

# 労働者のワークライフバランスに対する満足度の 向上をめざした実証分析と提言<sup>1</sup>

一橋大学 国際・公共政策大学院  
公共経済プログラム 修士2年  
具治亜矢子

2016年2月

---

<sup>1</sup> 本稿は、一橋大学国際・公共政策大学院の公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの研究ペーパーとして作成したものである。本稿の内容は全て筆者の個人的な見解であり、コンサルティング・プロジェクトにおける受入先の見解を示すものではない。

## 要約

近年、わが国ではワークライフバランス（以下、「WLB」と省略する）に対する人々の意識が高まりつつあるように思われる。WLBの推進を目指したさまざまな施策が、企業・行政を問わず活発に行われており、その流れは今後も続くと考えられる。ここで今一度、どのような要因が労働者のWLBに対する満足度を上げ下げするのかを精査することは、WLBの推進を今後より効率的に行うために有意義だと考えられる。また、精査した内容をもとに、WLBの推進を行うべく政策を考案し、議論を発展させていくことも同様に有意義であろう。

本研究中の分析によると「仕事をする上での裁量度の高さ」「助け合いのできる職場環境」などがWLBに対する労働者の満足度を有意に高め、「長時間労働」などが満足度を有意に低めることが分かった。また、男女で家事や育児の負担が異なり、それがWLBに対する満足度の男女差に繋がることも分かった。さらにこれらの事実を裏付けたり、政策としてWLBの向上を呼びかけるにあたり参考となるデータの紹介や考察も発展として行った。最終的には上の内容を総括し、わが国で今後WLBに対する満足度を上げるために必要な政策や制度の提言を行った。

## 謝辞

本研究は、一橋大学国際・公共政策大学院公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトでの研究成果のまとめをもとに、さらに発展的な研究を加えて再構成したものである。

この研究を完成させるにあたり、コンサルティング・プロジェクトの受入先であるリクルートワークス研究所の戸田淳仁研究員をはじめ、コンサルティング・プロジェクトの担当教員である山重慎二教授、ゼミの担当教員である横山泉専任講師、また公共経済プログラムの学生等から助言や有益なコメントを幾度も頂戴した。ここで厚く御礼を申し上げます。

## 目次

はじめに .....	4
第一章 現状分析 .....	4
第一節 ワークライフバランスに対する労働者および社会の認識 .....	4
第一項 労働時間制度の推移および現状 .....	5
第二項 職場環境とワークライフバランスの関係および現状 .....	7
第三項 男女間の負担の差異 .....	9
第二節 問題意識の確認 .....	10
第二章 実証分析 .....	11
第一節 データについて .....	11
第二節 基本統計量について .....	12
第三節 モデルについて .....	15
第三章 分析結果 .....	15
第一節 分析1について .....	15
第二節 分析2・3について .....	18
第四章 実証分析の結果を受けた現状把握 .....	29
第一節 労働時間に対する労働者の意識 .....	30
第二節 仕事の裁量度に対する労働者や企業の意識 .....	33
第三節 「助け合える風土」についての意識 .....	34
第四節 育児負担についての考察 .....	35
第五章 総括（政策・制度の提言） .....	36
参考文献等 .....	38

## はじめに

われわれは労働に伴う多様な選択を行いながら、プライベートとの両立を図って生活している。例えば正社員での雇用以外にも、パートタイム等非正社員として業務に従事する労働者が数多く存在している。勤務時間についても、1987年に労働基準法が改正されて以来、フレックスタイム制などといった変形労働時間制をとることが可能になった。その他にも、産休や育休などの保障も、ライフプランを実現しながら労働を続けていくうえで重要である。

このように選択肢の多様化が進む中で、「ワークライフバランス（以下、「WLB」と省略する）」という言葉がこれまでと比較いっそう注目される傾向にある。近年では、内閣府が平成19年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定したことを契機に、官民間わずさまざまな施策が行われるようになった。

ここで今一度、労働者は自らのWLBに関してどの程度満足しているのか、またどのような施策を推進すれば満足度が上がり、どのような要因によって満足度が下がるのかを確認しておくことは、今後のWLBに関する施策を考案するうえで重要であると考えられる。このような意識のもと、本研究では労働者へのアンケート調査結果を用いたデータ分析を行い、WLBに対する労働者の満足度が、どのような職場環境や制度的要因により上がったり下がったりするのかを精査し、最終的に強化すべき要因・控えるべき要因を明らかにすることと、明らかになった要因をもとに今後わが国におけるWLB推進に必要な政策や制度を提言することをモチベーションとした。

本稿の構成は以下の通りである。第一章では現状分析を行い、問題意識の確認を行う。第二章では実証分析に先立ち、データや基本統計量の紹介および分析に用いるモデルの紹介を行う。第三章では実際の分析結果を紹介するとともに、結果の解釈について延べる。第四章では第三章の内容をもとに、WLBに対する満足度に影響を与える事実や問題の所在をデータから裏付けたり考察を行ったりして、政策や制度としてWLB推進を目指す際のあり方を考える。第五章では結びにかえて、WLBに対する労働者の満足度の向上に必要なだと考えられる政策や制度を提言し、研究を総括する。

## 第一章 現状分析

### 第一節 ワークライフバランスに対する労働者および社会の認識

労働者や社会の意識がWLBに向かったのは、国際的に見てもここ30年ほどの出来事である。労働政策研究・研修機構(2006)「特集 ワーク・ライフ・バランス」によれば、1980

年以降の欧米において、女性の社会における活躍や、家族形態の多様化、労働者の意識の変化および少子高齢化の進行などの現象があった。アメリカではこれを踏まえ、企業が労働者の意思を尊重することが有能な労働者の確保、ひいては業績の向上につながると考え、労働者が働きやすくなるような環境・制度の整備に取り組むようになった。このような経緯で労働者の意識が「仕事と家庭との調和」や「仕事と個人の生活の調和」に向かうようになり、「ワークライフバランス」という言葉が生まれたとされる。また EU 諸国においては労働者の意識の変化に焦点を当て、男女の機会均等を念頭に置いた取り組みが進められた。国や地方自治体の主導のもと、労働者が働きながら育児や介護に取り組みやすくなるために、WLB 推進のためのサービスを行ってきた(労働政策研究・研修機構(2006)「特集 ワーク・ライフ・バランス」『Business Labor Trend』2006年1月号、2頁。)

上述のように WLB の起源を国際的にみると、官民ともに発展にかかわってきた経緯がある。しかし、山田久(2007)「ワーク・ライフ・バランス」で経済・社会両面での活性化を目指せ」によると、わが国における WLB に対する取り組みの推進は、どちらかといえば官が主体となっているとされる。国や地方自治体を中心となって WLB に関する取り組みを推進した EU 諸国の事例と同様に、わが国でも男女の機会均等に意識が置かれた政策が実施された。重要なのは、子供を持つ母親が労働に参加しやすくなるよう、保育施設の提供・男性の育休取得支援などといったサポートが必要であると同時に、男女分業のもとで長時間労働を前提としてきた働き方自体を見直すこともまた、女性の労働参加支援には必要だということである。労働に携わる者がみな長時間労働を強いられるような環境下では、女性の社会進出を支援したところで、それは子供を持つインセンティブを低めることにつながりかねない。多様な労働時間制度や労働形態の確保と、それを実際に選択できる自由度の高さが、WLB の推進には不可欠であると考えられる(山田久(2007)「ワーク・ライフ・バランス」で経済・社会両面での活性化を目指せ」『Business&Economic Review』2007年12月号、3頁)。ここで、わが国における WLB に対する取り組みを、3つのトピックに分けて考察することにする。

## 第一項 労働時間制度の推移および現状

山田(2007)で先述されているように、長時間労働型の社会では WLB の推進は難しい。わが国では、長時間労働の抑制等を目的として、労働基準法がたびたび改正されてきた経緯がある。例えば 1987 年の労働基準法改正に伴い、翌年の 4 月から変形労働時間制が導入された。変形労働時間制には一年単位や一か月単位、一週間単位でのものがあり、業務における繁閑の時期差が激しい労働に従事する者はこの制度を使うことによって、時間外労働

働としてカウントされるのを回避することが可能になる<sup>2</sup>。また、労働者が労使協定に基づいて出勤時刻と退勤時刻を自由に定めることができる、いわゆるフレックスタイム制<sup>3</sup>も導入された。このほかにも裁量労働制やみなし労働時間制など、従来と比べ柔軟に労働時間を扱うことができる制度の整備が進められている。また、2010年の労働基準法改正では時間外労働の削減をめざし、時間外労働における法定割増賃金率の引き上げ等が行われた<sup>4</sup>。さらに民間企業においても、育児や介護に従事する労働者に向けた時短勤務制度が導入されている。このような取り組みの広がりにより、長時間労働傾向の是正が期待されている。

しかし、いくら制度の整備が行われてもそれが実際に使われないのならば、長時間労働の是正にはつながらない。図表 1 をみると、先述の年単位・月単位の変形労働時間制やフレックスタイム制を採用している企業の割合は全企業のうち半数を若干上回る程度であり、残りの企業が導入する余地はまだ存在すると考えられる。また実際に特定の労働時間制度を導入している企業の割合を見ても、全体的に数値が小さいといえる。図表 1 からは、わが国では労働時間制度の整備は行われているものの、それを実際に使える環境が整っていないことが伺える。

また、長時間労働傾向の是正において重要な役割を果たしているのが三六協定である。わが国では、労働基準法において週当たりの法定労働時間が 40 時間と定められているが、三六協定のもとでは労使合意に基づき、週当たり 45 時間・年間 360 時間までの時間外労働が認められている。しかしながら、三六協定には「特別条項」が存在し<sup>5</sup>、上述の時間外労働に関する労働時間規制を超えて労働に従事させることも可能である。このように、わが国では法定労働時間の上限規制は存在しているものの、実質的にはそれが機能しないような状況も存在しており、これは憂慮すべき事態であると考えられる。

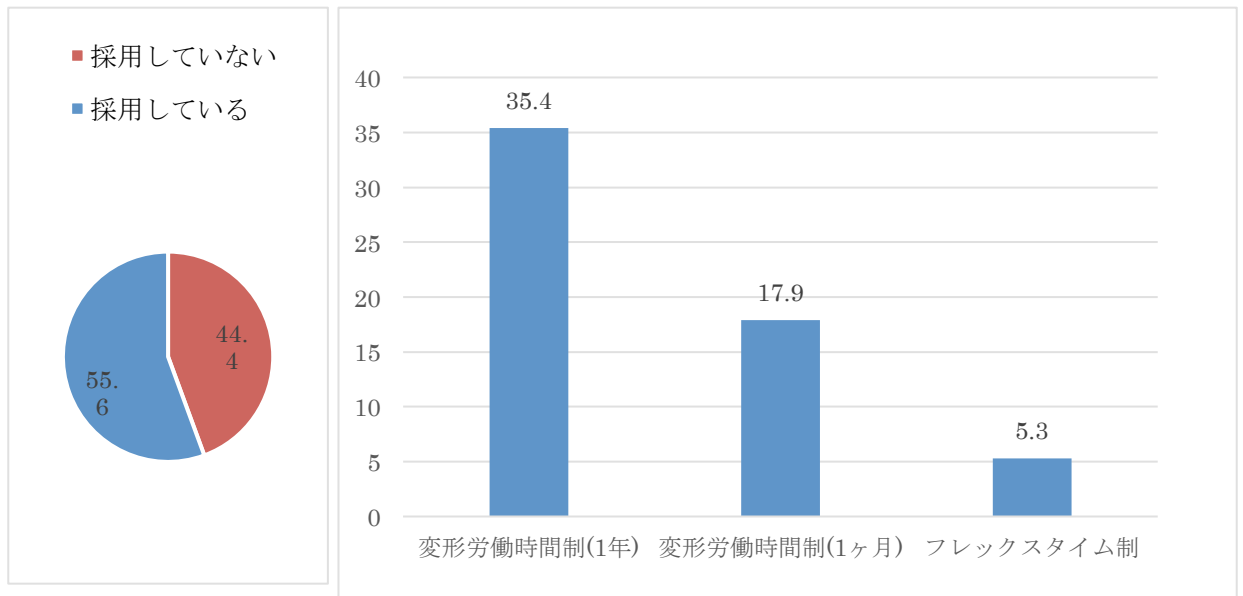
---

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構ホームページ 労働問題 Q&A 1-3 より。上述の場合以外に、時間外労働が適用されるケースも例外として存在する。

