

労働時間はいかにして決まるか？ 個人の意識を規定要因とした分析

清水 洋平

東京都立大学人文学部社会学科卒

What determines people's working hours?

Analysis of working hours considering the effects of people's inclination for leisure

Yohei SHIMIZU

The aim of this paper is to examine the influence of one's attitude toward work and leisure on his/her job-style. I analyzed how one's attitude and lifestyles, especially inclination for leisure, affect on the number of working hours. Previous researches about working hours have considered the institutions and properties of workplace and the attributes of household as the contributing factors of working hours. In addition to such determinants, I examined the effect of people's inclination to leisure on their working hours in this paper. I use the data combining JGSS 2000 and 2001, and analyzed a subsample of male full-time employees under 60 years old. My analyses showed that people who are inclined to choose leisure over work have shorter number of working hours. This implies that people's attitudes and inclination determine working hours as well as other attributes of their workplace and family.

Key words: JGSS, working hours, inclination for leisure

本稿では、個人の仕事に対する意識や志向が、「働き方」に対してどのような影響をもつかを追求するために、意識やライフスタイル、特に余暇志向の労働時間に対する影響に注目して分析を行なった。これまでの労働時間に関する先行研究では、個人の労働時間の規定要因として、主に勤め先の制度や特性、家族の属性などが取り上げられてきたが、それらに加えて本稿では、人々の余暇に対する志向が個人の労働時間に与える影響について分析した。JGSS-2000および2001の合併データを用いて、60歳未満の既婚の男性正社員を対象に行なった分析によると、余暇に対する志向の強い人ほど労働時間が短いことが示された。このことから、職場や家庭の状況だけでなく、人々の余暇に対する志向が労働時間を規定する要因となっていることが確認された。

キーワード：JGSS、労働時間、余暇志向

1. 問題設定

産業化の進展に伴い人々の生活水準が上昇し物質的な豊かさが実現されつつある中で、仕事志向から余暇志向、あるいは仕事・余暇両立志向と言われるような人びとの意識の変化が現れてきている（NHK 放送文化研究所編 2000）。同時に、心の豊かさや仕事と余暇の両立するゆとりのある生活を求める声も高まってきている（ニッセイ基礎研究所 2002、日本労働研究機構 2003）。そして、そうした意識の変化は、近年の、パートや派遣労働などのいわゆる非典型的労働や、短時間正社員制度などの正社員の働き方の多様性を含めた「働き方の多様化」の議論の背景の一つとなっている⁽¹⁾（厚生労働省監修 2003）。こうした議論においては、従来、個人を取りまく制度的な要因や個人のもつ属性的な要因によって規定されてきた「働き方」も、選択の対象となりつつあるという認識が存在している。もしそうだとするならば、今後、人々の働き方を規定する要因として、人々のもつ意識や志向がますます重要になってくるだろう。本論文では、こうした流れを踏まえて、意識が「働き方」に対してどのような影響をもつか調べていきたい。具体的には、余暇志向やゆとりのある生活を求める声の高まりや「働き方の多様化」の議論において、「労働時間」が大きなトピックになっていることに注目し、労働時間に対する意識や志向の影響をみていくことにする。これまで、労働時間に関する先行研究の多くは、個人の労働時間の規定要因として、個人を取りまく制度的および構造的な要因や、家族などの世帯的要因、また個人のもつ属性的な要因を取り上げてきており、どのような意識やライフスタイルを持つ人がどのくらい働いているのか、という視点から分析した研究はあまり多くない。そこで、次節以降では、個人の労働時間の規定要因に関する先行研究を整理しつつ、先行研究で取り上げられてきた労働時間の諸規定要因に仕事と余暇に対する人々の志向を加えた個人の労働時間の規定要因に関するモデルを提示することを目標とする。

2. 先行研究

労働時間の規定要因に関する先行研究としては、まず、『賃金構造基本統計調査』などの統計データを用いて、マクロな視点から労働時間の分布の様相やその規定要因について分析した労働経済学を中心とする諸研究が挙げられよう。例えば、水野（1980）は、日本の労働者の労働時間が産業や企業規模、あるいは労働者の年齢などによって著しく異なる階層的な構造をなしていることに着目し、労働省『賃金構造基本統計調査報告』のデータを用いて分析した結果、賃金率と企業規模の二つの変数で労働時間の産業間格差のほぼ80%を説明することを明らかにした。また、企業規模に関しては、労働時間を比較する際の重要な変数の一つとして多くの統計調査において用いられてきた（労働省編 1998、厚生労働省監修 2003）。そうした研究や分析の背景には、企業規模によって生産性や景気変動による所定外労働時間の増減、また、就業規則や週休二日制の普及率、そして、年次有給休暇の付与日数や取得率などが異なるという認識が存在している（水野 1980、島田・清家 1992、

三谷 1997、小倉 2000)。一方、労働組合の労働時間に対する影響について分析した研究に、橘木・野田（1993）や大谷（2000）のものがある。橘木・野田は、連合総研の行なった調査データを用いて分析をし、労働組合が労働側の発言力（交渉力）を高めることで所定内労働時間の減少に効果をもつことを明らかにした。一方、大谷は、『労働力調査報告』や『労働力調査年報』などのデータから、労働組合は残業の割増賃金率を増加させるので企業は費用を最小化するために残業を減少させる、という労働組合の労働時間に対する間接効果を示した。

