人でこなせる仕事が多い	0.006	0.004	1.770 *	0.004	0.004	1.260
	d 取引先や顧客の対応が多い	0.004	0.003	1.370	0.004	0.003	1.270
	e 社内他の部門との連携・調整が多い	-0.001	0.004	-0.300	0.000	0.004	0.060
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	0.009	0.004	2.020 **	0.012	0.004	2.670 **
	g 会議や打ち合わせが多い	0.012	0.004	3.330 **	0.013	0.004	3.640 **
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	-0.005	0.003	-1.610	-0.004	0.003	-1.340
上司の性質 (肯定+2 ～否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	-0.001	0.003	-0.380	-0.004	0.004	-1.100
	c 仕事の指示に計画性がない	-0.002	0.003	-0.640	-0.003	0.004	-0.860
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	0.028	0.004	6.600 **	0.028	0.004	6.520 **
	g 社員間の仕事の標準化を図っていない	0.008	0.003	2.480 **	0.009	0.003	2.630 **
	h つきあい残業をさせる	-0.003	0.006	-0.590	-0.005	0.006	-0.830
	i 残業する人ほど高く評価する	-0.006	0.005	-1.390	-0.007	0.005	-1.470
仕事に対する 意識 (肯定+2 ～否定-2)	a 出世志向が強い	-0.005	0.003	-1.350	0.000	0.003	-0.060
	b 自己管理能力が高い	-0.006	0.004	-1.310	-0.006	0.004	-1.430
	c 仕事を頼まれると断れない	0.010	0.004	2.410 *	0.009	0.004	2.150 **
	d てきぱき仕事をしている	-0.003	0.005	-0.700	-0.005	0.005	-0.930
	e 専門職志向が高い	0.004	0.003	1.220	0.002	0.003	0.640
	f 協調性がある	-0.008	0.004	-1.920 *	-0.010	0.004	-2.250 **
	g 仕事がないと不安になる	-0.005	0.003	-1.760 *	-0.005	0.003	-1.720 *
	h 仕事に対する責任感が強い	-0.003	0.006	-0.520	-0.001	0.007	-0.210
	i 上司が退社するまで帰宅しない	0.004	0.004	1.130	0.002	0.004	0.530
	j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ	0.007	0.004	1.920 *	0.012	0.004	3.070 **
仕事志向 (+2～-2)	0.043	0.006	7.710 **	0.038	0.006	6.660 **	
目指している 点数 [80～89点]	1～69点	-0.017	0.024	-0.740	-0.021	0.024	-0.850
	70～79点	0.018	0.017	1.080	0.019	0.017	1.080
	90～99点	-0.002	0.009	-0.220	-0.002	0.009	-0.200
	100点	0.006	0.010	0.580	0.006	0.010	0.620
性別 [男性=1, 女性=0]		0.027	0.028	0.970	0.038	0.028	1.370
年齢（歳）		-0.005	0.001	-7.170 *			
勤続年数（年）					-0.001	0.000	-1.880 *
職種 [一般事務]	総務・人事・経理等	-0.017	0.021	-0.820	-0.010	0.021	-0.480
	営業・販売	0.004	0.020	0.180	0.009	0.020	0.450
	接客サービス	0.096	0.032	3.010 **	0.090	0.033	2.740 **
	事務系専門職	-0.007	0.027	-0.260	0.003	0.027	0.100
	技術系専門職	0.000	0.021	-0.010	0.010	0.021	0.480
	医療・教育系専門職	0.003	0.032	0.100	0.012	0.033	0.370
	現場管理・監督	0.029	0.021	1.390	0.029	0.022	1.350
	製造・建設の作業	0.017	0.030	0.580	0.009	0.030	0.310
	輸送・警備	0.095	0.048	1.970 **	0.085	0.049	1.720 *
	その他	0.012	0.024	0.480	0.010	0.025	0.420
企業規模 [99人以下]	100～999人	0.002	0.012	0.180	0.015	0.012	1.240
	1,000人以上	0.009	0.022	0.410	0.047	0.021	2.290 **
勤務時間制度 [通常]	フレックスタイム	0.000	0.012	-0.020	0.010	0.012	0.800
	変形労働時間制	0.055	0.025	2.210 **	0.053	0.025	2.080 **
	交替制	0.049	0.028	1.760 *	0.028	0.028	1.020
	裁量労働・みなし	0.009	0.017	0.560	0.017	0.017	0.980
	時間管理なし	0.067	0.010	6.890 **	0.072	0.010	7.210 **
労働組合の有無 [ある=1, ない=0]		-0.006	0.010	-0.620	0.000	0.010	0.040
定数		5.835	0.285	20.450 **	6.203	0.274	22.630 **