<sup>3</sup> 労働政策研究・研修機構ホームページ 労働問題 Q&A 1-4 より。

<sup>4</sup> 厚生労働省ホームページ 政策レポートより。

<sup>5</sup> 繁忙期等において適用される。



図表1 左) 変形労働時間制の採用状況(全企業対象、単位%)

右) 特定の労働時間制度を採用している企業の割合(全企業対象、単位%)<sup>6</sup>

出所：厚生労働省 平成26年就労条件総合調査結果の概況 1-(5)より筆者作成

## 第二項 職場環境とワークライフバランスの関係、および現状

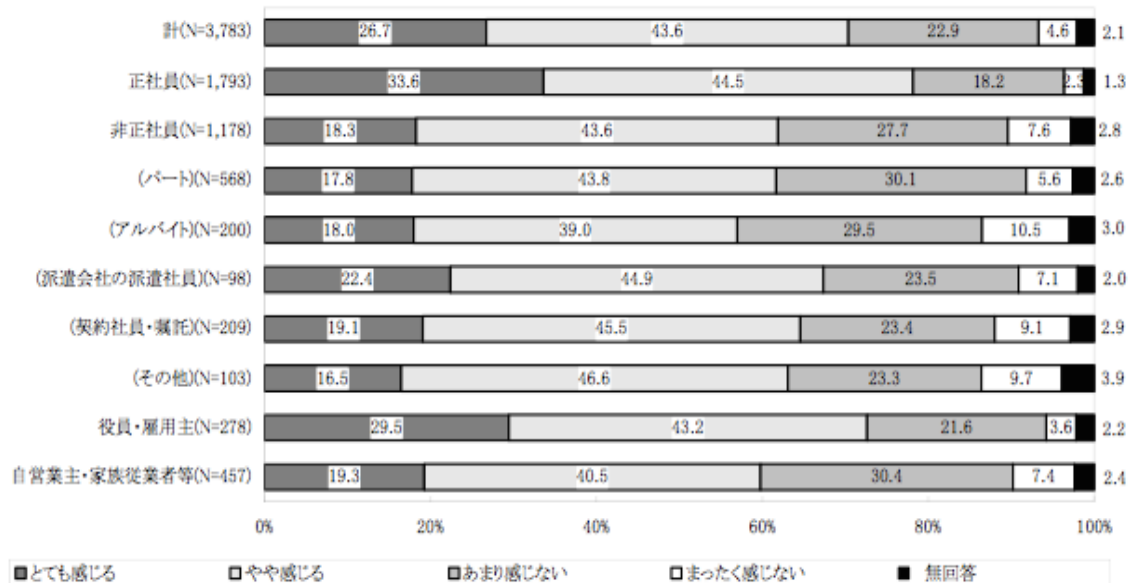
WLBが職場環境と密接に関わるものであることは想像に難くない。また、先行研究においてもこの点に着目したものが存在している。加藤純子(2009)「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境—出版社A社の事例から」によれば、特定の企業の社員187名に対しアンケート調査を行い<sup>7</sup>そこから得られたデータを分析したところ、量や手順などといった仕事の裁量度・休暇の取得の容易さ・人間関係の良さ・上司との関係の良さなどの職場環境に関する特性は、いずれもWLBの実現に影響を与えるという結果が出ている(加藤純子(2009)「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境—出版社A社の事例から」『日本労働研究雑誌』2009年特別号、55頁)。このように職場環境とWLBの間には切っても離れぬ関係があると考えられるが、それでは労働者は職場環境に対して実際にどう感じているのだろうか。上述の先行研究は特定の企業に勤める限られたサンプルを扱ったものであったため、ここでもう少し多くのサンプルを扱ったデータを紹介する。

図表2は、労働政策研究・研修機構が2006年に発表した「就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)—」の結果から、労働者が仕事上の不安や悩み・ストレスを感じる割合を抜粋し示したものである。また図表3では、労働政策研究・

<sup>6</sup> 複数回答可のため、合計は100%にならない。

<sup>7</sup> 有効回答数は151名であった。

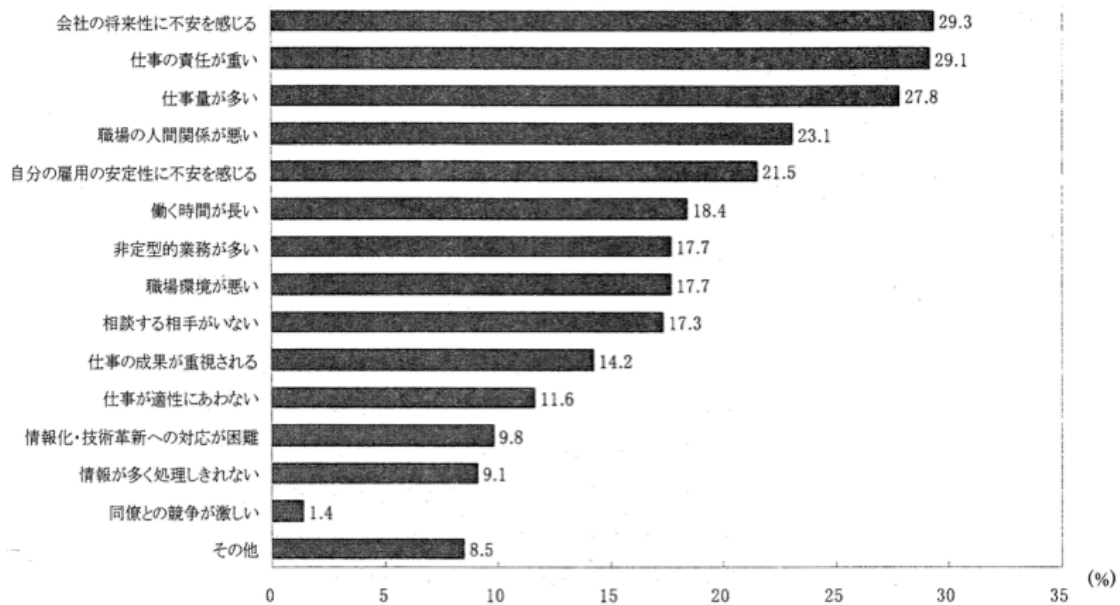
研修機構が2005年に発表した「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」の結果から、労働者が現在の仕事にストレスを感じる原因を抜粋し、示した。図表2および3を総合していえることは、労働者は雇用形態を問わず現在の仕事においてストレスを感じている傾向が強いということと、そのストレスの原因が「職場の人間関係の悪さ」「仕事量の多さ」「仕事の責任の重さ」「相談相手の不在」などといった職場環境の悪さに起因するという点である。職場環境がWLBに影響を与えると考えられる一方で、現実には職場環境の悪さが労働者のストレスの原因となっており、このストレスがWLBの満足度を下げている可能性がある。



図表2 仕事上で不安や悩み・ストレスを感じる労働者の割合

出所：労働政策研究・研修機構（2006）「就業形態の多様化の中での日本人の働き方-日本人の働き方調査（第1回）-」26頁。





図表3 労働者がストレスを感じる要因

出所：労働政策研究・研修機構（2005）「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」、8頁。

### 第三項 男女間の負担の差異

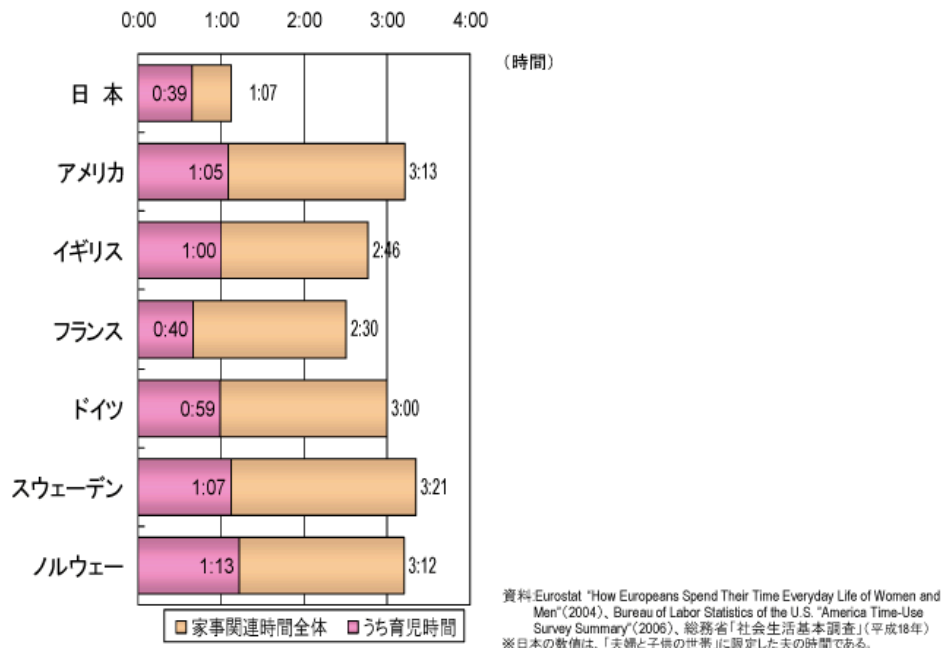
わが国のWLBに対する取り組みの推進が、EUにおける事例と同様に官が中心となり、男女間の機会均等の観点を重視したものであったことは本節の冒頭で述べた通りである。本項では、WLBの推進と男女間における現状の差異とを、育児を例にとって考察する。

諸外国において、男性の育児参加が積極的に唱えられている。わが国においてもそれは同じであるが、現状で育児参加をしている夫はどれほどいるのであろうか。図表4は内閣府のホームページで示されていたデータである。これによれば、わが国で6歳未満の子供を持つ夫の育児時間は一日のうち平均して約40分程度であり、諸外国にとっても及ばないことが分かる。育児時間のみならず、家事関連時間全体についても、わが国の時間は諸外国の三分の一程度にすぎない。男性の育児参加が唱えられてはいるが、これでは現実と乖離していると認識せざるを得ない。

では女性側は、自らの育児についてどう考えているのだろうか。浅野博勝・権丈英子(2011)「労働時間と満足度—日英独の比較研究—」では、働きたくても働けない母親世代の存在について触れている。日本では仕事とプライベートのバランスについて問題を抱える人々が増加しており長時間労働が問題となる一方で、育児中の母親を最たる例とし、就業を希望するものの就業機会を持たない人々が存在することを問題として取り上げている（浅野博勝・権丈英子(2011)「労働時間と満足度—日英独の比較研究—」『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える—働き方改革の実現と政策課題』（武石恵美子編）、

111-112 頁)。

以上のように、女性は育児負担がネックとなって労働参加を妨げられているが、その一方で男性の育児参加や家事参加は進んでいないように見受けられる。男女間での負担の差もまた、WLB の推進を妨げる要因になっていると考えられる。



図表4 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児時間(一日当たり)

出所: 内閣府ホームページ 内閣府の施策-少子化対策-夫の協力

(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/ottonokyouryoku.html>) より

## 第二節 問題意識の確認

第一項から第三項にかけて、WLB の推進に関するわが国の取り組みを挙げ、考察を行ってきた。それらを総括し、以下に論点を再掲する。

- ・労働時間制度の整備がなされているものの、労働者がそれらの制度を実際に使えるかどうかは別問題であり、依然として労働者側の選択の自由度は低いままである。労働時間の上限規制もまた不明瞭である。これらの結果として、労働者は長時間労働による不効用を現在まで被り続けることとなり、それが WLB の満足度にも影響しているのではないかと懸念される。
- ・労働者が現実には抱えるストレスの多くは、仕事の裁量度や人間関係、上司との関係などといった職場環境に関する要因が、彼らにとって満足いく状態でないことに起因している。職場環境は WLB の満足度と深く関わっていると先行研究でいわれてきた点を鑑みると、職場環境の改善によりストレスを取り除くことが WLB の満足度を向上するのに効果的なの