労働時間の規定要因をマクロな視点から分析したこれらの研究に対し、夫婦の労働供給や仕事と家庭の調和などの視点から個人の労働時間の規定要因を分析した研究に西川（2002）や前田（2002）などの研究がある。例えば、西川（2002）は、「仕事と家庭の摩擦が問題になる際、日本の既存研究では、既婚女性の労働供給、労働時間に注目して議論されることが多かった」とし、夫婦の労働供給を同時に見ることで、どのように夫婦間で時間のやりくりが行われているのか、また、夫婦の労働供給、労働時間に影響を及ぼす要因は何か等について検討している。その結果、18歳以下の子どもの人数が増えるに従い、夫はその労働時間を増加させ、逆に妻は労働時間を減少させる等、全体的に、妻側が夫側の事情・或いは家族の事情に合わせて労働供給を調整する傾向が見られる反面、夫の労働供給、労働時間は妻の事情によってあまり変化しないことがわかった。同様に、前田（2002）は、首都圏在住の30代の男女正社員を対象にしたデータを用いて、女性は子どもができる正社員であっても労働時間は短縮するなど、女性の方が育児との調和を考えながら労働時間を調整しているという結果を得た。そして、労働時間と家庭生活との調整に関しては「ジェンダー・バイアス」が存在していると結論付けている。これら研究の多くに共通している問題意識は、労働時間を見る際に、個人を単体として取り上げるのではなく、家族などの世帯的要因を考慮しながら見ていかなければならないというものである。そうした背景には、個人の労働時間が、仕事と家庭における男性と女性の性別役割分業などジェンダーの問題と密接に結びついているという認識が存在している。

そのほか個人の労働時間を規定する要因として、職業や年齢や学歴などの変数も、多くの実証研究によって取り上げられてきた。前田（2002）は、年功賃金や長期雇用といったいわゆる日本的雇用システムが労働者に対し会社への高いコミットメントを要求することで長時間労働を生み出してきたことを指摘し、首都圏居住の30歳代の労働者を対象としたデータを用いて男性労働者の労働時間について分析した結果、高学歴・大企業・管理職（勤続年数が長い）・高収入といった要因が長時間労働と結びついていることを確認した。このうち学歴については、学歴が高い労働者ほど賃金の上昇率が高く失職したときのコストも大きくなることから（大竹 2001）、学歴の高い労働者ほど労働時間が長くなる可能性が示唆される。一方、熊沢（2003）は、年齢と労働時間との関係について、長時間労働をしているのは20代、30代の労働者であることを指摘し、その原因として、近年、新規採用の抑

制や能力主義の進展によって一人あたりの仕事量やノルマが増えていることなどを挙げている。また、連合総合生活開発研究所（2002）においても、同様の結果が報告されている。

ここまでは、労働時間の規定要因に関する先行研究として、主に、マクロな視点から分析した労働経済学的な研究や夫婦の労働供給や仕事と家庭の調和などの視点から分析した研究を取り上げてきた。次に、人々の意識やライフスタイルと労働時間の関係を示唆する先行研究をみていくことにしよう。

野村総合研究所（1998）の研究では、「仕事派」や「家庭派」や「趣味派」など、何を自分の生きがいとするかによって人々の平日の余暇時間の長さが異なってくることを示された。平日一人当たりの余暇時間は、仕事派で 1.9 時間、家庭派で 2.1 時間、趣味派で 3.0 時間となっており、一人当たりの余暇時間の格差は拡大傾向にあるといえる。ここで扱われているのは平日の「余暇時間」であるためその結果を直接「労働時間」の格差に対して適用することはできないものの、個々人の「労働時間」も生きがいのタイプによって異なってくる可能性を示唆するものである。

一方、白倉（2000）は、「人々が自らのライフスタイルを実現し、自らの志向性にあった生活を選び取ったならば、その帰結は何らかの行動的な側面でも把握されよう」と述べた上で、「私的ライフスタイル」や「仕事中心的ライフスタイル」などそれぞれのライフスタイルを選び取った行動的な帰結として自由時間の大きさが変容する可能性を指摘する。そして、SSM 調査のデータを用いて、男性を中心に分析した結果、「私的ライフスタイル」や「仕事中心的ライフスタイル」など、人々のライフスタイルの違いによって自由時間の長さが異なってくることを発見した⁽²⁾。すなわち、私的ライフスタイルは自由時間を増大させる一方、仕事中心的ライフスタイルは自由時間を減少させていた。さらに、小倉（2003）の研究は、年次有給休暇に関するものであるが、余暇志向の高い労働者の年休取得日数が多いという結果を報告しており、興味深い。

これらの研究からは、個人の労働時間に費やす時間の長短に対して人々の意識やライフスタイルが影響を及ぼしていることが推測される。

3. 分析枠組

以上を踏まえて、本節では、先行研究で取り上げられた個人の労働時間の諸規定要因を本稿の分析枠組の中で再整理していこう。

先行研究からは、まず、個人の労働時間の規定要因として、個人の職業特性や個人の属する企業の規模やその企業に労働組合が組織されているか否かなど、仕事にまつわる諸要因が考えられるだろう。これらをまとめて「職業要因」と呼ぶこととする。職業要因には、企業規模、労働組合の有無、そして職業が含まれる。企業規模と労働時間の関係については、先行研究から、それぞれ企業規模による制度上の相違が労働時間の長短に対して影響を与えていると想定されよう。労働時間と労働組合の関係については、労働組合の存在が

