

長時間労働の規定要因と企業風土

神洋平¹

要旨

近年、日本企業の労働者の労働時間は短くなりつつある。しかし、その労働時間は企業、部署、勤務地等によって大きく異なる。そこで本稿では、労働者の平均週実労働時間が50時間を越える確率はどのような要因によって上下するのかを、二項ロジット分析により検証した。その結果、高い学歴、低い年齢、収入を増やすことへの志向、厳しく部下の進捗を管理する上司の存在、速い昇進スピードが週50時間以上働く確率を有意に上昇させることが分かった。また、柔軟な勤務時間管理をする上司の存在、部下の仕事を手伝う上司の存在が週50時間以上働く確率を有意に減少させることが分かった。

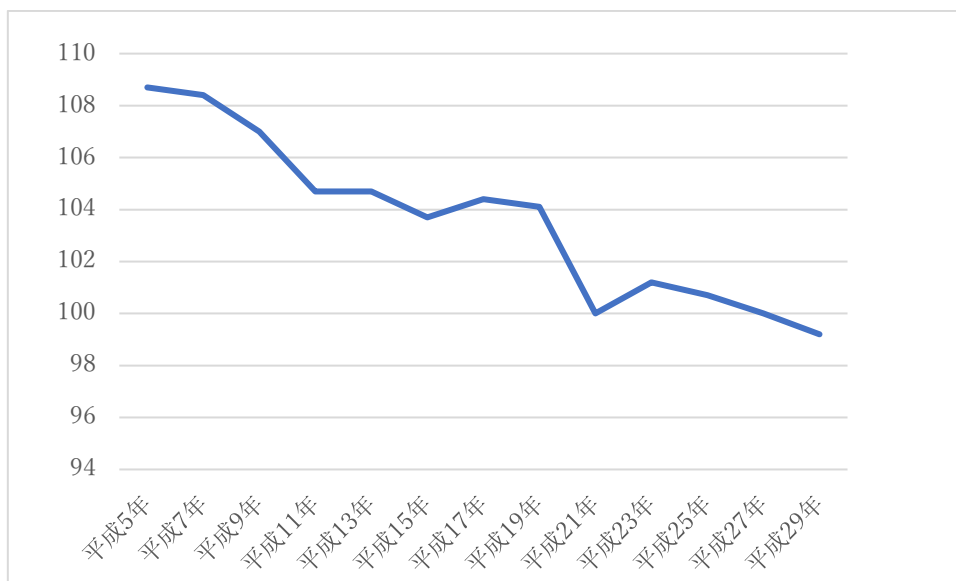
¹ 慶應義塾大学経済学部 卒業論文

第一章 はじめに

第一節 労働時間の現状

厚生労働省が発表する毎月勤労統計調査によると、平成二年半ば以降、日本の平均総実労働時間は減少してきた。図1は、従業員が5人以上の事業所を対象にした、労働者の平均総実労働時間を表している。

図1-1 労働時間の時系列推移（総実労働時間指数、年平均、21年を100）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」従業員5人以上

しかしながら、全体的な労働時間の減少の一方で、長時間労働が常態化している労働者もいる。表1-1は週の実労働時間が60時間を越える労働者の割合の推移の概要をまとめたものである。

表1-1 週実労働時間が60時間以上の者の割合の推移

	平成29年	平成27年	平成26年	平成25年	平成24年	平成16年
週60時間以上の者	9.50%	8.20%	8.50%	8.80%	9.10%	12.20%

（資料出所）総務省「労働力調査」

これらにより、年々、労働者全体で見た時の労働時間は減少しているものの、週実労働時間が60時間以上の労働者の割合はそれほど減少しておらず、労働時間の二極化が進んでいることが伺える。

では、どのような要因によって労働時間の違いは生まれるのか。長時間労働は身体的、

もしくは精神的に大きな悪影響を人間に与える。実際に、近年は過労死などの労災に関するニュースをよく耳にする。そのため、長時間労働を防ぐために、労働時間の規定要因に関する研究は多々されてきた。しかし、その多くは労働者個人の性質に注目しているものがほとんどである。そこで、本稿では、労働者をとりまく環境、すなわち、勤務する企業の風土や、直属の上司の性質などに着目し、長時間労働をもたらす要因を検証していく。より広範に長時間労働の原因が分かれば、未然に長時間労働による被害を防ぐことがより可能になるであろう。

第2節 研究動機

近年ベンチャー企業や外資系企業など、自由な社風の企業が増えてきている。自由な社風や風通しの良さ²は一見すると労働者にとって望ましい要素であるように思える。しかしながら、就職活動においてよく耳にするいわゆるホワイト企業は、しばしば大企業であり、大企業ゆえに堅く風通しが悪いと評されることが多い。このような理由から、企業風土や労働者が置かれている環境に着目して、労働時間の関係を見ていくことにする。