ではないか。

・育児負担に関して、男女間で差異が生じている現実がある。女性は育児がネックとなり働きたくても働けない者が存在する一方、男性の育児参加や家事参加は進んでいない。この差を取り除くことはWLBの推進のために必要なのではないか。

これらを踏まえて、わが国では今後、WLBの推進に向けてさらなる制度の整備がなされていくものと考えられるが、ここで今一度、WLBに対する労働者の満足度を低める原因や、満足度を高める要因を精査すべきではないだろうか。どの要因がWLBの満足度に対しどの方向に作用する、などといった背景を踏まえていれば、WLBの満足度向上に向けた提言をより効率よく、効果的に考案できると考えられる。以上より、本研究ではWLBの満足度向上に向けた提言をより効率的に考案すべく、WLBに対する労働者の満足度が、どのような職場環境や制度的要因により上がったたり下がったりするのかを精査し、最終的に強化すべき要因や、規制すべき要因を明らかにする。さらには、明らかになった要因をもとに、今後わが国でWLBの推進を行う際に必要と考えられる政策や、企業および事業所単位での取り組みを考える。

## 第二章 実証分析

### 第一節 データについて

データについて延べる前にまず、本稿で用いるモデルの基本的な点について簡潔に説明する。本稿では順序プロビットモデルを用いて、WLBに対する満足度にまつわる指標を説明変数、WLBに対する満足度に影響を与えるような要因をダミー変数の形で説明変数とした分析を行う。

データについては、連合総合生活開発研究所の「ワークライフバランスに関するアンケート」（2008年に実施）を用いた。この調査ではWLBの満足度に関する質問項目があり、かつ企業の労働にまつわる制度的要因や職場環境に関する質問項目が充実していることから、データ利用申請を行うに至った。

この調査から、「今の生活と仕事のバランスに満足しているか」（かなり満足・ある程度満足・あまり満足でない・全く満足でない、の4段階選択式）という質問項目を「ワークライフバランスの満足度」として被説明変数に設定した。この質問項目については、4～1の数値で回答する形式となっており、数値が大きければ大きいほどWLBに対する満足度がより高いことを示す。

また、説明変数については、職場環境や職場の制度的要因について質問した24項目に

対する各労働者の回答（それぞれ、あてはまる・どちらかというにあてはまる・どちらかというにあてはまらない・あてはまらない、の4段階選択式）をとりあげた。回答は4段階であるため、ダミー変数に加工する際に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」のグループと、「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」のグループの2つに分け、それぞれのグループを「あてはまるダミー」「あてはまらないダミー」として利用した。24項目の詳細な内容については次節で、各項目の基本統計量と共に紹介する。

説明変数については上述の24項目のダミー変数を中心にするが、この他にも年齢や性別、婚姻の有無、6歳以下の子育ての有無、学歴などといったその他の要因もダミー変数として追加的にコントロールし、分析の頑健性を確かめた。

## 第二節 基本統計量について

本節では、被説明変数・説明変数の各基本統計量の紹介を行ったのちに、そこから読み取れる特徴および推測できる事柄を延べる。

図表5は、被説明変数であるWLBに対する満足度と、説明変数のうち追加的にコントロールする基本属性を示したものである。ここでは各項目について、全サンプルについて示した数値と、サンプルを男女に分けて示した数値をそれぞれ示した。

まず、WLBに対する満足度であるが、全体の平均は4段階中2.497であった。数値が大きければ大きいほど満足度が高いという点を鑑みると、やや満足寄りの数値が得られているといえる。ところがサンプルを男女に分けてみると、男性の平均値が2.447、女性の平均値が2.613となり、男性が女性よりも満足度が低いということがデータから分かった。

それを踏まえて、今度は説明変数のうち基本属性として追加的にコントロールする部分をみる。週当たり労働時間ダミーに着目すると、週当たり労働時間が35時間～40時間、40時間～45時間の割合では女性がそれぞれ0.256、0.382となり、男性の0.125と0.284をそれぞれ上回っている。しかし、週当たり労働時間が45時間～50時間、50時間～60時間、60時間以上の割合では逆転が生じ、いずれの割合も男性が女性を上回る結果となっている。以上から男性は女性と比較しより長時間労働に従事している傾向が強いと考えられる。このことは男性のWLBに対する満足度を低める一因ではないかと、データから考えられる。

図表6は、職場環境や職場の制度的要因について問うた24項目について、それぞれを先述の方法でダミー変数に加工したものを説明変数とし、基本統計量を表にしたものである。以下では男女間の差が大きかった項目を取り上げる。

まず、「達成すべきノルマ・目標が高い」という項目について、あてはまる割合<sup>8</sup>をみたところ、男性が 0.537 であるのに対し女性が 0.378 となり、男性の割合が女性のそれを大きく上回った。このことも、前述したような男性の WLB に対する満足度の低さに繋がっている可能性があると考えられる。また、「職務に応じて賃金が決められている」という項目に関してあてはまる割合は、男性が 0.326 であるのに対し女性が 0.440 となり、女性が男性を上回る結果となった。職務に応じて賃金が決められるような労働体系としては、例えばパートタイム等の非正規雇用が考えられる。女性の方が男性と比べて「職務に応じて賃金が決められている」という項目に関してあてはまる割合が多いという結果は、このサンプルにおける女性労働者の勤務体系について、パートタイム等非正規雇用の者が多い傾向がある可能性がある<sup>9</sup>。以上から、男性の WLB に対する満足度の低さに対して、雇用形態の選択の自由度の低さが影響している可能性も否定できないと考えられる。

	全体	男性	女性
	mean/sd	mean/sd	mean/sd
WLB満足度 (4段階中)	2.497 (0.724)	2.447 (0.732)	2.613 (0.692)
年齢(歳)	39.400 (10.144)	40.139 (9.872)	37.690 (10.558)
(ダミー)			
男性	0.698	1.000	0.000
高卒	0.275	0.272	0.280
専修・各種学校卒	0.120	0.113	0.137
短大・高専卒	0.092	0.051	0.189
四年制大学卒	0.447	0.483	0.363
大学院修了	0.056	0.067	0.028
既婚	0.560	0.650	0.353
6歳以下の子の有無	0.163	0.198	0.083
(週労働時間ダミー)			
35時間～40時間	0.164	0.125	0.256
40～45時間	0.314	0.284	0.382
45～50時間	0.239	0.265	0.179
50～60時間	0.156	0.191	0.076
60時間～	0.093	0.116	0.039

図表 5 被説明変数および基本属性の基本統計量 (筆者作成)

<sup>8</sup> 以降で「あてはまる割合」と表現した数値は、各回答をダミー変数に加工する際の方法に従い、「あてはまる」の割合の数値と「どちらかというにあてはまる」の割合の数値を合計したものである。

<sup>9</sup> ただし、今回使用した連合総合生活開発研究所の「ワークライフバランスに関するアンケート」では、回答者の雇用形態(正規・非正規)に関する質問項目がなく、回答者が実際にどのような雇用形態のもとで働いているのかを知ることはできなかった。この点については今後の検討課題としたい。

	全体	男性	女性
	mean/sd	mean/sd	mean/sd
(職場環境・制度的要因のダミー)			
仕事の手順を自分で決められる	0.854	0.844	0.878
仕事の量を自分で決められる	0.548	0.567	0.504
仕事の量が多い	0.632	0.656	0.576
仕事の責任・権限が重い	0.575	0.602	0.513
達成すべきノルマ・目標が高い	0.489	0.537	0.378
時間をかけた分だけ、 成果が出る	0.294	0.306	0.268
目に見える形で成果を はかりにくい	0.632	0.626	0.646
突発的な業務が生じることが 頻繁にある	0.735	0.751	0.696
仕事がチーム作業である	0.487	0.515	0.424
仕事で困っているときには 助け合う	0.735	0.742	0.719
周りを気にしながら仕事を している人が多い	0.362	0.377	0.326
機動的な要員調整ができる	0.229	0.242	0.198
予定外の仕事がしばしば 飛び込んでくる	0.739	0.765	0.677
仕事の締切・納期に ゆとりがない	0.604	0.632	0.539
顧客からのクレームが 頻繁にある	0.310	0.337	0.249
顧客への対応に 細心の注意を払っている	0.703	0.719	0.667
職場の人間関係がよい	0.634	0.624	0.658
職務に応じて 賃金が決められている	0.361	0.326	0.440
職業能力やキャリアを高める ための機会や支援がある	0.348	0.362	0.315
配置転換や出向の機会が しばしばある	0.272	0.286	0.240
会社・組織内に自分が目指す 職業人の良きモデルがいる	0.243	0.256	0.213
現在の仕事に必要な 職業能力が明確である	0.486	0.501	0.449
将来のキャリアアップに必要な 職業能力が明確である	0.364	0.382	0.321
将来のキャリアパスが 明確である	0.298	0.313	0.263
Observations	2228	1556	672

図表 6 説明変数（ダミー変数）の基本統計量（筆者作成）

本節では被説明変数および説明変数の各項目について、基本統計量を全体・男女別に分け、特徴とそこから考えられる推測について延べたが、ここで延べた推測はあくまで仮説

であることに留意しておきたい。次章で実際に順序プロビット分析を行った結果を紹介し、そこからこれらの仮説の妥当性について検証することとする。

### 第三節 モデルについて

本節では前節までを踏まえて、モデルについてより詳しく延べる。サンプルを分けたり絞ったりしながら、本研究では分析1～分析3までの三つの分析を行った。第一節で簡潔に延べたように、基本的にはいずれも順序プロビット分析を用いており、WLBに対する満足度の高低がどのような職場環境や職場の制度的要因によりもたらされるのかを検証するものである。以下では、三つの分析のモデルについてそれぞれの位置づけを紹介する。

分析1は、全サンプルを対象に行った分析である。この分析では職場環境や制度的要因に関する24のダミー変数をメインの説明変数として、各項目が満足度に与える影響を明らかにすることを目的にしている。分析2は、サンプルを男女別に分けた後に、既婚ダミーと24のダミーとの交差項を加えた分析である。同様に、分析3ではサンプルを男女別に分けた後に、就学前児童の有無ダミーと24のダミーとの交差項を加えた分析を行った。婚姻の有無や乳幼児の育児によりWLBに対する満足度が男女で変わってくるであろうことが予想されるが、これらの分析ではそのような仮説を検証することを狙いとしている。

## 第三章 分析結果

### 第一節 分析1について

本節では分析1と称して、全サンプルを対象に、職場環境や制度的要因がWLBに対する満足度にどのような影響を与えるのかを順序プロビット分析を用いて分析したものの結果を紹介する。

図表7および図表8は分析1の結果である<sup>10</sup>。図表7・8ともに、モデル1～7にかけて、24項目のダミー変数以外の基本属性を追加的にコントロールして分析の頑健性を確かめているが、基本属性の追加的コントロールにより結果が大きく変わった箇所はあまり見受けられない。しかし図表8に注目すると、モデル7で労働時間に関するダミー変数をモデルに追加したところ、モデル1～6では1%有意であった男性ダミーが有意でなくなるという結果が出たことが示されている。これは男性ダミーがWLBに対する満足度を低めるという効果を、週当たり労働時間ダミーが吸収したものと考えられる。第二章の第二節において、男性のWLBに対する満足度の低さは労働時間の長さによってもたらされるのではな

---

<sup>10</sup> 有意水準についてはそれぞれ、\*\*\*が1%有意、\*\*が5%有意、\*が10%有意を示す。以後の分析2・分析3の結果についても同様に示すものとする。

いかという仮説を立てたが、この結果は仮説と整合的であるといえる。

図表7において有意となった項目に注目すると、「仕事の手順を自分で決められる」「仕事の量を自分で決められる」など裁量度が高い項目についてはWLBの満足度を高め、「仕事の量が多い」「仕事の締め切り・納期にゆとりがない」のように裁量度が低い項目についてはWLBの満足度を低める結果が出ている。仕事の裁量度が高いことによってプライベートの時間の確保がなされやすくなり、結果としてWLBに対する満足度の向上につながると考えられる。また、「達成すべきノルマ・目標が高い」のように、責任の重さがWLBに対する満足度を有意に低める結果となった。これはプライベートに直接影響を与えるような要因ではないものの、仕事で生じたストレスをプライベートにも持ち込んでしまい、WLBが達成されていないと感じる労働者が発生するのであろう。他にも「仕事で困っているときには助け合う」「機動的な要員調整ができる」「職場の人間関係がよい」など、職場において助け合いの風土が存在していることもWLBの満足度を有意に高めることが分かる。職場において互いに助け合いをしやすくなることにより、プライベートを優先させたい場合には融通が利くようになるため、仕事もプライベートも満足がいくようになることは想像に難くない。