労働時間を短くする方向に作用すると考えられる。職業については、研究によって分類の方法が異なるため単純に比較することはできないが、それぞれの職業特性に応じて、労働時間の長さも異なってくるものと考えられる⁽³⁾。

一方、夫婦の労働供給や仕事と家庭の調和などの視点から個人の労働時間について分析した諸研究（西川 2002、前田 2002）からは、世帯年収、配偶者の就業形態、そして、子どもの人数などの効果が想定される。これらの諸要因は、経済的な側面と時間的な側面から個人の労働時間を規定していると考えられることができる。例えば、同じ「子ども」でも、それが幼少期の子どもの場合、育児などにかかる時間的な側面がより強くなると考えられる一方で、学齢期の子どもの場合、学費などの経済的な側面がより強くなると考えられるからだ。一方、世帯年収は、経済的な側面から個人の労働時間を規定していると言える。なぜならば、家族を持つ労働者は、自分一人の収入だけではなく、家計全体の収入を考慮しながら働く時間を決めていると考えられるからだ。配偶者の就業形態に関しては時間的な側面からの効果を想定する。本稿では、これら世帯年収、配偶者の就業形態、そして子どもの人数などをまとめて、「世帯要因」と呼ぶこととする。

こうした「職業要因」や「世帯要因」に対して、年齢や学歴のような個人のもつ属性の労働時間に対する効果というものが考えられる。年齢と労働時間に関して明示的に述べたあまり理論はないが、先行研究から、労働時間を規定する重要な要因となっていることが想定される。学歴については、先行研究から、学歴が高くなるほど労働時間が長くなる、という効果が想定される。

以上のような「職業要因」や「世帯要因」、そして個人のもつ属性的な要因の効果を統制した上で、本稿では、人々のもつ意識やライフスタイルが労働時間に与える影響について検討していく。まず、人々のもつ意識やライフスタイルに関して本稿では、余暇志向と仕事志向の効果を想定する。NHK 放送文化研究所は、5年ごとに行なっている全国調査で、仕事と余暇に対する人々の意識が、仕事志向から余暇志向、あるいは仕事・余暇両立志向へ、というように余暇を重視する方向へとシフトしてきていることを明らかにしている（NHK 放送文化研究所 2000）⁽⁴⁾。ここでは、仕事と余暇がトレードオフの関係であることが想定されており、本稿においてもこの区分を採用することにする。一方、白倉（2000）の自由時間に対するライフスタイルの影響に関する分析からは、「ライフスタイル」には、意識としての側面と行動的な側面とが含まれているということが示唆される。ここから、労働時間に対する仕事志向や余暇志向の効果を調べる際にも、意識的な側面とともに、行動的な側面も考慮する必要があるということが考えられよう。

このような、個人のもつ属性や個人の志向に関する諸要因をまとめて、「個人要因」と呼ぶことにしよう。

以上の分析枠組を図式化したものが図1である。次節では、図1にまとめられた概念図式を具体的に分析するために用いるデータの記述、および変数の操作化に説明した上で実

際の分析を行なう。

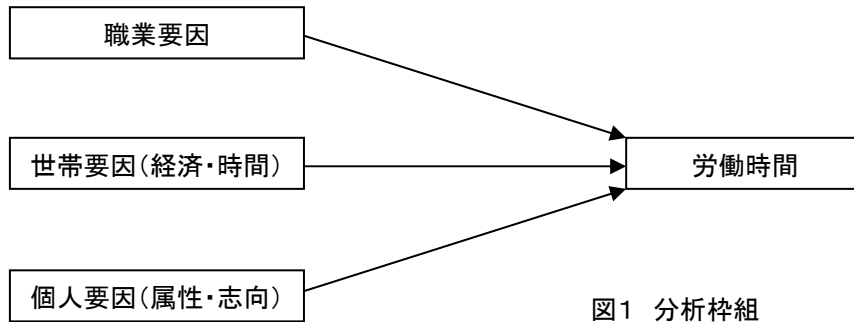


図1 分析枠組

4. データと変数

4.1 データ

本研究で用いるデータは、日本版 General Social Surveys、JGSS-2000 および 2001 の合併データである⁽⁵⁾。

分析の対象は、60歳未満の既婚男性正社員（正規労働者）とする。というのも、パートタイムをはじめとする非典型的労働従事者にとっては、職業選択の時点で時間に関する選好がある程度満たされていることが推測されるため、正社員にとってこそ個人の志向と労働時間の関連が先鋭化すると考えるからである。また、女性においては正社員の意味合いが男性のそれとは異なると考えられるため、今回は男性正社員に限定して分析を行なう。年齢については、定年による再雇用などがあることを考慮して60歳未満の男性正社員を対象とした。また、分析には配偶者の就業形態や子どもの人数などの世帯要因が含まれるため、既婚の男性に限定して分析を行なうこととする。その結果、サンプル数は848となる。また、後述の一般線形モデルにおいては、分析に用いる諸変数すべてについて有効回答のあったケース（572 ケース）のみを対象とした。なお、これらの人々の属性および仕事の特性は表1の通りである。