第2章 先行研究

これまでに、長時間労働の弊害に着目した労働時間に関する研究は数多くなされてきたが、ここでは長時間労働とその要因を検証した研究例を二つ挙げる。

大竹、奥平(2008)では、大阪大学 21 世紀 COE プログラム「くらしの好みと満足度についてのアンケート」を用いて、労働者個人の行動特性と労働時間の関係を分析している。結果としては、管理職に限定した場合、子供の頃夏休みの宿題を先延ばしにしていた者ほど労働時間が長くなっていること、つまり、やらなければいけないことを先延ばしにする行動特性を持つ者ほど労働時間が長くなることが示された。管理職に限ってこのような傾向が現れた理由としては、管理職は自分の裁量で仕事の仕方を決めやすいためではないかと考察されている。また、この研究では、前年に比べて健康状態が改善した場合は週 60 時間以上働く確率が有意に増加する一方で、前年に比べて健康状態が悪化したからといって週 60 時間以上働く確率が有意に減少するわけではないという結果も示されている。

また、小倉(2011)では、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」(平成 20 年)における雇用労働者に対するアンケート調査をもとに、労働者個人の特性に加えて労働者が従事する仕事の特性も考慮して、労働時間との関係を考察している。結果として、「当てはまらない」と回答した人より「当てはまる」と回答した人のほうが 10 時間以上労働時間が長か

² 労働者が自身の仕事の成果によって評価され昇進に繋がる、といった成果主義的人事制度を採用しているような企業を想定している。

った調査項目は、個人特性では「出世志向が強い」、「仕事を頼まれると断れない」、「専門職志向が高い」、「上司が退社するまで帰宅しない」であった。また、仕事特性では、「取引先や顧客の対応が多い」、「会議や打ち合わせが多い」、「会社以外の場所でも仕事ができる」であった。また、上司に関する特性にも言及されており、「必要以上に資料の作成を指示する」、「必要以上に会議を行う」、「仕事の指示に計画性が無い」、「指示する仕事の内容が明確でない」、「終業時刻前に仕事の指示をする」、「残業することを前提に仕事の指示をする」、「社員間の仕事の平準化を図っていない」、「付き合い残業をさせる」、「残業をする人ほど高く評価する」という特性をもつ上司に従事する部下は、そうでない労働者に比べて労働時間が10時間以上長くなることが示されている。しかし、これは個人・仕事の特性と労働時間との関係をアンケート調査をもとにまとめたに過ぎず、統計的に分析したものではない。本稿では、個人、上司、職場の風土と長労働時間の関係について、統計的に分析し、検証する。

第3章 使用データと分析手法

第1節 使用データ

本稿では、連合生活総合研究所が実施した「ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート,2008」を用いた。本調査での調査項目は、労働者の労働時間、年取、配偶者の有無、子供の数、生活する上で何を重要視するか、仕事上で何を重視するかといった個人の性質に関する項目、さらには、勤務する企業の人事制度、上司の性質といった職場の風土に関する項目まで多岐に渡る。調査対象は20代から50代までの民間企業に勤める正社員・パート・アルバイトの労働者である。

第2節 分析手法

長時間労働を促す要因を探るために、以下の二項ロジットモデルを最尤法によって推定する。

$$\log\left(\frac{p}{1-p}\right) = a + \sum_i b_i x_i$$

ここで、 p は個人 i が週実労働時間が50時間以上となる確率、つまり、個人 i が週実労働時間が50時間以上と回答した時に1を、50時間未満と回答した時に0を取るダミー変数が、1をとる確率である。また、説明変数には、労働供給側に関する要因³と労働需要側に

³ 労働者個人の特性のことである。

関する要因⁴をコントロールする変数を取り入れた。

労働供給側の要因をコントロールする変数として、性別ダミー(男性=1)、年齢、学歴ダミー(四年制大学卒又は大学院卒=1)、既婚ダミー(既婚=1)、子供の有無ダミー(子供あり=1)、勤続年数、生活上の関心がある事柄ダミー(収入、自己の成長、健康それぞれに「強く関心あり」もしくは「まあまあ関心あり」=1)を取り入れた。また、労働需要側に関する要因をコントロールする変数として、上司特性ダミー(部下の仕事を支援する=1、部下と円滑なコミュニケーションを取れる=1、柔軟な勤務時間管理をしている=1、厳しく部下の目標管理をしている=1)、業種ダミー(建設、製造業、インフラ、運輸・通信業、卸・小売・飲食業、その他で働いている=1)、社員規模ダミー(1000人以上=1)、成果主義人事制度ダミー(採用している=1)、出世スピードダミー(早い=1)、勤務時間制度ダミー(8時間/日労働=1)、居住地ダミー(東京23区、政令指定都市、県庁所在地、その他市町村に居住している=1)を取り入れた。