また、キャリアアップに関連する項目についても注目したい。「職業能力やキャリアを高める機会や支援がある」「キャリアアップに必要な職業能力が明確である」ことは、WLBに対する満足度を高める。キャリアアップに関連する項目は厳密にはワークライフ「バランス」の満足度に直結するものではないが、キャリアアップに伴い、仕事に満足がいくと感じるようになった労働者が「今の生活と仕事のバランスに満足しているか」という質問に対して肯定的な回答をすることに結びついていると推測される。



変数名	1	2	3	4	5	6	7
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
仕事の手順を自分で決められる	0.317*** (0.073)	0.295*** (0.074)	0.300*** (0.074)	0.298*** (0.074)	0.301*** (0.075)	0.302*** (0.075)	0.356*** (0.076)
仕事の量を自分で決められる	0.161*** (0.056)	0.179*** (0.057)	0.182*** (0.057)	0.183*** (0.057)	0.179*** (0.057)	0.180*** (0.057)	0.149*** (0.057)
仕事の量が多い	-0.469*** (0.063)	-0.471*** (0.063)	-0.469*** (0.064)	-0.470*** (0.063)	-0.466*** (0.064)	-0.464*** (0.064)	-0.396*** (0.065)
仕事の権限・責任が重い	-0.093 (0.057)	-0.091 (0.057)	-0.089 (0.058)	-0.091 (0.058)	-0.095 (0.058)	-0.095 (0.058)	-0.076 (0.058)
達成すべきノルマ・目標が高い	-0.319*** (0.058)	-0.309*** (0.059)	-0.307*** (0.059)	-0.309*** (0.059)	-0.311*** (0.060)	-0.310*** (0.060)	-0.280*** (0.061)
時間をかけた分だけ成果が出る	0.059 (0.058)	0.068 (0.058)	0.066 (0.058)	0.065 (0.058)	0.062 (0.058)	0.062 (0.058)	0.091 (0.059)
目に見える形で成果をはかりにくい	-0.003 (0.052)	-0.007 (0.052)	-0.005 (0.053)	-0.006 (0.053)	-0.006 (0.053)	-0.005 (0.053)	-0.001 (0.053)
突発的な業務が頻繁に生じる	-0.056 (0.076)	-0.066 (0.077)	-0.067 (0.077)	-0.069 (0.077)	-0.067 (0.078)	-0.068 (0.078)	-0.056 (0.080)
仕事チーム作業である	-0.098* (0.054)	-0.090* (0.054)	-0.075 (0.055)	-0.071 (0.055)	-0.068 (0.055)	-0.068 (0.055)	-0.088 (0.055)
仕事で困ったとき助け合う	0.219*** (0.063)	0.214*** (0.063)	0.215*** (0.063)	0.210*** (0.063)	0.215*** (0.064)	0.214*** (0.064)	0.207*** (0.064)
周りを気にしながら仕事をする人が多い	-0.209*** (0.055)	-0.205*** (0.055)	-0.208*** (0.055)	-0.210*** (0.055)	-0.202*** (0.055)	-0.203*** (0.055)	-0.217*** (0.055)
機動的な要員調整ができる	0.127** (0.062)	0.133** (0.063)	0.134** (0.063)	0.134** (0.063)	0.142** (0.063)	0.142** (0.063)	0.127** (0.064)
予定外の仕事がしばしば飛び込む	-0.118 (0.077)	-0.106 (0.077)	-0.102 (0.077)	-0.097 (0.078)	-0.094 (0.079)	-0.091 (0.079)	-0.064 (0.079)
仕事の締切・納期にゆとりがない	-0.229*** (0.058)	-0.220*** (0.059)	-0.222*** (0.059)	-0.228*** (0.059)	-0.231*** (0.060)	-0.232*** (0.060)	-0.210*** (0.060)
顧客からのクレームが頻繁にある	-0.190*** (0.057)	-0.182*** (0.057)	-0.186*** (0.057)	-0.190*** (0.057)	-0.184*** (0.057)	-0.183*** (0.057)	-0.169*** (0.058)
顧客への対応に細心の注意を払う	-0.032 (0.057)	-0.028 (0.057)	-0.014 (0.057)	-0.016 (0.057)	-0.019 (0.057)	-0.02 (0.057)	-0.006 (0.058)
職場の人間関係がよい	0.357*** (0.059)	0.352*** (0.059)	0.353*** (0.059)	0.353*** (0.059)	0.349*** (0.059)	0.348*** (0.059)	0.337*** (0.059)
職務に応じて賃金が決められている	-0.057 (0.053)	-0.083 (0.053)	-0.081 (0.053)	-0.076 (0.053)	-0.078 (0.053)	-0.077 (0.053)	-0.068 (0.054)
職業能力やキャリアを高める機会や支援がある	0.200*** (0.059)	0.205*** (0.059)	0.194*** (0.060)	0.193*** (0.060)	0.195*** (0.061)	0.195*** (0.061)	0.198*** (0.062)
配置転換や出向がしばしばある	-0.066 (0.058)	-0.067 (0.058)	-0.077 (0.059)	-0.071 (0.059)	-0.062 (0.060)	-0.062 (0.060)	-0.059 (0.060)
会社・組織内に自分が目指す良きモデルがいる	0.192*** (0.061)	0.194*** (0.062)	0.192*** (0.062)	0.189*** (0.062)	0.192*** (0.062)	0.193*** (0.062)	0.209*** (0.063)
現在の仕事に必要な職業能力が明確である	0.073 (0.064)	0.08 (0.064)	0.083 (0.065)	0.079 (0.065)	0.077 (0.065)	0.077 (0.065)	0.056 (0.065)
キャリアアップに必要な職業能力が明確である	0.207** (0.088)	0.211** (0.089)	0.219** (0.089)	0.222** (0.090)	0.222** (0.090)	0.225** (0.090)	0.270*** (0.093)
将来のキャリアパスが明確である	-0.064 (0.085)	-0.068 (0.086)	-0.073 (0.086)	-0.067 (0.086)	-0.063 (0.086)	-0.067 (0.086)	-0.109 (0.088)

図表7 分析1の結果①（筆者作成）

(以下、基本属性ダミー)							
年齢ダミー		0 (0.003)	-0.001 (0.003)	0 (0.003)	0 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.004 (0.003)
男性ダミー		-0.190*** (0.058)	-0.204*** (0.059)	-0.202*** (0.059)	-0.199*** (0.059)	-0.196*** (0.059)	-0.063 (0.062)
(学歴ダミー)							
高卒		0.29 (0.300)	0.271 (0.296)	0.3 (0.292)	0.332 (0.291)	0.329 (0.291)	0.33 (0.281)
専修・各種学校卒		0.324 (0.305)	0.332 (0.301)	0.364 (0.298)	0.392 (0.297)	0.393 (0.297)	0.408 (0.287)
短大卒		0.278 (0.309)	0.271 (0.305)	0.307 (0.302)	0.349 (0.301)	0.348 (0.301)	0.341 (0.292)
学部卒		0.269 (0.299)	0.268 (0.296)	0.3 (0.293)	0.337 (0.292)	0.332 (0.292)	0.362 (0.281)
院卒		0.396 (0.312)	0.382 (0.309)	0.423 (0.306)	0.459 (0.305)	0.457 (0.305)	0.503* (0.295)
既婚ダミー		0.027 (0.054)	0.022 (0.054)	0.017 (0.055)	0.015 (0.055)	0.042 (0.061)	0.065 (0.062)
6歳以下子有ダミー						-0.076 (0.076)	-0.083 (0.077)
(週労働時間ダミー)							
35～40時間							-0.132 (0.149)
40～45時間							-0.286** (0.144)
45～50時間							-0.436*** (0.146)
50～60時間							-0.695*** (0.152)
60時間～							-1.045*** (0.168)
業種	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
居住地域	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes
企業規模	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
擬似決定係数	0.121	0.124	0.126	0.128	0.13	0.13	0.151
サンプル数	2228	2228	2228	2228	2228	2228	2228

図表8 分析1の結果② (筆者作成)

## 第二節 分析2・3について

分析2および分析3では、いずれもモデル1～3を男性のサンプル、モデル4～6を女性のサンプルに限定して分析を行った。男性・女性ともに、モデル番号が大きくなるにつれ基本属性を追加的にコントロールし、分析の頑健性を確かめている点は分析1と同様で

ある。分析 2・3 においても、基本属性の追加的コントロールに伴う結果の大きな変化はほぼみられない。分析 2・3 ともにサンプルを男女に分けている点は共通しているが、分析 2 では婚姻が WLB に対する満足度に与える影響をみるために、既婚ダミーと 24 項目のダミーとの交差項<sup>11</sup>を加えている。同様に、分析 3 では就学前の乳幼児をもつことが WLB に対する満足度に与える影響をみるために、6 歳以下の子育て中ダミーと 24 項目のダミーとの交差項<sup>12</sup>を加えている。

まず分析 2 の結果の考察から行う。図表 9 において 24 項目のダミーについての結果が示されているが、男女ともに「仕事の量が多い」「達成すべきノルマ・目標が高い」が負に有意、「職場の人間関係がよい」が正に有意となっている。これは分析 1 でもみられた結果である。また、男性では「仕事の締切・納期にゆとりがない」が負に有意となり、女性では「職業能力やキャリアを高める機会や支援がある」が正に有意となった。このように、男女間で WLB の満足度に影響を与える要因が異なる部分もあった。

さらに、既婚ダミーと 24 項目のダミーの交差項について、図表 10・11 をもとに考察を行う。ここでは 10% 有意のものがいくつか散見されただけに留まった。ただし、図表 10 の女性において、「仕事がチーム作業である」が、モデル 4～6 を通して有意となっている。婚姻を機に、家事労働等家庭で優先させねばならないことが増え、結果として仕事を他人に頼みやすいチーム作業の仕事が WLB に対する満足度を高める結果になったと考えられる。図表 12 では基本属性ダミーの結果が示されているが、男女ともに週当たり労働時間が長いことが WLB に対する満足度を有意に低める結果となっている。

続いて分析 3 の考察に入る。図表 13 において 24 項目のダミー変数の結果が示されているが、ここでも分析 1 の流れを汲んだ結果が出ている。分析 3 において注目したいのは、6 歳以下の子育て中ダミーと 24 項目のダミーとの交差項部分である。図表 14 と図表 15 をみると、交差項部分は女性で有意なものが多く、男性では有意な項目がほとんど存在しない。女性における分析結果を見ると、「仕事の責任・権限が重い」「予定外の仕事がしばしば飛び込む」「配置転換や出向がしばしばある」などの項目との交差項が負に有意となっている。仕事の他に子育てにも注力せねばならず、これらの項目のように仕事への専念を求めるようなものは仕事とプライベートのバランスをとりにくくする原因になり得るといえる。

また、乳幼児の育児に携わる女性にとって仕事に費やせる時間は限られてくるため、仕

---

<sup>11</sup> 図表 10・11 中の「\_married」がついている項目が、24 項目のダミー変数と既婚ダミーとの交差項である。

<sup>12</sup> 図表 14・15 中の「\_preschool\_child」がついている項目が、24 項目のダミー変数と 6 歳以下の子育て中ダミーとの交差項である。

事をする際に「効率性」がより重視されていると考えられる結果が出た。「時間をかけた分だけ成果が出る」「現在の仕事に必要な職業能力が明確である」の二項目が正に有意であったことから、この傾向が伺える。

分析2・3の結果を照らし合わせて振り返ると、既婚ダミーと24項目のダミーとの交差項を加えた分析よりも、6歳以下の子育て中ダミーと24項目のダミーとの交差項を加えた分析のほうが、交差項部分について誘因ものが多かった。これより、結婚することよりも子をもつことの方が、WLBの満足度に影響を与えていることが分かる。また男女間での結果の差も、分析2より分析3において顕著にみられた。女性のほうが育児による影響を男性よりも受けているという事実が、改めて示された結果となった。