注1 年収の操作変数に年齢、学歴、業種を用いた。

注2 \*\*はP<0.05, \*はP<0.1。

注3 | | 内は各ダミー変数のリファランスグループ。

うち左側は年齢を、右側は勤続年数を使用した結果である。また第12表では「取っている点数」と、第13表では「目指している点数」を使用した。まず主要な説明変数の影響について考察する。

「仕事の性質」では、「a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている」(-)、「b. 自分で仕事のペースや手順を変えられる」(-)、「c. 一人でこなせる仕事が多い」(+), 「f. 企画・判断を求められる仕事が多い」(+), 「g. 会議や打ち合わせが多い」(+), 「h. 会社以外の場所でも仕事ができる」(-) となった。このうち「a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている」「c. 一人でこなせる仕事が多い」「h. 会社以外の場所でも仕事ができる」は、非管理職の分析では検出されなかった項目であり、また非管理職の分析で検出された「d. 取引先や顧客の対応が多い」は明確な影響を与えていない。「仕事の範囲や目標の明確さ」が労働時間を短くすることは、長時間労働の対策として示唆的である。しかしこれは個々の企業もしくは職場における役割分担、業務分担の問題であり、それができれば労働時間は必ずしも長くないという、当然のことでもある。むしろ、その当然のことがあまりできていないことが問題なのではないだろうか。反対に「一人でこなせる仕事が多い」場合には労働時間が長くなる。「自分で仕事のペースや手順を変えられる」場合には労働時間は短いのだから、これはむしろ「絶対量としての仕事が多い」ことを示していると考えられる。「会社以外の場所でも仕事ができる」場合は、自宅への仕事の持ち帰りなどを想像させるが、むしろ労働時間が短いことから、管理職に関しては、「会社以外の場所でも仕事ができる」人については、全体の労働時間が相対的に短い可能性があることを示唆する。

「上司の性質」では、「f. 残業することを前提に仕事の指示をする」(+), 「g. 社員間の仕事の平準化を図っていない」(+ ) となった。非管理職では検出された「h. つきあい残業をさせる」の影響はないが、全体的には非管理職と似ていて、管理職であってもその上司の影響は同様であるといえる。



「仕事に対する意識」では、「c. 仕事を頼まれると断れない」(+), 「f. 協調性がある」(-), 「g. 仕事がないと不安になる」(-), 「j. これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」(+ )となった。非管理職の分析で検出された「a. 出世志向が強い」「b. 自己管理能力が高い」「i. 上司が退社するまで帰宅しない」の影響はなく、非管理職ではなかった「c. 仕事を頼まれると断れない」「f. 協調性がある」の影響が新たに見られる。「仕事を頼まれると断れない」のは、非管理職ではなく管理職に強く見られる特徴なのかもしれない。「協調性がある」ほど労働時間が短いということは解釈が難しい。

「仕事志向」は、非管理職と同様、労働時間を長くする影響を持つ。

「取っている点数」でも「目指している点数」でも、労働時間に影響しない。これは非管理職とは異なる結果である。

次に主要な説明変数以外の変数について見よう。年収 (-), 年齢 (-), 勤続年数 (-), 接客サービス (+), 輸送・警備 (+), 1,000人以上 (+), 「変形労働時間制」(+), 「交替制」(+), 「時間管理なし」(+ )となった。非管理職では検出された、役職、性別、事務系専門職、医療・教育系専門職、現場管理・監督、「裁量労働・みなし」、労働組合の有無(ある)の影響はなく、新たに「変形労働時間制」「交替制」の影響が見られる。

役職については、課長に比べて部長以上の労働時間は長いとはいえない。性別では、そもそも女性の割合が少ないことから、影響が検出されないのであろう。また専門職の労働時間が長くないのは、管理職であることから、職種に特有の性質が非管理職に比べて表れていないことではないかと考えられる。また労働組合の有無も、多くは非組合員であろう管理職を対象にすると、影響しないということであり、むしろ管理職の長時間労働を止める機能がないということにもなるだろう。さらに管理職でも「変形労働時間制」や「交替制」が適用されることはあり得る。「時間管理なし」と同様の影響を持つことから、勤務時間制度が「変形労働時間制」や「交替制」となっているとしても、事実上、深夜勤