表 3-1 記述統計

変数名	平均	標準偏差
週実労働時間(50h以上=1)	0.2489	0.4324
性別(男性=1)	0.6982	0.4591
年齢	39.39	10.14
学歴(四大卒or院卒=1)	0.534	0.5001
既婚 (= 1)	0.5601	0.4964
子供の有無	0.4641	0.4988
勤続年数	10.95	9.2829
関心度・収入	0.4937	0.5
関心度・成長	0.7969	0.4024
関心度・健康	0.3488	0.4767
上司特性・支援	0.5286	0.4992
上司特性・コミュニケーション	0.5618	0.4962
上司特性・柔軟な時間管理	0.5053	0.5
上司特性・厳しい目標管理	0.3591	0.4798
建設業	0.1062	0.3082
インフラ	0.0156	0.1243
運輸・通信	0.0609	0.2393
卸・小売・飲食	0.1098	0.3127
その他業界	0.1403	0.3474
社員数(1000人以上 = 1)	0.3484	0.47658
成果主義人事制度 (あり = 1)	0.4605	0.6146
出世スピード	0.1336	0.3403
勤務形態 (8h=1)	0.747	0.4347
居住地・23区	0.1448	0.352
居住地・政令市	0.2479	0.4319
居住地・県庁所在地	0.1017	0.3024

⁴ 職場の風土、上司に関する特性のことである。

第4章 推定結果

二項ロジット分析により上式を推定した際の係数推定値を表 4-1 に示している。係数が正で有意であったものは性別、学歴、生活上の関心がある事柄ダミー（収入）、上司特性ダミー（厳しく部下の目標を管理）、業種ダミー（建設業）、出世スピードダミーであった。また、係数が負で有意であったものは年齢、上司特性ダミー（部下の業務を支援してくれる）、上司特性ダミー（柔軟な勤務時間管理をする）、業種ダミー（その他業種）、勤務時間制度ダミーであった。

この結果から、男性であること、高い学歴であること、収入を増やしたいと思うこと、厳しく目標を管理する上司がいること、建設業で働くこと、勤務する会社の人事制度が早い出世を可能にすることが労働時間を上昇させることが伺える。このうち、男性であること、高学歴であること、収入を増やしたいと思うことが労働時間を上昇させることは社会通念に照らして妥当であると考えられる。一方で、建設業で働くこと、勤務する会社の人事制度が早い出世を可能にすることについては一歩踏み込んだ解釈が必要である。まず、建設業に関してだが、建設業は長らく他業界に比べて休日が少なく、問題視されてきた。実際に 2018 年 6 月 29 日に成立した「働き方改革関連法案」はその問題を考慮している。さらに、他業種に比べて男性の従業員が多いことも労働時間の長さとの関係が出た理由であろう。そして、面白いのが「勤務する会社の人事制度が早い出世を可能にすること」に関してである。勤務する会社が成果主義人事制度などを導入しており、自分の仕事の評価が昇進に直結する場合、若手のうちから昇進していくことが可能である。そのため、昇進のために長時間労働に至ると考えられる。このような、年功序列の人事評価制度を持ついわゆる日本風な企業とは間逆な特徴を持つ企業は、「風通しが良い」として就職活動生から人気であるが、「風通しの良さ」はその人事評価制度を通じて長時間労働をもたらす危険性があるということが推察される。

一方、年齢が高いこと、部下の業務を支援してくれる上司がいること、柔軟な時間管理をする上司がいること、裁量労働制などではなく一日 8 時間勤務制であること⁵が労働時間を減少させることが伺える。まず、小倉(2011)では、労働者自身の裁量権の強化が労働時間の削減に有効であると述べられている。日本の企業は年功序列型の人事制度を採用している企業が多く、そのため、年齢が上がるほど職位も上がり裁量権が強化される。従って、年齢の高さは裁量権の強化を通じて労働時間を減少させると考えられる。また、「部下の業務を支援してくれる上司がいること」、「柔軟な時間管理をする上司がいること」⁶に関しては、上司の本来業務である部下のマネジメント業務に関することである。上司のマネジメント

⁵ その他業種は多岐に渡るため、考察を省略する。

⁶ ここでいう柔軟な時間管理とは、部下の進捗に合わせて部下の仕事のスケジュールを柔軟に変更することをいうものとみられる。

が機能することで、より仕事が効率化し、時間内で規定の仕事を終えられるようになるため、残業が減り、労働時間の減少に繋がると考えられる。また、一日8時間労働制度であることが労働時間を減らすことに関して考察する。近年の裁量労働制が原因となった労災死亡事故に見られるように、一見すると労働者にとって都合がいい柔軟な勤務時間制度が、使用者にとって都合が良いように利用され、その結果長時間労働を招く。従って、一日8時間の固定された勤務時間制度の方が労働時間が短くなったと考えられる。