変数名	1(男性)	2(男性)	3(男性)	4(女性)	5(女性)	6(女性)
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
仕事の手順を自分で決められる	0.097 (0.122)	0.095 (0.127)	0.172 (0.128)	0.290* (0.175)	0.361** (0.182)	0.350* (0.188)
仕事の量を自分で決められる	0.256** (0.113)	0.282** (0.115)	0.260** (0.114)	0.158 (0.138)	0.142 (0.142)	0.135 (0.141)
仕事の量が多い	-0.485*** (0.116)	-0.493*** (0.118)	-0.401*** (0.121)	-0.741*** (0.169)	-0.735*** (0.175)	-0.638*** (0.177)
仕事の権限・責任が重い	0.021 (0.111)	0.035 (0.112)	0.05 (0.112)	-0.009 (0.137)	0.01 (0.139)	0.046 (0.138)
達成すべきノルマ・目標が高い	-0.396*** (0.110)	-0.408*** (0.112)	-0.395*** (0.112)	-0.310** (0.146)	-0.336** (0.153)	-0.316** (0.154)
時間をかけた分だけ成果が出る	0.113 (0.107)	0.128 (0.108)	0.139 (0.109)	0.081 (0.153)	0.104 (0.158)	0.092 (0.160)
目に見える形で成果をはかりにくい	-0.005 (0.099)	-0.011 (0.103)	-0.02 (0.103)	0.183 (0.129)	0.253* (0.136)	0.282** (0.138)
突発的な業務が頻繁に生じる	-0.172 (0.171)	-0.181 (0.177)	-0.116 (0.18)	-0.093 (0.17)	-0.109 (0.181)	-0.066 (0.18)
仕事チーム作業である	-0.142 (0.103)	-0.139 (0.104)	-0.182* (0.105)	-0.089 (0.133)	-0.094 (0.135)	-0.098 (0.135)
仕事で困ったとき助け合う	0.254** (0.123)	0.227* (0.126)	0.275** (0.127)	0.256* (0.148)	0.244 (0.157)	0.22 (0.158)
周りを気にしながら仕事をする人が多い	-0.066 (0.107)	-0.06 (0.109)	-0.105 (0.109)	-0.301** (0.135)	-0.234 (0.144)	-0.2 (0.144)
機動的な要員調整ができる	0.179 (0.118)	0.18 (0.118)	0.133 (0.120)	0.116 (0.177)	0.162 (0.180)	0.17 (0.182)
予定外の仕事がしばしば飛び込む	-0.076 (0.172)	-0.057 (0.179)	-0.07 (0.177)	-0.165 (0.180)	-0.151 (0.192)	-0.147 (0.189)
仕事の締切・納期にゆとりがない	-0.305*** (0.110)	-0.337*** (0.113)	-0.327*** (0.115)	-0.18 (0.157)	-0.159 (0.164)	-0.145 (0.163)
顧客からのクレームが頻繁にある	-0.118 (0.106)	-0.126 (0.107)	-0.136 (0.109)	-0.240* (0.144)	-0.209 (0.145)	-0.232 (0.144)
顧客への対応に細心の注意を払う	0.135 (0.112)	0.16 (0.115)	0.183 (0.117)	0.015 (0.130)	-0.012 (0.136)	0.024 (0.136)
職場の人間関係がよい	0.399*** (0.112)	0.380*** (0.113)	0.289** (0.113)	0.366*** (0.134)	0.388*** (0.139)	0.382*** (0.139)
職務に応じて賃金が決められている	0.003 (0.108)	0.027 (0.109)	0.065 (0.110)	-0.15 (0.122)	-0.152 (0.123)	-0.188 (0.124)
職業能力やキャリアを高める機会や支援がある	0.025 (0.118)	-0.029 (0.121)	-0.027 (0.122)	0.445*** (0.145)	0.461*** (0.154)	0.457*** (0.153)
配置転換や出向がしばしばある	0.077 (0.111)	0.051 (0.113)	0.059 (0.114)	-0.181 (0.137)	-0.115 (0.147)	-0.106 (0.150)
会社・組織内に自分が目指す良きモデルがいる	0.175 (0.116)	0.183 (0.119)	0.15 (0.123)	0.296* (0.161)	0.239 (0.162)	0.26 (0.162)
現在の仕事に必要な職業能力が明確である	0.187 (0.120)	0.182 (0.125)	0.208 (0.126)	0.16 (0.159)	0.191 (0.164)	0.144 (0.164)
キャリアアップに必要な職業能力が明確である	0.164 (0.177)	0.184 (0.183)	0.168 (0.185)	-0.281 (0.207)	-0.184 (0.227)	-0.145 (0.237)
将来のキャリアパスが明確である	-0.147 (0.170)	-0.148 (0.174)	-0.141 (0.172)	0.109 (0.201)	0.095 (0.208)	0.132 (0.213)

図表9 分析2の結果①（筆者作成）

(以下、交差項)						
仕事の手順を自分で決められる _married	0.300*	0.322*	0.279	0.315	0.077	0.109
	(0.162)	(0.179)	(0.179)	(0.245)	(0.276)	(0.290)
仕事の量を自分で決められる _married	-0.087	-0.099	-0.12	-0.119	-0.174	-0.162
	(0.142)	(0.144)	(0.143)	(0.216)	(0.222)	(0.225)
仕事の量が多い _married	0.075	0.104	0.072	0.363	0.269	0.204
	(0.148)	(0.151)	(0.156)	(0.272)	(0.272)	(0.275)
仕事の権限・責任が重い _married	-0.167	-0.186	-0.17	-0.249	-0.331	-0.400*
	(0.141)	(0.143)	(0.144)	(0.231)	(0.231)	(0.232)
達成すべきノルマ・目標が高い _married	0.143	0.145	0.164	-0.171	-0.073	-0.11
	(0.141)	(0.143)	(0.144)	(0.236)	(0.243)	(0.246)
時間をかけた分だけ成果が出る _married	-0.072	-0.075	-0.039	-0.107	-0.234	-0.168
	(0.140)	(0.140)	(0.143)	(0.232)	(0.238)	(0.242)
目に見える形で成果を まかりにくい _married	-0.062	-0.054	-0.031	-0.233	-0.307	-0.33
	(0.123)	(0.129)	(0.129)	(0.193)	(0.205)	(0.208)
突発的な業務が頻繁に 生じる _married	0.165	0.174	0.075	-0.115	-0.064	-0.072
	(0.207)	(0.213)	(0.218)	(0.279)	(0.287)	(0.288)
仕事がチーム作業である _married	0.014	0.034	0.047	0.381*	0.422*	0.424*
	(0.134)	(0.133)	(0.134)	(0.216)	(0.220)	(0.222)
仕事で困ったとき助け合う _married	0.015	0.056	-0.009	-0.302	-0.379	-0.37
	(0.151)	(0.158)	(0.158)	(0.241)	(0.260)	(0.263)
周りを気にしながら仕事をする 人が多い _married	-0.125	-0.141	-0.101	-0.235	-0.274	-0.348
	(0.133)	(0.137)	(0.136)	(0.208)	(0.213)	(0.215)
機動的な要員調整ができる _married	-0.008	-0.005	0.022	-0.261	-0.299	-0.287
	(0.149)	(0.149)	(0.153)	(0.253)	(0.254)	(0.255)

図表 10 分析 2 の結果② (筆者作成)

予定外の仕事がい しばしば飛び込む _married	-0.079	-0.085	-0.007	0.38	0.349	0.351
	(0.208)	(0.218)	(0.218)	(0.264)	(0.276)	(0.276)
仕事の締切・納期 にゆとりがない _married	0.048	0.068	0.088	0.131	0.109	0.115
	(0.142)	(0.145)	(0.148)	(0.220)	(0.228)	(0.228)
顧客からのクレーム が頻繁にある_married	-0.099	-0.086	-0.025	0.062	0.068	0.066
	(0.137)	(0.139)	(0.142)	(0.229)	(0.226)	(0.226)
顧客への対応に細心 の注意を払う_married	-0.229*	-0.221	-0.240*	-0.135	-0.127	-0.14
	(0.138)	(0.143)	(0.145)	(0.215)	(0.233)	(0.237)
職場の人間関係が よい_married	-0.085	-0.062	0.057	0.048	0.054	0.126
	(0.141)	(0.145)	(0.146)	(0.241)	(0.253)	(0.255)
職務に応じて賃金 が決められている _married	-0.003	-0.021	-0.037	-0.149	-0.175	-0.149
	(0.135)	(0.136)	(0.137)	(0.201)	(0.209)	(0.211)
職業能力やキャリアを 高める機会や支援が ある_married	0.134	0.168	0.164	-0.019	0.079	0.113
	(0.148)	(0.149)	(0.150)	(0.243)	(0.248)	(0.247)
配置転換や出向が しばしばある _married	-0.106	-0.1	-0.107	-0.307	-0.307	-0.301
	(0.144)	(0.145)	(0.146)	(0.228)	(0.233)	(0.238)
会社・組織内に自分 が目指す良きモデル がいる_married	0.062	0.041	0.115	-0.176	-0.059	-0.075
	(0.148)	(0.153)	(0.156)	(0.245)	(0.249)	(0.249)
現在の仕事に必要な 職業能力が明確 である_married	-0.211	-0.211	-0.277*	0.029	0.007	-0.022
	(0.153)	(0.158)	(0.159)	(0.272)	(0.270)	(0.273)
キャリアアップに必要な 職業能力が明確で ある_married	0.207	0.179	0.283	0.51	0.309	0.336
	(0.218)	(0.225)	(0.227)	(0.413)	(0.442)	(0.439)
将来のキャリアパス が明確である_married	0.004	0.014	-0.081	0.152	0.266	0.205
	(0.210)	(0.214)	(0.214)	(0.420)	(0.431)	(0.423)

図表 11 分析 2 の結果③ (筆者作成)

(以下、 基本属性ダミー)						
年齢ダミー		-0.004 (0.004)	-0.008** (0.004)		0.006 (0.005)	0.005 (0.005)
(学歴ダミー)						
高卒		0.318 (0.318)	0.31 (0.308)		0.26 (0.683)	0.187 (0.651)
専修・各種学校卒		0.338 (0.327)	0.348 (0.317)		0.535 (0.681)	0.496 (0.651)
短大卒		0.357 (0.347)	0.342 (0.341)		0.342 (0.683)	0.276 (0.651)
学部卒		0.29 (0.319)	0.314 (0.309)		0.384 (0.675)	0.348 (0.645)
院卒		0.377 (0.333)	0.43 (0.323)		0.446 (0.737)	0.371 (0.704)
既婚ダミー		-0.054 (0.250)	-0.023 (0.244)		0.453 (0.383)	0.451 (0.392)
6歳以下子有ダミー		-0.105 (0.089)	-0.11 (0.091)		-0.145 (0.171)	-0.236 (0.177)
(週労働時間ダミー)						
35～40時間			0.041 (0.252)			-0.338* (0.186)
40～45時間			-0.233 (0.244)			-0.318* (0.178)
45～50時間			-0.348 (0.244)			-0.569*** (0.190)
50～60時間			-0.626** (0.245)			-0.890*** (0.244)
60時間～			-1.020*** (0.255)			-0.975*** (0.331)
業種	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
居住地域	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
企業規模	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
擬似決定係数	0.119	0.128	0.154	0.168	0.191	0.205
サンプル数	1556	1556	1556	672	672	672

図表 12 分析 2 の結果④ (筆者作成)