表1 標本特性 (n=848)

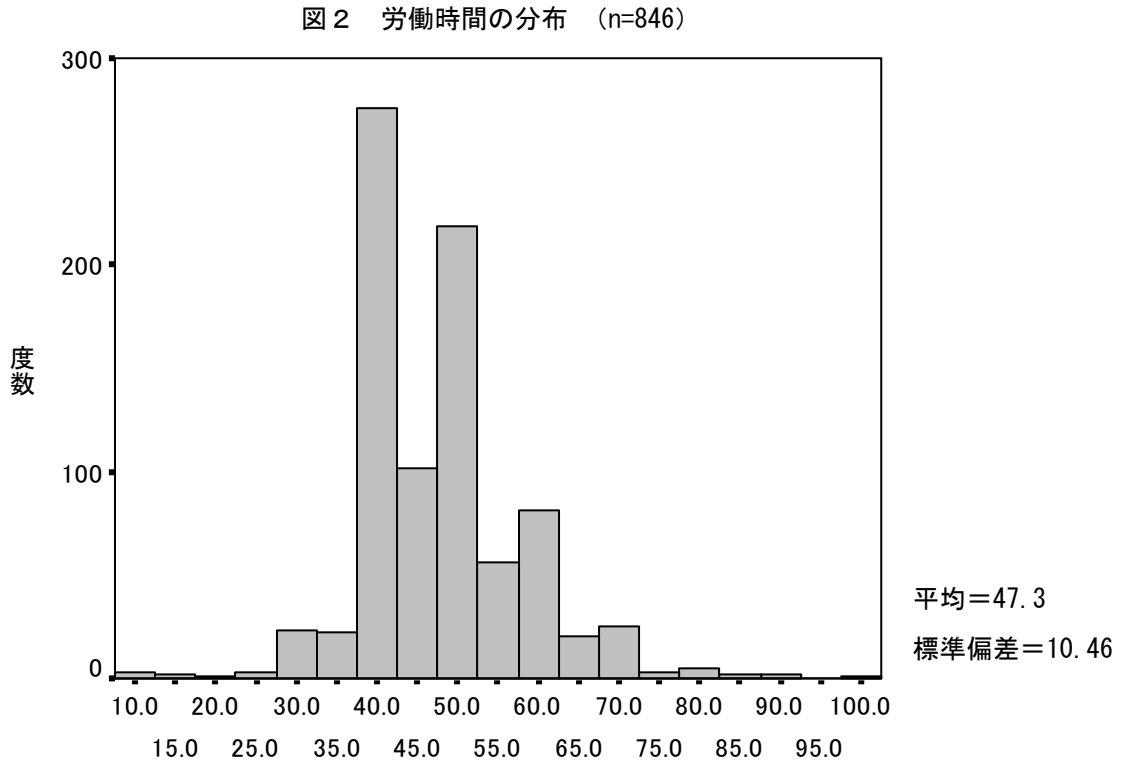
年代	20～29歳	70	8.3 %	職種	専門職	126	15.0 %
	30～39歳	195	23.0 %		管理職	58	6.9 %
	40～49歳	272	32.1 %		事務職	207	24.7 %
	50～59歳	311	36.7 %		販売職	97	11.6 %
	平均年齢	44.46	(9.55)		サービス職	80	9.5 %
最終学歴	中学卒	95	11.3 %	保安職	19	2.3 %	
	高校卒	414	49.2 %	生産工程・労務職	248	29.6 %	
	短大・高専卒	46	5.5 %	農林漁業	4	0.5 %	
	大学卒	269	31.9 %	世帯年収	250万円未満	7	1.0 %
	大学院卒	18	2.1 %		250万～550万円未満	191	27.1 %
平均教育年数	13.18	(2.40)	550万～850万円未満		252	35.7 %	
企業規模	小企業（1～29人）	169	21.0 %		850万～1200万円未満	192	27.2 %
	中企業（30～999人）	333	41.3 %		1200万～1600万円未満	42	6.0 %
	大企業（1000人以上）	185	23.0 %	1600万円以上	21	3.0 %	
	官公庁	119	14.8 %	平均世帯年収（万円）	787.56	(371.02)	

注1：平均値の横の（ ）内は標準偏差

注2：平均世帯年収はカテゴリーの中央値に基づく

4.2 従属変数

従属変数は、週当たり労働時間であるが、これには残業時間も含んだ実労働時間を用いることとする⁽⁶⁾。労働時間の分布は図2の通りである。



4.3 独立変数

独立変数として用いる職業要因、世帯要因、および個人要因は以下のように操作化した。

(1) 職業要因

職業要因には、企業規模、労働組合の有無、そして回答者本人の職業を用いる。まず、企業規模に関しては、単独事業所の人はその事業所の規模を、単独事業所でない人は会社・組織全体の従業員規模を用いて、それぞれ小企業（1～29人）、中企業（30～999人）、大企業（1000人以上）に再カテゴリー化し、これに官公庁を加えた変数を作成し企業規模変数とした。官公庁については、JGSSを用いた西川（2002）の研究においても、民間企業に比べて労働時間が短いという結果が出ており、制度上の相違などを考慮し分析に加える必要があると判断した。労働組合に関しては、「あなたが働く職場には、労働組合が組織されていますか」という質問を用い、「組織されている」と答えた人々を1、「組織されていない」と答えた人々を0とする変数を作成した。職業については、3桁に割り振られた職業コードを、専門職、管理職、事務職、販売職、サービス職、保安職、生産工程・労務職、農林