務手当などが支給されにくい「柔軟な」勤務時間制度となっている可能性を示している。

## 7. おわりに

非管理職、管理職それぞれに月間総労働時間の長さについて、「仕事特性」「個人特性」の影響を考察した。主な事実発見は以下の通りである。

- ①「仕事特性」のうち「仕事の性質」では、「仕事の範囲や目標がはっきりしている」（管理職）、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」（非管理職・管理職）、「会社以外の場所でも仕事ができる」（管理職）場合は労働時間が短く、反対に「取引先や顧客の対応が多い」（非管理職）、「企画・判断を求められる仕事が多い」（非管理職・管理職）、「会議や打ち合わせが多い」（非管理職・管理職）場合には労働時間が長い。このことは、他社・他者との関係性の強弱、及び自らの業務目標の明確さや進め方の裁量度といった「仕事特性」が、労働時間に影響することを示している。
- ②「仕事特性」のうち「上司の性質」では、「残業をすることを前提に仕事の指示をする」（非管理職・管理職）、「社員間の仕事の平準化を図っていない」（非管理職・管理職）、「つきあい残業をさせる」（非管理職）場合には、労働時間が長い。このことは、上司が「残業」を当然と考えていたり、個々の部下の業務負担等を考慮していない場合には、関係する部下の労働時間が長くなることを示している。
- ③「個人特性」のうち「仕事に対する意識」では、「出世志向が強い」（非管理職）、「仕事を頼まれると断れない」（管理職）、「上司が退社するまで帰宅しない」（非管理職）、「これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」（非管理職・管理職）場合には、労働時間が長い。このことは、労働者の「まじめさ」が労働時間を長くする影響があることを示している。
- ④「個人特性」のうち仕事志向の強さは、労働時間を長くする（非管理職・管

## 非管理職に関する記述統計量

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
月間総労働時間(時間)		4733	183.24	41.21	80	592
年取(万円)		4925	494.64	230.66	50	2000
役職	一般社員	5020	0.62		0	1
	係長・主任	5020	0.28		0	1
	課長代理	5020	0.10		0	1
仕事の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	4978	0.82	1.11	-2	2
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	4985	0.74	1.21	-2	2
	c 一人でこなせる仕事が多い	4985	0.69	1.23	-2	2
	d 取引先や顧客の対応が多い	4980	0.08	1.52	-2	2
	e 社内の他の部門との連携・調整が多い	4981	0.18	1.38	-2	2
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	4981	-0.01	1.39	-2	2
	g 会議や打ち合わせが多い	4981	-0.32	1.40	-2	2
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	4981	-0.59	1.50	-2	2
上司の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	4978	-0.73	1.27	-2	2
	c 仕事の指示に計画性がない	4977	-0.23	1.41	-2	2
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	4975	-0.85	1.28	-2	2
	g 社員間の仕事の平準化を図っていない	4971	-0.17	1.43	-2	2
	h つきあい残業をさせる	4974	-1.29	1.01	-2	2
	i 残業する人ほど高く評価する	4974	-1.14	1.11	-2	2
仕事に対する 意識 (肯定+2 ~否定-2)	a 出世志向が強い	4992	-0.55	1.23	-2	2
	b 自己管理能力が高い	4993	0.30	1.20	-2	2
	c 仕事を頼まれると断れない	5001	0.98	0.95	-2	2
	d てきぱき仕事をしている	5002	0.82	1.05	-2	2
	e 専門職志向が高い	4997	0.48	1.28	-2	2
	f 協調性がある	4996	0.80	1.06	-2	2
	g 仕事がないと不安になる	4997	0.22	1.33	-2	2
	h 仕事に対する責任感が強い	5000	1.15	0.86	-2	2
	i 上司が退職するまで帰社しない	4999	-1.00	1.17	-2	2
	j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ	4989	0.23	1.22	-2	2
仕事志向(仕事と余暇のバランス・+2~-2)		5005	0.07	0.80	-2	2
取っている 点数	1~69点	4940	0.26		0	1
	70~79点	4940	0.28		0	1
	80~89点	4940	0.32		0	1
	90~99点	4940	0.11		0	1
	100点	4940	0.02		0	1
目指している 点数	1~69点	4936	0.04		0	1
	70~79点	4936	0.07		0	1
	80~89点	4936	0.30		0	1
	90~99点	4936	0.32		0	1
	100点	4936	0.28		0	1
性別(男性=1, 女性=0)		5020	0.76		0	1
年齢(歳)		5020	39.59	10.37	20	61
勤続年数(年)		4992	12.12	9.86	0	44
職種	総務・人事・経理等	5006	0.09		0	1
	一般事務	5006	0.11		0	1
	営業・販売	5006	0.19		0	1
	接客サービス	5006	0.05		0	1
	事務系専門職	5006	0.02		0	1
	技術系専門職	5006	0.17		0	1
	医療・教育系専門職	5006	0.07		0	1
	現場管理・監督	5006	0.07		0	1
	製造・建設の作業	5006	0.11		0	1
	輸送・警備	5006	0.05		0	1
	その他	5006	0.06		0	1
企業規模	99人以下	4999	0.33		0	1
	100~999人	4999	0.32		0	1
	1,000人以上	4999	0.36		0	1
勤務時間制度	通常の勤務時間制度	4987	0.67		0	1
	フレックスタイム	4987	0.12		0	1
	変形労働時間制	4987	0.03		0	1
	交替制	4987	0.10		0	1
	裁量労働・みなし 時間管理なし	4987	0.05		0	1
		4987	0.03		0	1
労働組合の有無(ある=1, ない=0)		4832	0.47		0	1
学歴	中・高卒	4998	0.34		0	1
	短大・専修卒	4998	0.20		0	1
	四大卒	4998	0.41		0	1
	大学院	4998	0.06		0	1
業種	建設業	4792	0.07		0	1
	製造	4792	0.29		0	1
	通信・運輸	4792	0.13		0	1
	流通・飲食	4792	0.13		0	1
	金融・不動産	4792	0.08		0	1
	学術・教育・医療	4792	0.16		0	1
	他サービス	4792	0.12		0	1