変数名	1(男性)	2(男性)	3(男性)	4(女性)	5(女性)	6(女性)
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
仕事の手順を自分で決められる	0.275*** (0.096)	0.285*** (0.098)	0.334*** (0.099)	0.343** (0.154)	0.383** (0.156)	0.360** (0.162)
仕事の量を自分で決められる	0.225*** (0.077)	0.247*** (0.078)	0.218*** (0.077)	0.149 (0.113)	0.113 (0.119)	0.123 (0.118)
仕事の量が多い	-0.435*** (0.082)	-0.426*** (0.083)	-0.341*** (0.085)	-0.676*** (0.136)	-0.688*** (0.142)	-0.612*** (0.144)
仕事の権限・責任が重い	-0.068 (0.077)	-0.06 (0.078)	-0.034 (0.079)	-0.023 (0.115)	-0.03 (0.117)	-0.024 (0.117)
達成すべきノルマ・目標が高い	-0.300*** (0.077)	-0.313*** (0.079)	-0.287*** (0.080)	-0.352*** (0.125)	-0.357*** (0.131)	-0.337** (0.132)
時間をかけた分だけ成果が出る	0.079 (0.078)	0.091 (0.079)	0.114 (0.080)	0.004 (0.120)	-0.019 (0.125)	-0.02 (0.126)
目に見える形で成果をわかりにくい	-0.078 (0.069)	-0.088 (0.070)	-0.089 (0.071)	0.099 (0.105)	0.139 (0.110)	0.171 (0.114)
突発的な業務が頻繁に生じる	-0.013 (0.105)	-0.013 (0.109)	-0.02 (0.113)	-0.175 (0.137)	-0.173 (0.144)	-0.132 (0.145)
仕事がチーム作業である	-0.159** (0.073)	-0.136* (0.074)	-0.169** (0.074)	0.03 (0.111)	0.044 (0.112)	0.021 (0.113)
仕事で困ったとき助け合う	0.279*** (0.084)	0.270*** (0.085)	0.273*** (0.085)	0.121 (0.123)	0.089 (0.127)	0.073 (0.128)
周りを気にしながら仕事をする人が多い	-0.140* (0.072)	-0.137* (0.073)	-0.166** (0.074)	-0.355*** (0.112)	-0.302*** (0.116)	-0.291** (0.116)
機動的な要員調整ができる	0.193** (0.080)	0.187** (0.081)	0.159* (0.083)	-0.012 (0.136)	0.018 (0.141)	0.045 (0.141)
予定外の仕事がしばしば飛び込む	-0.204* (0.107)	-0.195* (0.110)	-0.146 (0.112)	0.001 (0.139)	-0.007 (0.144)	-0.016 (0.143)
仕事の締切・納期にゆとりがない	-0.209*** (0.078)	-0.238*** (0.080)	-0.225*** (0.082)	-0.134 (0.121)	-0.11 (0.124)	-0.087 (0.123)
顧客からのクレームが頻繁にある	-0.203*** (0.075)	-0.206*** (0.076)	-0.190** (0.077)	-0.210* (0.120)	-0.17 (0.119)	-0.178 (0.117)
顧客への対応に細心の注意を払う	-0.062 (0.076)	-0.034 (0.077)	-0.016 (0.077)	0.015 (0.113)	0.004 (0.117)	0.038 (0.118)
職場の人間関係がよい	0.406*** (0.077)	0.401*** (0.078)	0.372*** (0.078)	0.384*** (0.117)	0.407*** (0.119)	0.418*** (0.121)
職務に応じて賃金が決められている	-0.045 (0.073)	-0.031 (0.073)	-0.003 (0.074)	-0.168* (0.102)	-0.169* (0.101)	-0.208** (0.102)
職業能力やキャリアを高める機会や支援がある	0.111 (0.078)	0.08 (0.080)	0.059 (0.081)	0.452*** (0.123)	0.495*** (0.134)	0.502*** (0.132)
配置転換や出向がしばしばある	0.071 (0.078)	0.042 (0.079)	0.051 (0.079)	-0.256** (0.115)	-0.203 (0.124)	-0.184 (0.127)
会社・組織内に自分が目指す良きモデルがいる	0.206** (0.082)	0.195** (0.084)	0.210** (0.085)	0.167 (0.127)	0.166 (0.129)	0.187 (0.130)
現在の仕事に必要な職業能力が明確である	0.02 (0.083)	0.021 (0.084)	0.01 (0.086)	0.116 (0.134)	0.143 (0.135)	0.092 (0.135)
キャリアアップに必要な職業能力が明確である	0.310*** (0.112)	0.307*** (0.114)	0.379*** (0.117)	-0.103 (0.186)	-0.034 (0.196)	0.006 (0.202)
将来のキャリアパスが明確である	-0.166 (0.109)	-0.154 (0.110)	-0.219** (0.110)	0.176 (0.182)	0.146 (0.187)	0.158 (0.191)

図表 13 分析 3 の結果① (筆者作成)

(以下、交差項)						
仕事の手順を自分で決められる _preschool_child	-0.03 (0.198)	-0.041 (0.232)	0.004 (0.237)	0.43 (0.366)	0.262 (0.359)	0.355 (0.382)
仕事の量を自分で決められる _preschool_child	-0.13 (0.162)	-0.147 (0.164)	-0.18 (0.170)	-0.43 (0.375)	-0.514 (0.398)	-0.496 (0.414)
仕事の量が多い _preschool_child	-0.046 (0.200)	-0.032 (0.207)	-0.071 (0.212)	1.006*** (0.385)	0.821** (0.379)	0.809* (0.423)
仕事の権限・責任が重い _preschool_child	-0.113 (0.175)	-0.139 (0.179)	-0.138 (0.183)	-1.097*** (0.397)	-1.188*** (0.412)	-1.166*** (0.439)
達成すべきノルマ・目標が高い _preschool_child	0.09 (0.180)	0.096 (0.181)	0.096 (0.185)	-0.475 (0.341)	-0.502 (0.372)	-0.576 (0.402)
時間をかけた分だけ成果が出る _preschool_child	-0.066 (0.165)	-0.058 (0.166)	0.005 (0.172)	0.766** (0.326)	0.703** (0.334)	0.900** (0.355)
目に見える形で成果を はかりにくい _preschool_child	0.155 (0.156)	0.2 (0.164)	0.23 (0.165)	0.111 (0.341)	0.089 (0.337)	0.024 (0.342)
突発的な業務が頻繁に 生じる _preschool_child	-0.28 (0.268)	-0.309 (0.271)	-0.298 (0.276)	1.078* (0.579)	1.166** (0.582)	1.084* (0.634)
仕事がチーム作業である _preschool_child	0.08 (0.162)	0.039 (0.166)	0.042 (0.169)	0.246 (0.296)	0.365 (0.297)	0.546* (0.331)
仕事で困ったとき助け合う _preschool_child	-0.07 (0.185)	-0.026 (0.194)	-0.035 (0.195)	-0.299 (0.294)	-0.492 (0.353)	-0.572 (0.392)
周りを気にしながら仕事をする 人が多い _preschool_child	-0.049 (0.162)	-0.08 (0.167)	-0.028 (0.168)	0.099 (0.360)	0.133 (0.412)	0.009 (0.436)
機動的な要員調整ができる _preschool_child	-0.163 (0.180)	-0.123 (0.183)	-0.104 (0.190)	-0.076 (0.404)	-0.228 (0.374)	-0.228 (0.390)

図表 14 分析 3 の結果② (筆者作成)

予定外の仕事が しばしば飛び込む _preschool_child	0.474* (0.271)	0.516* (0.278)	0.481* (0.283)	-1.214*** (0.432)	-1.383*** (0.437)	-1.320*** (0.448)
仕事の締切・納期に ゆとりがない _preschool_child	-0.328* (0.180)	-0.28 (0.183)	-0.23 (0.186)	0.159 (0.318)	0.124 (0.329)	0.082 (0.343)
顧客からのクレームが 頻繁にある _preschool_child	0.111 (0.168)	0.127 (0.171)	0.18 (0.177)	0.325 (0.334)	0.222 (0.386)	0.156 (0.408)
顧客への対応に 細心の注意を払う _preschool_child	0.227 (0.162)	0.215 (0.170)	0.163 (0.176)	-0.421 (0.366)	-0.394 (0.365)	-0.395 (0.378)
職場の人間関係が よい_preschool_child	-0.218 (0.176)	-0.222 (0.183)	-0.143 (0.190)	0.283 (0.379)	0.416 (0.434)	0.451 (0.450)
職務に応じて賃金が 決められている _preschool_child	0.126 (0.157)	0.111 (0.158)	0.1 (0.159)	-0.316 (0.220)	-0.412* (0.243)	-0.388 (0.256)
職業能力やキャリアを 高める機会や支援が ある_preschool_child	-0.065 (0.182)	-0.058 (0.184)	0.026 (0.184)	-0.352 (0.372)	-0.227 (0.398)	-0.068 (0.428)
配置転換や出向が しばしばある _preschool_child	-0.191 (0.178)	-0.148 (0.182)	-0.199 (0.183)	-0.866*** (0.308)	-0.964*** (0.345)	-0.982*** (0.360)
会社・組織内に自分が 目指す良きモデルが いる_preschool_child	0.121 (0.174)	0.123 (0.179)	0.098 (0.186)	0.077 (0.268)	-0.07 (0.283)	-0.045 (0.287)
現在の仕事に必要な 職業能力が明確である _preschool_child	0.068 (0.196)	0.036 (0.203)	0.029 (0.203)	1.290** (0.502)	1.299** (0.522)	1.185** (0.555)
キャリアアップに必要な 職業能力が明確である _preschool_child	0.09 (0.282)	0.119 (0.287)	0.01 (0.298)	-0.592 (0.558)	-0.996* (0.572)	-0.98 (0.609)
将来のキャリアパスが 明確である preschool child	0.069 (0.265)	0.038 (0.270)	0.087 (0.284)	0.141 (0.514)	0.616 (0.487)	0.61 (0.516)

図表 15 分析 3 の結果③ (筆者作成)

(以下、 基本属性ダミー)						
年齢ダミー		-0.004 (0.004)	-0.007* (0.004)		0.005 (0.005)	0.004 (0.005)
(学歴ダミー)						
高卒		0.333 (0.311)	0.333 (0.301)		0.594 (0.456)	0.537 (0.509)
専修・各種学校卒		0.372 (0.320)	0.384 (0.311)		0.809* (0.456)	0.791 (0.512)
短大卒		0.39 (0.342)	0.375 (0.336)		0.643 (0.441)	0.608 (0.493)
学部卒		0.314 (0.313)	0.338 (0.303)		0.667 (0.449)	0.658 (0.505)
院卒		0.422 (0.327)	0.48 (0.318)		0.774 (0.532)	0.735 (0.570)
既婚ダミー		0.016 (0.077)	0.07 (0.078)		0.099 (0.117)	0.071 (0.117)
6歳以下子有ダミー		-0.1 (0.360)	-0.169 (0.354)		0.569 (0.617)	0.423 (0.663)
(週労働時間ダミー)						
35～40時間		0.072 (0.254)				-0.329* (0.192)
40～45時間		-0.199 (0.246)				-0.291 (0.187)
45～50時間		-0.331 (0.245)				-0.546*** (0.197)
50～60時間		-0.587** (0.246)				-0.911*** (0.248)
60時間～		-0.976*** (0.257)				-1.001*** (0.334)
業種	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
居住地域	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
企業規模	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
擬似決定係数	0.12	0.128	0.154	0.165	0.189	0.205
サンプル数	1556	1556	1556	672	672	672

図表 16 分析 3 の結果④ (筆者作成)

## 第四章 実証分析の結果を受けた現状把握

前章において、わが国の労働者の WLB に対する満足度がどのような要因の影響を受けるのかを精査した。労働者の WLB に対する満足度を上げるための制度設計にこの結果を落とし込む際に、特に影響が大きく重要であると考えられる結果とその背景、考えられる制度のあり方について、以下で整理する。

- ・労働時間が長いと WLB に対する満足度が低くなる。また、男性は女性に比べ WLB 満足度の平均が低いというえ、週当たり労働時間も女性より長めである傾向がみられ、第二章第二節の仮説と整合的な結果が得られた。労働時間の短縮化は WLB に対する満足度向上につながるのではないかと。

- ・仕事の手順や量についての裁量度が高ければ WLB に対する満足度は高くなる。仕事の量が多ければ満足度は低くなる。

- ・周囲の人と助け合える風土が職場にあれば WLB に対する満足度が高くなる。「助け合える風土」には、チーム作業であるか、要員調整の融通がきくかどうかなどといった制度面は勿論、人間関係など職場の雰囲気についても含まれる。