漁業の8つの職業カテゴリーに分類し直した職業変数を使用する。なお、農林漁業については、繁期や閑期によって労働時間が大きく変化することや、標本サイズが小さいこと(n=4)などを考慮し、分析から除外した。

(2) 世帯要因

世帯要因には、世帯年収、家計状態に対する満足度、配偶者の就業形態、5歳以下の子ども人数、そして、6～18歳以下の子ども人数を用いる。世帯年収については、19段階の収入レベルそれぞれに中央値を割り当てた変数を連続変数として用いる。家計に対する満足度については、「生活面に関する以下の項目について、あなたはどのくらい満足していますか」という質問項目のうち、「現在の家計の状態」に対する満足度を使用する。家計に対する満足度を使用する理由は、家計に対する主観的な評価が個人の労働時間の長さに対して影響を及ぼすと考えられるからである。この質問には、満足1～不満5までの5段階の回答が設定されているが、このスコアを逆転させて用いることとする。この時、よりポイントが高く、家計に満足している人ほど労働時間が短く、よりポイントが低く、家計に満足していない人ほど労働時間が長くなると考えられる。配偶者の就業状態については、配偶者の労働時間に関する質問項目から、配偶者が働いていない場合を専業主婦、35時間以下の場合をパートタイム、そして、36時間以上の場合をフルタイムとして用いる。子どもの人数については、育児など時間的な側面と学費など経済的な側面からの効果を想定し、それぞれ「5歳以下の子ども人数」と「6～18歳以下の子ども人数」に分けて分析することにした。

(3) 個人要因

個人要因のうち、個人の属性的な側面をあらわす変数として年齢と学歴を用いる。年齢は実年齢を連続変数として使用する。また、学歴については、最終学歴を教育年数に換算した変数を連続変数として使用する。

一方、個人要因の志向的な要因として想定される余暇志向と仕事志向には、前節で述べたような意識としての側面と行動的な側面とが含まれる。まず、意識としての側面は、「働かなくても生涯不自由なく暮らせるだけのお金が得られるとしたら、あなたは働くことをやめますか。働き続けますか。」という質問（以下、「就労継続意向」）によって測定した。

「働き続ける」と答えた人は、働くことに生活を支えること以上の目的があると考えられ、まさしく仕事に生きがいがあると考えられる一方で、「働くのをやめる」と答えた人は、仕事とは別の次元に生きがいをもっていると考えられる。つまり、「働くのをやめる」と答えた人は、仕事志向というよりは余暇志向をあらわすものと考えられる。余暇志向の行動的な側面の測定には、「あなたは、以下の事項をどのくらい行ないますか。」という娯楽の頻度に関する質問項目を用いる。娯楽としてあげられている項目は、「将棋」、「囲碁」、「麻雀」、「ナンバーズ・ミニロト」、「宝くじ」、「競馬」、「パチンコ・パチスロ」、「カラオケ」、「釣り」、「ジョギングやテニスなどのスポーツ」の10項目である。娯楽の頻度の計測に際して

は、それぞれの項目について「1よくする」あるいは「2時々する」と答えた場合を1、「3あまりしない」と「全くしない」と答えた場合を0とし、1と答えた数を足し上げて、娯楽の頻度のポイントとした。前述の野村総合研究所の研究では、仕事派と家庭派と趣味派の中でも趣味派の自由時間が一番長いということが明らかになったが、同時に、趣味派の特徴として趣味の数が多いということを挙げられていることから、本研究においても、娯楽の頻度のポイントが高い人、すなわち娯楽の頻度が高い人ほど労働時間が短くなると想定する⁽⁷⁾。

5. 分析結果

5.1 独立変数別の労働時間

はじめに、各独立変数と労働時間との関連を職業要因から順にみていくことにしよう。

表2によると、企業規模、労働組合の有無、職業によって労働時間に差異がみられることがわかる（企業規模、職業の差は統計的に1%水準で有意）。

	平均値	度数	標準偏差
企業規模	F=6.70 **		
小企業	49.04	168	9.80
中企業	48.08	333	10.16
大企業	46.06	184	10.49
官公庁	44.41	119	8.48
合計	47.27	804	10.04
労働組合の有無	F=3.33		
組織されている	46.75	435	10.13
組織されていない	48.07	376	10.36
合計	47.36	811	10.25
職業	F=6.28 **		
専門職	46.41	126	10.12
管理職	45.40	58	8.66
事務職	46.43	206	9.49
販売職	51.30	97	12.20
サービス職	51.50	80	12.08
保安職	47.79	19	11.55
生産工程・労務職	46.19	247	8.58
合計	47.37	833	10.14
配偶者の就労形態	F=0.94		
専業主婦	46.78	371	10.66
パートタイム	47.61	236	10.09
フルタイム	47.87	231	9.50
合計	47.31	838	10.19
就労継続意向	F=8.51 **		
働き続ける	47.73	573	10.12
働くのをやめる	45.22	184	10.19
合計	47.12	757	10.18