## 管理職に関する記述統計量

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
月間総労働時間(時間)		2623	185.98	39.97	80	443
年取(万円)		2702	845.63	308.41	50	2000
役職	課長	2733	0.60	0	0	1
	部長	2733	0.34	0	0	1
	事業部長	2733	0.06	0	0	1
仕事の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	2707	1.07	0.97	-2	2
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	2710	1.10	0.97	-2	2
	c 一人でこなせる仕事が多い	2708	0.69	1.22	-2	2
	d 取引先や顧客の対応が多い	2709	0.61	1.34	-2	2
	e 社内の他の部門との連携・調整が多い	2707	0.88	1.09	-2	2
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	2708	1.08	1.02	-2	2
	g 会議や打ち合わせが多い	2707	0.63	1.25	-2	2
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	2708	0.04	1.43	-2	2
上司の性質 (肯定+2 ~否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	2697	-0.51	1.25	-2	2
	c 仕事の指示に計画性がない	2701	-0.20	1.33	-2	2
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	2697	-0.97	1.16	-2	2
	g 社員間の仕事の平準化を図っていない	2698	-0.27	1.36	-2	2
	h つきあい残業をさせる	2698	-1.36	0.86	-2	2
i 残業する人ほど高く評価する	2696	-1.21	0.98	-2	2	
仕事に対する 意識 (肯定+2 ~否定-2)	a 出世志向が強い	2717	-0.16	1.23	-2	2
	b 自己管理能力が高い	2715	0.71	1.02	-2	2
	c 仕事を頼まれると断れない	2716	0.91	0.94	-2	2
	d てきぱき仕事をしている	2716	0.97	0.89	-2	2
	e 専門職志向が高い	2717	0.59	1.21	-2	2
	f 協調性がある	2717	0.99	0.92	-2	2
	g 仕事がないと不安になる	2715	-0.10	1.29	-2	2
	h 仕事に対する責任感が強い	2714	1.34	0.68	-2	2
	i 上司が退職するまで帰宅しない	2712	-0.92	1.15	-2	2
	j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ	2712	0.58	1.13	-2	2
仕事志向(仕事と余暇のバランス・+2~-2)		2721	0.33	0.70	-2	2
取っている 点数	1~69点	2693	0.19	0	0	1
	70~79点	2693	0.30	0	0	1
	80~89点	2693	0.36	0	0	1
	90~99点	2693	0.12	0	0	1
	100点	2693	0.02	0	0	1
目指している 点数	1~69点	2684	0.03	0	0	1
	70~79点	2684	0.06	0	0	1
	80~89点	2684	0.29	0	0	1
	90~99点	2684	0.35	0	0	1
	100点	2684	0.27	0	0	1
性別(男性=1, 女性=0)		2733	0.98	0	0	1
年齢(歳)		2733	48.66	6.13	24	60
勤続年数(年)		2717	21.04	9.73	0	41
職種	総務・人事・経理等	2728	0.15	0	0	1
	一般事務	2728	0.04	0	0	1
	営業・販売	2728	0.32	0	0	1
	接客サービス	2728	0.02	0	0	1
	事務系専門職	2728	0.04	0	0	1
	技術系専門職	2728	0.20	0	0	1
	医療・教育系専門職	2728	0.02	0	0	1
	現場管理・監督	2728	0.12	0	0	1
	製造・建設の作業	2728	0.03	0	0	1
	輸送・警備	2728	0.01	0	0	1
	その他	2728	0.06	0	0	1
企業規模	99人以下	2724	0.24	0	0	1
	100~999人	2724	0.35	0	0	1
	1,000人以上	2724	0.41	0	0	1
通常の 勤務時間制度	勤務時間制度	2717	0.57	0	0	1
	フレックスタイム	2717	0.14	0	0	1
	変形労働時間制	2717	0.02	0	0	1
	交替制	2717	0.02	0	0	1
	裁量労働・みなし	2717	0.05	0	0	1
	時間管理なし	2717	0.20	0	0	1
労働組合の有無(ある=1, ない=0)		2660	0.51	0	0	1
学歴	中・高卒	2720	0.21	0	0	1
	短大・専修卒	2720	0.11	0	0	1
	四大卒	2720	0.62	0	0	1
	大学院	2720	0.07	0	0	1
業種	建設業	2644	0.09	0	0	1
	製造	2644	0.32	0	0	1
	通信・運輸	2644	0.11	0	0	1
	流通・飲食	2644	0.15	0	0	1
	金融・不動産	2644	0.12	0	0	1
	学術・教育・医療	2644	0.09	0	0	1
	他サービス	2644	0.12	0	0	1