- ・育児に伴う負担については、女性に偏っている結果がみられる。また、育児に従事する女性の方が、結果の出やすさや効率性をより重視している傾向もみられた。育児に直面する女性の WLB 満足度を上げるには、育児負担を男女間で均等にすべく男性の育児介入を促す方法や、行政や民間による育児支援をより手厚く行い、女性の負担を和らげる方法が考えられるのではないかと。

これらのうち、満足度を高めると考えられるものについては政策等の制度設計を行い促進し、その逆に満足度を低める可能性があるものについては排除していくことが望ましいと考えられる。しかし上述の要素や背景の中には、単純に促進や排除を行うことで全体の WLB 満足度が上昇するかどうか判断が難しいものも存在する。例えば労働時間の短縮についていえば、本当はプライベートを充実させたいのに嫌々長時間労働に従事する者にとっては満足度が上がる要因となるかもしれないが、残業代目当て等で自ら望んで長時間労働を行う者にとっては仕事の満足度を下げ、WLB に対する満足度が下がったと感じさせる要因になり得る。男性の育児介入についても、ただでさえ男性は長時間労働に従事しており満足度が低いことから、育児に介入させたら女性の満足度は上がるかもしれないがますます男性の満足度が下がる可能性がある、というデメリットも存在する。分析では数多くの労働者のうちの限られたサンプルから限られた結果を導いているにすぎず、全ての労働者に対し一律に政策や制度の提言を行えば、上述のようなトレードオフを招く結果が起こらないとも限らない。本章の目的は、分析から満足度に影響を与えそうだという結果が導か

れた項目に対して、より多くのデータやアンケートを用いて、労働者の意識を裏付けていくことや、考察を行っていくことである。以下では、上述の四つの項目それぞれについて現状把握や考察を行う。

## 第一節 労働時間に対する労働者の意識

労働者が仕事と生活とのバランスをとり、充実した生活を送る上で必ず直面するのが労働時間の問題である。分析からは、長時間労働が WLB 満足度を下げるといった結果が導かれた。しかし、本節の冒頭で述べたように、自ら望んで長時間労働に従事する者が存在する可能性も否定できない。いくら実際の労働時間が長時間であろうとも、その労働者にとってそれが自らの希望によるものであれば、WLB 満足度の低下には繋がらず、むしろ長時間労働によって満足度が上昇している可能性さえある。

ここで、労働者が自発的に長時間労働に臨むインセンティブとなりうる要因を紹介する。鶴光太郎（2010）「労働時間改革：鳥瞰図としての視点」では、個々の労働者の意思や判断に基づき、長時間労働に従事する者を「自発的」「非自発的」という視点から区別している。それによれば、自発的な長時間労働につながる労働者の意識には以下のようなものがあるという。

- ・仕事中毒（ワーカホリック）…仕事が好きだという意志に基づく長時間労働であり、なにか対価を得るためのものではない。
- ・金銭インセンティブ…時間外労働を多くし、残業代を稼ぐことを目当てに長時間労働を行う。余暇における消費を重視するような価値観の者にとっては、所得をより多くすることが重要であるため、余暇と労働の選択において労働を重視する結果となる。
- ・出世願望…将来出世すればより多くの所得が得られるという目論見のもと、他者よりも長時間頑張っているという認識（上司からの評価）を得て昇進するために、長時間労働に従事する。所得を増やすことにモチベーションがある点で、金銭インセンティブに類似する。
- ・人的資本の回収…業務に必要な勉強や訓練に多くのコストを費やした分、人的資本を多く稼働させ（長時間労働を行うこと）、多くのリターンを得ようとするものである。医者や弁護士等、高度な専門性を要する職業においてみられる傾向である。
- ・プロフェッショナルリズム…自分はその職におけるプロとして金銭を得ているのだから仕事の質を確保するために時間をかけるのは当然であるという考えや、早く一人前になるために他人より多く努力しようという考えが該当する。

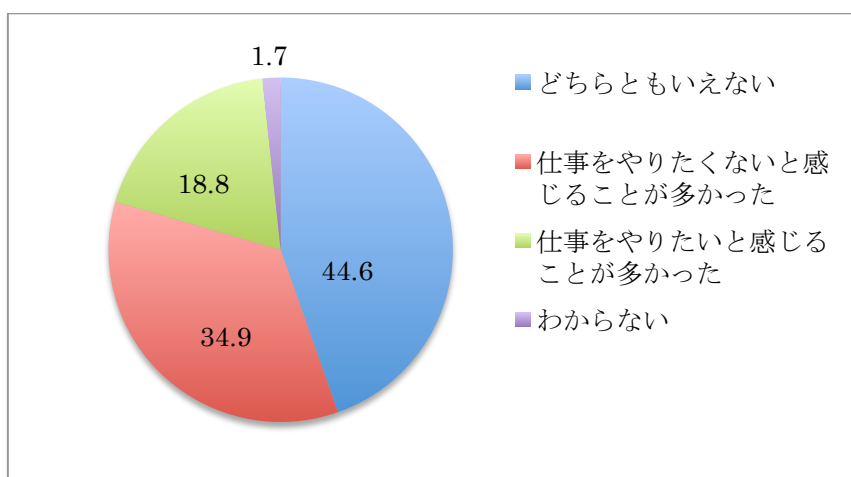
（以上、鶴光太郎（2010）「労働時間改革：鳥瞰図としての視点」『労働時間改革 日本の働き方をいかに変えるか』（鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編）、8-9 頁より。）

上述のように、自ら長時間労働を希望する人々の意識は決して特別なものではなく、自らの効用が上がるという点を重視し自らの価値観に基づいてなされている判断であることがわかる。その一方で、長時間労働により WLB に対する満足度が下がっている人々が多く存在する可能性も、分析結果からは否定できない。長時間労働に従事する労働者達は、自らが長時間労働に従事することについて実際にはどのように考えているのであろうか。どの程度の人々が長時間労働を望み、どの程度の人々が長時間労働を避けたいと考えているのであろうか。

図表 17 は、連合総合生活開発研究所が 2014 年 10 月に行った「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」の結果の一部である。特定の期間（2014 年 9 月）中に所定労働時間を超えて働いたと回答した労働者が、そのことについてどのように感じていたかを質問したところ、「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と答えた者が 34.9%にのぼった。「仕事をやりたいと感じることが多かった」と答えた者が 18.8%であったことを鑑みると、もしも時間外労働に対し何らかの規制をかけた場合に、仕事に対する満足度が上がる可能性のある労働者のほうが、満足度が下がる可能性のある労働者よりも多く存在するといえるのではないか。

さらに、図表 18 では同じアンケートから、所定労働時間を超えて働く労働者がなぜ所定労働時間を超えて働いたのか、という質問に対する回答をまとめた。先述の、鶴光太郎(2010)「労働時間改革：鳥瞰図としての視点」であげられていたような「金銭インセンティブ」「出世願望」「プロフェッショナルリズム」などに該当すると考えられる理由を挙げる労働者も存在するものの、全体数と比較するとその数は決して多くはない。自分の意志よりも、むしろ職場で発生したトラブルや職場の雰囲気・体制に起因するものなどを挙げている労働者の方が多いことがわかる。この結果からは、自ら望んだものではなく職場の都合上仕方なく長時間労働に従事している労働者が多い、と考える方が自然なのではないか。

図表 17 及び 18 で示したデータはわが国に存在する多くの労働者のうち限られた者の回答ではあるが、長時間労働の是正が WLB に対する満足度を下げる可能性よりも上げる可能性の方が高いと考える根拠になりうると考えられる。実証分析から「労働時間の短縮化は WLB に対する満足度を向上する可能性がある」という結果が得られたが、実際に労働者は長時間労働から不効用を感じる傾向がみられることがわかった。以上から労働時間の長時間かに対し何らかの規制をかけることは、満足度の向上に有効であると考えられる。実際にどのような規制を行うかについては、第五章でのちに検討する。



図表 17 所定労働時間を超えて働く際の労働者の意識(単位%)

出所：連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（2014年10月）

労働時間に関する質問 QT 3 より筆者作成<sup>13</sup>

人手が足りないから	49.7
残業を織り込んだ業務運営となっているから	31.0
突発的な仕事があるから	42.7
自分の仕事の進め方の手際が悪いから	11.4
仕事の指示があいまいだから	7.4
先に帰りづらい雰囲気があるから	14.1
査定に影響するから	2.9
他人からの評価に影響するから	3.8
残業手当を生活の当てにしているから	7.9
自分が納得するように仕事を仕上げたいから	22.8
なんとなく職場にいたいから	1.2
その他	4.7

図表 18 所定労働時間を超えて働く理由(単位%)

出所：連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（2014年10月）

労働時間に関する質問 QT 4 より筆者作成<sup>1415</sup>

<sup>13 14</sup> サンプル数 2000 のうち、「2014年9月に所定労働時間を超えて働いた」と回答した労働者 780 についての回答をまとめた。

<sup>15</sup> 複数回答可のため、合計は 100%にならない。

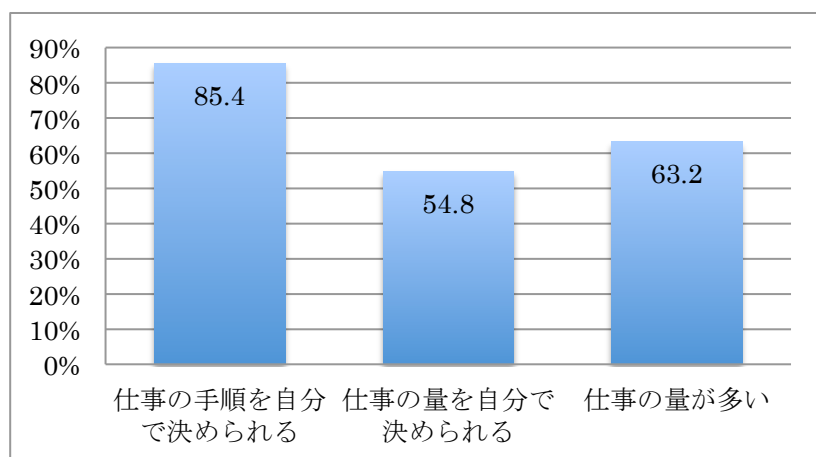


## 第二節 仕事の裁量度に対する労働者の意識

第三章の分析結果では、仕事の量や手順などを自分で決められる環境にある労働者は WLB に対する満足度が高いこと、仕事の量が多い労働者は満足度が低いことが導かれた。ここでは、仕事の手順や量などを「裁量度」とし、現状の裁量度に対する労働者の意識を把握することを目指す。

仕事の量や手順を自ら決められることの重要性については、第一章第一節の第二項において、加藤純子（2009）「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境—出版社 A 社の事例から」を紹介した際に述べた通りである。仕事の量が多いと満足度が下がる理由については、さほど難解ではない。佐藤厚（2008）「仕事管理と労働時間」によれば、要員数に対する仕事量の多さが長時間労働を生んでいるという。複数のアンケート調査を比較したところ、「仕事量が多いことが長時間労働の最大の原因となっている」という認識が、労働者のみならず企業側にも広まっているとしている（佐藤厚（2008）「仕事管理と労働時間」『日本労働研究雑誌』2008年6月号、29-30頁）。長時間労働が WLB 満足度の低下に繋がることは第一項でも述べた通りであり、仕事量の多さが長時間労働に繋がり、それがさらに満足度の低下にも繋がるという構造になっていることがわかる。労働時間規制とともに、人員数を増やして仕事量を減らすこともまた、満足度を高めることに繋がるのではないかと考えられる。

実際にわが国において、仕事の量や手順などといった裁量度について労働者がどう感じているかについては、第二章第二節の基本統計量を参考にしたい。以下では第二章第二節の基本統計量から、仕事の量・手順に関する質問項目についての労働者の回答を抜粋し、図表 19 として再掲した。この回答結果をみる限りでは、仕事の手順についての裁量度は現状でもそれなりに確保されていると考えられる。手順よりもむしろ、仕事量を調整したり、先述のように仕事量を減らす取り組みを導入することが、WLB 満足度の向上にとって急務であろう。



図表 19 各質問項目について、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した割合の合計(単位%)<sup>16</sup>