**： p<.01

世帯要因について、先行研究からは、世帯年収と労働時間がどのように関連しているか明示的には述べられていなかったが、表3によると、世帯年収が高くなると労働時間がやや短くなる傾向がみられる（p=.074）。家計状態に対する満足度については（表3）、統計

的には有意ではないが ($p=.115$)、満足度が高くなると労働時間が短くなるという方向性が見える。また子どもの人数については、18歳以下子どもの人数が増えるほど労働時間が長くなるという関係がみられる ($p<.05$)。

表3 相関係数

	労働時間	n
世帯年収	-0.067	704
家計状態に対する満足度	-0.055	833
5歳以下の子ども人数	0.055	846
6~18歳以下の子ども人数	0.077 *	846
年齢	-0.175 **	846
教育年数	-0.015	840
娯楽頻度	-0.049	846

**： $p<.01$ *： $p<.05$

次に、個人要因の属性的な側面と労働時間の関連をみてみよう。まず、年齢と労働時間の関係について、表3に相関係数を示した。相関係数は1%水準で有意となっており、年齢が高くなるほど労働時間が短くなるという関係がみられる。

最後に、個人要因の志向的な側面と労働時間の関連をみてみよう。まず、就労継続意向と労働時間の関係について表2に示した。平均値の差を見てみると、「働くのをやめる」と答えた人の方が労働時間は短くなっており、その差は統計的にも有意であった ($p<.01$)。これは、先行研究から予測された結果と一致するものであり、余暇志向の強い人ほど労働時間が短くなるという結果を示すものである。

5.2 諸変数の効果

この節では、職業要因、世帯要因、そして個人要因が個人の労働時間に与える効果を比較するために、一般線形モデルを用いた分析を行なう。

表4、5は、一般線形モデルを用いて行なった分析結果である。これによると、企業規模、労働組合の有無などの職業要因、世帯年収、配偶者の就業形態、5歳以下の子ども人数、18歳以下の子ども人数などの世帯要因、また、教育年数、娯楽の頻度などの個人要因はいずれも有意ではなかった。一方、有意であったのは、職業（職業要因）、家計状態に対する満足度（世帯要因）、年齢（個人要因）、そして、就労継続意向（個人要因）であった。職業に関しては、他の要因を統制した上でも効果をもっていることから、個人の労働時間を規定する重要な要因であることが分かる。一方、世帯要因のうち、家計状態に対する満足度以外の変数の効果がみられなかったことは、先行研究と同じ結果である。また、家計状態に満足していない人ほど労働時間が長いという効果がみられた一方で、世帯年収という客観的な指標が効果をもっていないことは、同じ世帯年収の人々の中でも現在の家計状態に満足しているか否かによって労働時間の長さが変わってくるということを示しており、

表4 一般線形モデル (従属変数: 労働時間 n=572)

	平方和	自由度	平均平方	F 値	
修正モデル	7096.24	20	354.81	3.54	**
切片	18083.15	1	18083.15	180.39	**
職業	2404.77	6	400.80	4.00	**
企業規模	691.53	3	230.51	2.30	
労働組合の有無	133.11	1	133.11	1.33	
家計状態に対する満足度	432.08	1	432.08	4.31	*
配偶者の就業形態	108.95	2	54.48	0.54	
年齢	1047.27	1	1047.27	10.45	**
教育年数	49.96	1	49.96	0.50	
世帯年収	68.75	1	68.75	0.69	
5歳以下の子ども人数	7.74	1	7.74	0.08	
6~18歳以下の子ども人数	284.79	1	284.79	2.84	
就労継続意向	414.65	1	414.65	4.14	*
娯楽の頻度	280.14	1	280.14	2.79	
誤差	55235.70	551	100.25		
総和	1346076.00	572			
修正総和	62331.94	571			
R2乗 = .114 (調整済みR2乗 = .082)					
** : p<.01 * : p<.05					

労働時間の長さを決める上では家計状態に対する個人の主観的な評価が重要であるということが示唆される。次に、年齢については、年齢の高い人ほど労働時間が短いという傾向があることから、労働時間の年齢差が存在するというを示している。就労継続意向に

表5 一般線形モデル分析によるパラメータ推定値

	B	標準誤差	t 値	
切片	55.12	4.68	11.77	**
企業規模				
小企業	4.72	1.89	2.49	*
中企業	3.31	1.49	2.23	*
大企業	1.96	1.55	1.27	
官公庁	0.00			
労働組合の有無				
組織されていない	-1.23	1.07	-1.15	
組織されている	0.00			
職業				
専門職	1.64	1.60	1.02	
管理職	1.56	1.98	0.79	
事務職	1.65	1.30	1.27	
販売職	5.36	1.50	3.58	**
サービス職	6.26	1.65	3.80	**
保安職	5.26	3.17	1.66	
生産工程・労務職	0.00			
世帯年収	0.00	0.00	0.83	
家計状態に対する満足度	-0.99	0.47	-2.08	*
配偶者の就業形態				
専業主婦	-1.12	1.09	-1.03	
パートタイム	-0.89	1.20	-0.74	
フルタイム	0.00			
5歳以下の子ども人数	-0.36	1.29	-0.28	
6~18歳以下の子ども人数	0.76	0.45	1.69	
年齢	-0.19	0.06	-3.23	**
教育年数	-0.16	0.22	-0.71	
就労継続意向				
働き続ける	2.14	1.05	2.03	*
働くのをやめる	0.00			
娯楽の頻度	-0.41	0.25	-1.67	
** : p<.01 * : p<.05				