理職)。

- ⑤「個人特性」のうち「取っている点数」「目指している点数」の影響から見ていえることは、非管理職の場合、自らの仕事や役割に対する目標設定が高く、また自己評価が高い場合、労働時間が長く、反対に「ほどほどの出来」を目指している場合は、労働時間が短い傾向にあるということである。

これらの事実発見から、日本の長時間労働を考える際に重要なことは、①業務目標・役割の明確化、②会議や打ち合わせの簡素化と裁量度の強化、③まじめな労働者に対するケアと心身の健康管理、ということが指摘できよう。

①は、業務目標・役割が明確化されることによって、「仕事の終わり」が見えやすくなることを意味する。「仕事の終わり」＝“ゴール”が見えていれば、「いつまでやっても終わらない」という泥沼の長時間労働を回避し得る。

②は、他者との関係性を必要最小限に留めるということでもある。会議が不要であるという意味ではなく、真に必要な会議や打ち合わせに限定し、また内容を精査してムダを省き、同時に業務遂行の裁量度を高めることができれば、長時間労働を是正し得る。

③は、まじめな労働者であっても「働きすぎ」による健康被害に気づかせること、及び「働きすぎ」になりがちな労働者を把握する必要性を意味する。また、仕事の区切りの良い時期に一定期間の休暇を設ける仕組みも有効であろう。

#### 参考文献

- 大竹文雄・奥平寛子（2008）「長時間労働の経済分析」RIETI Discussion Paper Series 08-J-019.  
小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ―働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社。  
小倉一哉（2008）「日本の長時間労働―国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』No.575。  
小倉一哉・藤本隆史（2007）「長時間労働とワークスタイル」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー No.07-01。  
小倉一哉・藤本隆史（2010）「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.10-02。

- 黒田祥子・山本勲（2009）「ホワイトカラー・エグゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響」RIETI Discussion Paper Series 09-J-021.
- 佐藤厚（2008）「仕事管理と労働時間」『日本労働研究雑誌』No.575.
- 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 —労働時間・報酬に関する暗黙の契約」『日本労働研究雑誌』No.536.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2005）『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証研究』（労働政策研究報告書 No.22）.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2006）『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』（調査シリーズ No.20）.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2009）『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）.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（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）.