出所：連合総合生活開発研究所「ワークライフバランスに関するアンケート」（2008年）

Q76より筆者作成

### 第三節 「助け合える風土」についての意識

チーム作業ができる体制や、自分がいない際に誰かに仕事を引き継いでもらえる柔軟さ、さらには職場における人間関係のよさが WLB 満足度を上げるという結果が分析から導かれた。しかし、実際に職場の人間関係の悪さがストレスに繋がる労働者が多く存在することは、第一章の第一節第二項で紹介したデータからもわかる。また、連合総合生活開発研究所の「ワークライフバランスに関するアンケート」（2008年）で、実証分析に使用しなかった質問項目として、自分が休業や休業で抜けるときに支障となりそうな要因を問うたものがある（図表 20 に回答結果をまとめた）。「周囲に渋られる」「周囲から快く思われない」という回答は人間関係の悪さに起因しそうであるし、「私の仕事は、上司ではこなせない」「私の仕事を行うために必要な情報が共有されていない」「上司・同僚が私の仕事まで行う余裕がない」などといった回答が多いことは、自分がいない際に誰かが自分の仕事を引き継いでくれる環境と現状とがほど遠いことを示しているであろう。例えば労働者がプライベートを充実させるために仕事帰りに習い事に通いたいと考えたり、育児中の労働者が保育園等の迎えや子供の食事の支度等のために早く退社したいと考える可能性は十分に存在する。そのような場合に自分の仕事を誰かに任せられないのは、WLB に対する満足度を下げることに繋がりがかねない。図表 20 のデータによれば、それを妨げる理由となっているのは仕事内容に関する情報の共有度の低さや、仕事を引き継ぐ側の労働者の余裕のなさ

<sup>16</sup> サンプル数は 2228（男女計）である。

である。本章第二節において、仕事量を減らすことは長時間労働の抑制に効果があると述べたが、他の労働者の仕事を引き継ぐ余裕の創出にもまた繋がると考えられる。仕事量を減らす試みと同時に、数名単位で同様の業務に従事させて他の労働者との情報共有を行ったり、業務を行うのに必要なスキルや資格がある場合はそれを複数名に取得させ、その労働者がいなければその業務が停止してしまうという事態を防ぐ取り組みなどが考えられる。

休業・休暇の取得を上司が渋る	17.3
休業・休暇の取得を同僚が快く思わない	12.5
上司が仕事を頼んでこなくなる	2.8
私の仕事は、上司ではこなせない	25.6
私の仕事は、同僚ではこなせない	27.5
私の仕事を行うために必要な情報が共有されていない	21.4
上司が私の仕事までする余裕がない	18.1
同僚が私の仕事までする余裕がない	22.6
その他	2.2
特に支障となることはない	37.5
休業・休暇を取得するつもりはない	4.1

図表 20 職場で休暇・休業を取得しようとする場合に支障となりうるものについて、  
各項目に該当する労働者の割合(単位%)<sup>17</sup>

出所：連合総合生活開発研究所「ワークライフバランスに関するアンケート」(2008年)

Q43より筆者作成

#### 第四節 育児負担についての考察

分析から判明した事実として重大なのは、男女間での育児の影響の大きさの違いである。まず、子育て中の女性労働者は育児と仕事の両方に取り組みねばならないからか、結果の出やすさや効率性をより重視していることが読み取れた。注力すべき範囲がより明確になるように、子育て中の女性労働者の職務を限定するなどの手段を講じることも考えられるが、ともすればこの手段は男女共同参画の傾向と逆行するものになってしまう。乳幼児の子育て中の女性労働者に対して、規制を行うよりもサポートを手厚くすることや、サポートを受けやすくすることを優先した施策づくりが求められるように思われる。

また、男女間で育児に対する影響の出方に差異がみられたことから、男性の育児介入の

<sup>17</sup> サンプル数は 2230 (男女計)、複数回答可である。

可能性を探ることも考えられる。女性が被っている育児負担を和らげるために、男性に手伝ってもらおうという構造である。ただし、男性はただでさえ長時間労働に従事しており WLB に対する満足度が低い傾向にあるのだから、このままの状況で男性の育児介入を推進することは女性の満足度向上にはつながっても男性の満足度を今以上に低めることにつながりかねない。男女問わず WLB の満足度を高められるよう、先述のような労働時間制度の再考や裁量度・助け合いの風土に関する取り組みを十分に行った上で、育児に携わる労働者が仕事もプライベートも両立できるようなサポートを受けやすくすることが必要なのではないか。

## 第五章 総括（政策・制度の提言）

第四章では分析から導かれた結果について、労働者の意識を探ったり考察を行うことで WLB の達成を妨げる要因を探ってきた。特徴的だったのは、一つの問題が他の要因に複雑に関係し影響を与えていることである。例えば人手不足で仕事の量が多すぎるという問題が、労働時間の長時間化を招き WLB 満足度を下げ、さらに労働時間の長時間化は労働者が育児やプライベートに割ける時間を少なくし、満足度をますます下げるという構造がみられた。これは逆にいえば、例えば人手不足を解消すれば仕事の量が多くて不効用を感じる人を減らせるばかりか、労働時間が長くて不効用を感じる人も減らすことができ、さらには育児やプライベートとの両立に悩む人も減らすことができ、結果として WLB 満足度の向上に大きく寄与する可能性があるということである。このように、満足度を向上するための策のあり方は、数多くの策を組み合わせるだけでなく最小限の策を行うだけでも大きな効果をもたらすかもしれない。

まず、WLB 満足度の向上にとって最も重要であるのは長時間労働傾向の是正であると考えられる。長時間労働自体が WLB 満足度を下げることという理由は勿論、上述の例のように長時間労働が元凶となりさまざまな問題が新たに生まれているという点を考えても、長時間労働から労働者を守ることは WLB 満足度の向上に必要である。中には自発的に長時間労働に従事する者も存在するが、第四章の第一項で述べた通り、全体の割合としてはそれよりも長時間労働から不効用を感じる労働者の方が多いと考えられるため、全体の満足度の向上には長時間労働をやめさせる方向の施策を行う方が効果的であろう。

具体的には、第一章第一節の第一項で延べたように、労働時間の上限規制は実質的に存在しない状況であるため、一度明確な線引きを行うことが効果的だと考えられる。時間数として上限規制を行う以外の手段として、時間外労働にかかる割増賃金率を現状よりも引き上げたりすることも、企業にとっては労働者を時間外労働に従事させるインセンティブを減らし、結果的に長時間労働を減少させる効果があるかも知れない。この他にも変形労

働時間制を導入する企業を増やす呼びかけを政府から行ったり、制度自体が導入されていても労働者が実際に使えないという事態を防ぐために、特定の労働時間制度を導入している企業のうち利用率の低い企業に対しては政府が介入し、事情を聴取するなどの取り組みを行うことなども考えられる。また、仕事量に関する項目とも関係してくるが、職場や事業所当たりの人数を増やし、一人当たりの仕事量を減らすことで労働時間の削減を目指すという方法もある。これに関しては人件費がかさむという問題も発生するため、政府からの補助金制度を創設するなどの対応も同時に考えなければならない。

仕事量を調整することができる体系を整備するのも、WLB 満足度の向上には重要である。前章の第二節で指摘した「仕事の量の調整」という観点以外にも、前章の第三節の「助け合いの風土」の醸成においても、仕事量の調整が可能であることはたいへん大きな意味を持つ。

「仕事量の調整」として、与えられた仕事に対し先述のように要員を増やしたり、職場内で積極的に情報を共有し、その業務を行うことができる者を増やしたりすることが効果的であるように思われる。業務に資格やスキルが必要であればそれをより多くの労働者に取得させる呼びかけを行ったり、資格取得に際する企業や国からの報奨金などのサポートを手厚く行うなどの方法が考えられる。部署の中で業務内容の似通った労働者同士でチームを組ませ、困った場合や早めに退社したい事情がある場合に互いを頼りやすい風土の促進を行って、プライベートとの両立を図りやすくすることなどもまた有効であろう。他者の業務に関してフレキシブルに対応できる労働者が多く存在する環境下では、例えばある労働者が仕事量を調整しても、他の労働者がその分をカバーすることが可能になるため、その影響が事業所や企業全体に響くことは少なくなると考えられる。

最後に、育児負担のあり方の是正についてであるが、これは前章第四節で述べたように、現状の負担を男女間でシェアして配分を見直すというよりは、負担そのものを取り除いたり支援を手厚くしていくことを目指す方が、全体の WLB 満足度の向上にとっては重要なのではないかと考えられる。

例えば、子どもをもつということは夫婦のみで暮らすよりも金銭的な負担がかかることであるため、より多くの所得を得るために長時間労働に従事し、結果として WLB をとりにくくなる労働者が存在しても不思議ではない。育児に対する政府からの金銭面での支援を現状より強化することは、育児負担を軽減し労働者全体の WLB 満足度を上げる要因になりうると考えられる。さらに、近年では保育所の不足・待機児童の発生等の問題が取り上げられるようになっている。現在いわれているような保育所の増設、保育士の増員、さらには保育士の待遇の改善なども、保育所の利用を促進し、労働者が保育所に育児の一部を任せられるようになるため、結果的には育児負担の軽減に繋がり、WLB 満足度の向

上に繋げることができる施策なのではないか。これらの方法を、上述のような労働時間の短縮化や要員数の増加、職場内での業務共有の取り組みと同時に進めていくことで、育児に従事する労働者は仕事と生活のバランスをとりやすくなっていくのではないかと考えられる。

本稿では労働者の WLB に対する満足度を上げる方法を探るべく、実証分析から満足度向上に効果的な要因を洗い出し、労働者の実情と照らし合わせて問題を整理し直したのちに、満足度向上に必要な政策や制度を提言することを試みた。少子化がいつそう進む一方で女性の社会進出も進みつつあることや、過労死やうつ病の発生など仕事と生活のバランスをとれないことが理由で生きること自体に支障をもたらす事態も起きていることなどを考えると、WLB 満足度を上げる取り組みは現在のわが国の社会にとってたいへん重要なことなのではないかと考えられる。ここでの提言はあくまで筆者個人の考えに基づくものであり、他にもさまざまな方法により WLB 満足度を向上させることができるかもしれない。今後、労働者の WLB 達成がより容易になるような制度の発展・議論の発展がなされることを願い、本稿の結びとする。

## 参考文献・データ出典・ウェブサイト等

- ・労働政策研究・研修機構(2006)「特集 ワーク・ライフ・バランス」『Business Labor Trend』2006年1月号、2-14頁。
- ・山田久(2007)「「ワーク・ライフ・バランス」で経済・社会両面での活性化を目指せ」『Business&Economic Review』2007年12月号、2-8頁。
- ・加藤純子(2009)「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境—出版社A社の事例から」『日本労働研究雑誌』2009年特別号、47-56頁。
- ・浅野博勝・権丈英子(2011)「労働時間と満足度—日英独の比較研究—」『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題』(武石恵美子編)、111-145頁。
- ・鶴光太郎(2010)「労働時間改革：鳥瞰図としての視点」『労働時間改革 日本の働き方をいかに変えるか』(鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編)、1-24頁。
- ・佐藤厚(2008)「仕事管理と労働時間」『日本労働研究雑誌』2008年6月号、27-38頁。
- ・労働政策研究・研修機構(2006)「就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)—」
- ・労働政策研究・研修機構(2005)「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」

- ・ 連合総合生活開発研究所（2014）「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」
- ・ 労働政策研究・研修機構ホームページ 労働問題 Q&A 1-3  
([http://www.jil.go.jp/rodoqa/01\\_jikan/01-Q03.html](http://www.jil.go.jp/rodoqa/01_jikan/01-Q03.html)、2016年2月15日最終閲覧)
- ・ 労働政策研究・研修機構ホームページ 労働問題 Q&A 1-4  
([http://www.jil.go.jp/rodoqa/01\\_jikan/01-Q04.html](http://www.jil.go.jp/rodoqa/01_jikan/01-Q04.html)、2016年2月15日最終閲覧)
- ・ 厚生労働省ホームページ 政策レポート  
(<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/09/01.html>、2016年2月15日最終閲覧)
- ・ 厚生労働省 平成26年就労条件総合調査結果の概況 1-(5)  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou01.html>、2016年2月15日最終閲覧)
- ・ 内閣府ホームページ 内閣府の施策-少子化対策-夫の協力  
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/ottonokyouryoku.html>、2016年2月15日最終閲覧)