に関しては、他の様々な要因を統制した上でも効果をもっていたことから、「働くのをやめる」と答えた人、すなわち、余暇志向の強い人の方が労働時間が短いことを示しており、本稿の提示したモデルの有効性を示すものである。また、個人属性・志向要因では、娯楽の頻度という行動的な側面よりも、就労継続意向のような意識としての側面のほうがより強い効果をもっているということも分かった。

6. 考察

本稿では、仕事志向から余暇志向、あるいは仕事・余暇両立志向と言われるような人々の意識の変化を踏まえて、個人の仕事に対する意識や志向が「働き方」に対してどのような影響をもつかを追求するために、意識やライフスタイル、特に余暇志向の労働時間に対する影響に注目して分析を行なった。その際、労働時間に関する先行研究で取り上げられてきた個人の労働時間の規定要因を、「職業要因」、「世帯要因」、そして「個人要因」へと再整理し、全ての要因を統制した上でも人々の余暇に対する志向が個人の労働時間に対して効果をもつかどうかについて、JGSS-2000 および 2001 の合併データを用いて、60 歳未満の既婚の男性正社員を対象に分析を行なった。一般線形モデルを用いた分析の結果は、他の要因を統制した上でも、余暇志向の強い人ほど労働時間が短くなることなどを示しており、人々の余暇に対する志向が労働時間に対して効果をもつことが示された。

これまで、労働時間に関する研究の多くは、個人の労働時間の規定要因として、主に、個人を取りまく制度的要因や、家族などの世帯的要因、あるいは個人のもつ属性的な要因を取り上げてきた。しかし、人々の仕事や余暇に対する志向が個人の労働時間に対して影響をもつという本稿の分析結果は、今後、人々の労働時間の規定要因について調べる際に、人々の意識やライフスタイルにも目を向けていく必要があるということを示している。人々の仕事や余暇に対する意識について分析した NHK 放送文化研究所の研究では、「現在は不況の影響で生活において余暇を重視するという考え方への傾斜は足踏みしているが、仕事優先の考え方にはもうもどらないだろう」と述べられており (NHK 放送文化研究所 2000)、今後、短時間正社員など仕事と余暇を両立させる「働き方」の選択肢が整備されていくにつれ、人々の働き方を規定する要因として、人々のもつ意識やライフスタイルがますます重要になってくるだろう。しかし、同時に、職業や年齢などが労働時間に対して効果をもっていたことは、人々の「働き方」がそれぞれの職業特性や年齢などに強く規制されていることを示している。また、「働き方」の選択肢が増え、人々がその時々に応じた働き方を選択できるようになるということは、個人がより一層自分自身のキャリアに責任をもち、自己研鑽していかなければならないということでもある。

最後に、今後の課題を挙げておこう。まず、意識や志向の操作化に関し、就労継続意向を用いて測定を行ったが、「働くのをやめる」という回答は、あくまで「仕事志向ではない」ということをあらわしており、余暇志向そのものの測定としては十分なものとは言えない。

意識や志向をあらわす変数の操作化に関しては、より適切な質問項目を用いた分析が必要となろう。また、本稿では、人々の意識や志向の労働時間に与える影響という因果関係を想定した分析を行なったが、労働時間の長短が人々の意識や志向に対してどのような影響を与えるかという逆の因果の方向からの考察も必要であろう。

[Acknowledgement]

日本版 General Social Surveys (JGSS) は、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア推進拠点としての指定を受けて (1999-2003 年度)、東京大学社会科学研究所と共同で実施している研究プロジェクトである (研究代表：谷岡一郎・仁田道夫、代表幹事：佐藤博樹・岩井紀子、事務局長：大澤美苗)。東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJ データアーカイブがデータの作成と配布を行っている。

[注]

- (1) もちろん、「働き方の多様化」の議論の背景には、働き方に対する意識の変化のような労働者側の要因とともに、低経済成長下での人件費や雇用調整、経済のサービス化、情報化などに対応しようとする企業側の要因が存在している、ということにも注意をしなければならぬだろう (藤井・武石・久本・脇坂 2003)。本稿は、労働者の側からこうした議論に接近を試みるものである。
- (2) ライフスタイルの測定は以下の 5 項目について主成分分析を行なうことでえられる (白倉 2000)。すなわち、(a)自分の仕事のために、家庭や私生活を犠牲にしていることが多い。(b)仕事・家庭のほかに、心のよりどころとなるようなライフワークや趣味をもっている。(c)将来のために節約・努力するよりも、今の自分の人生を楽しむようにしている。(d)人とのつきあいや人間関係を幅広くするようにしている。(e)センスのよい趣味や振るまいに心がけている。
- (3) 例えば、前田 (2002) の分析によれば、労働時間が最も長いのは管理職で、これに次いで販売・営業職が長い。また、現業・技能職、あるいは事務職の労働時間は他の職種よりも短い傾向がある。一方、熊沢 (2003) は、男女とも販売職 (営業、店頭販売など) と運輸・通信職 (トラックやタクシーの運転手など)、ほか男性では、サービス職 (生活関連サービス、調理、接客・給仕など)、女性では、管理職がとくに長時間働いている、としている。このように、それぞれに結果は異なるが、販売職やサービス職の労働時間が長いことなどでは一致している。
- (4) ここで使われている「仕事志向」や「余暇志向」という意識は、以下の質問項目によって内実を与えられている。すなわち、(1)仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める (余暇絶対) (2)仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ (余暇優先) (3)仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる (仕事・余暇両立) (4)余暇も時には楽しむが、仕事のほう

- に力を注ぐ〈仕事優先〉(5)仕事に生きがいを求めて、全力を傾ける〈仕事絶対〉。そして、(1)と(2)をまとめて「余暇志向」とし、(4)と(5)をまとめて「仕事志向」としている。
- (5) データの合併に際しては、JGSS-2000 および 2001 の間で標本特性に大きな違いが見られなかったことから、合併して使用しても構わないと判断した。
- (6) JGSS-2000 および JGSS-2001 では、以下のような質問項目で労働時間を訊いている。「先週、あなたは収入をとまなう仕事をしましたか、または仕事をするようになっていましたか。この中からあげてください。」に対し、「(ア) 仕事をした」と答えた人にはさらに「あなたは主な収入を得る仕事を先週何日しましたか。また、週合計何時間しましたか。そのうち、残業は何時間しましたか。」また、「(イ) 仕事をするようになっていたが、病気、休暇などで先週は仕事を休んだ」と答えた人にはさらに「通常、あなたは主な収入を得る仕事を先週何日していますか。また、通常週合計何時間していますか。そのうち、残業時間どれくらいですか。」本稿では、このうち週合計の労働時間を用いて分析をしている。
- (7) しかし、この質問に含まれる娯楽の項目には偏りがあり、余暇志向の行動的側面を測定するには、より広範な要素を盛り込んでいく必要があるものと思われる。

[参考文献]

- 藤井宏一・武石恵美子・久本憲夫・脇坂明, 2003, 「平成 15 年度労働経済白書をめぐって—経済社会の変化と働き方の多様化」『日本労働研究雑誌』 521, pp. 54-70.
- 厚生労働省監修, 2003, 『平成 15 年版労働経済の分析』.
- 熊沢誠, 2003, 『リストラとワークシェアリング』岩波新書.
- 前田信彦, 2002, 「男性の労働時間と家庭生活」石原邦雄編『家族と職業—競合と調整』ミネルヴァ書房, pp. 158-181.
- 三谷直紀, 1997, 「労働力需給の調整」神代和欣編著『労働経済論』八千代出版, pp. 109-173.
- 水野朝夫, 1980, 「わが国労働時間の階層的構造」中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所, pp. 189-213.
- NHK 放送文化研究所編, 2000, 『現代日本人の意識構造 [第五版]』日本放送出版協会.
- 日本労働研究機構, 2003, 『第 2 回勤労生活に関する調査 (2000 年)』.
- 西川真規子, 2002, 「夫婦の労働供給に関する一考察」大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所編『日本版 General Social Surveys 研究論文集 JGSS-2000 で見た日本人の意識と行動』, pp. 33-44.
- ニッセイ基礎研究所, 2002, 『多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書』.
- 野村総合研究所 社会・産業研究本部, 1998, 『変わりゆく日本人』.
- 小倉一哉, 1996, 「労働時間に関する研究の系譜」『産業経営』 22, pp. 287-310.
- 小倉一哉, 2000, 「労働時間」永山武夫編著『新版労働経済』ミネルヴァ書房, pp. 125-150.

- 小倉一哉, 2003, 『日本人の年休取得行動』 日本労働研究機構.
- 大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所編, 2002, 『日本版 General Social Surveys JGSS-2000 基礎集計表・コードブック』.
- 大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所編, 2003, 『日本版 General Social Surveys JGSS-2001 基礎集計表・コードブック』.
- 大沢真知子, 1997, 「労働供給の理論」 神代和欣編著『労働経済論』 八千代出版, pp. 7-58.
- 大谷剛, 2000, 「労働組合の労働時間に与える効果」『大阪大学経済学』 50(1) : 80-97.
- 大竹文雄, 2001, 「失職コスト・休暇・労働組合」『【日米比較】企業行動と労働市場』 日本経済新聞社, pp. 203-229.
- 連合総合生活開発研究所, 2002, 『「働き方の多様化と労働時間等の実態」に関する調査研究報告書』.
- 労働省編, 1998, 『平成 10 年版労働経済の分析』.
- 清家篤, 2002, 『労働経済』 東洋経済.
- 島田晴雄・清家篤, 1992, 『仕事と暮らしの経済学』 岩波書店.
- 白倉幸男, 2000, 「ライフスタイルと生活満足」 今田高俊編『日本の階層システム 5 社会階層のポストモダン』 東京大学出版会, pp. 151-180.
- 橘木俊詔・野田知彦, 1993, 「賃金、労働条件と労働組合」 橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』, pp. 195-216.