表 4-1 推定結果（男女合わせて）

被説明変数：50時間/週異常働く=1、観測数=2230			
変数名	係数	t値	p値
性別(男性=1)	1.15980****	-8.055	0.00000
年齢	-0.02249***	-3.146	0.00165
学歴(四大卒or院卒=1)	0.26489**	2.431	0.01507
既婚 (= 1)	-0.09056	-0.621	0.53483
子供の有無	0.18489	1.245	0.21317
勤続年数	0.00089	0.120	0.90474
関心度・収入	0.31156***	2.827	0.00470
関心度・成長	0.09956	0.725	0.46832
関心度・健康	0.00763	0.067	0.94632
上司特性・支援	-0.24415*	-1.760	0.07844
上司特性・コミュニケーション	0.18225	1.327	0.18465
上司特性・柔軟な時間管理	-0.30687***	-2.667	0.00766
上司特性・厳しい目標管理	0.40981****	3.87	0.0001
建設業	0.35121*	1.937	0.0527
インフラ	-0.50103	-1.073	0.28340
運輸・通信	0.12625	0.564	0.57247
卸・小売・飲食	0.11365	0.629	0.52938
その他業界	-0.30611*	-1.698	0.00895
社員数(1000人以上 = 1)	-0.15458	-1.266	0.20560
成果主義人事制度 (あり = 1)	0.01952	0.204	0.83825
出世スピード	0.29238*	2.051	0.04023
勤務形態 (8h=1)	-0.21388*	-1.767	0.07718
居住地・23区	0.25211	1.583	0.11337
居住地・政令市	-0.02670	-0.209	0.83481
居住地・県庁所在地	0.00283	0.016	0.98726
* p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ****p<0.001			

また、男性に限定した場合の推定結果の係数をまとめたものが表 4-2 である。男女合わせて分析した場合と比べると、建設業ダミーの説明力がより上がっている（有意水準 10% から 1% で有意に）ため、上述の建設業で働くことが労働時間を増加させることの考察が正しかったと考えられる。また、出世スピードの早さが有意でなくなった。

表 4-2 推定結果（男性）

被説明変数：50時間/週異常働く=1、観測数=1557			
変数名	係数	t値	p値
年齢	-0.02312***	-2.902	0.00370
学歴(四大卒or院卒=1)	0.20796*	1.712	0.08687
既婚 (= 1)	-0.18506	-1.082	0.27938
子供の有無	0.24837	1.486	0.13715
勤続年数	-0.00398	-0.473	0.63604
関心度・収入	0.35517***	2.880	0.00398
関心度・成長	0.00187	0.028	0.97745
関心度・健康	-0.02506	-0.234	0.81496
上司特性・支援	-0.16364	-1.193	0.23270
上司特性・コミュニケーション	0.19300	1.218	0.22316
上司特性・柔軟な時間管理	-0.20114	-1.223	0.22125
上司特性・厳しい目標管理	0.36801***	3.131	0.00174
建設業	0.45076**	2.272	0.02308
インフラ	-0.62779	-1.261	0.20726
運輸・通信	0.12266	0.505	0.61389
卸・小売・飲食	0.14963	0.753	0.45167
その他業界	-0.53002**	-2.580	0.00988
社員数(1000人以上 = 1)	-0.14890	-1.065	0.28699
成果主義人事制度 (あり = 1)	0.04641	0.352	0.72463
出世スピード	0.24238	1.504	0.13266
勤務形態 (8h=1)	-0.12350	-0.891	0.37277
居住地・23区	0.19231	1.029	0.30331
居住地・政令市	-0.13736	-0.975	0.32977
居住地・県庁所在地	-0.15022	-0.782	0.43431
* p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ****p<0.001			

さらに、女性に限定した場合の推定結果の係数をまとめたものが表 4-3 である。男女合
わせて分析した場合と比べると、女性の場合は収入を増やしたいと思うことが有意に労働
時間を引き上げないことが分かった。また、男性に限定した場合と比べると、女性の場合
は上司が業務を支援してくれること、上司が柔軟な時間管理をしてくれることが有意に労
働時間を引き下げることが分かった。これは、女性の方が男性よりコミュニケーション能
力が高く、上司から円滑に支援を受けられるからではないかと推察する。

表 4-3 推定結果（女性）

被説明変数：50時間/週異常働く=1、観測数=673			
変数名	係数	t値	p値
年齢	-0.02067	-1.133	0.25713
学歴(四大卒or院卒=1)	0.46793*	1.668	0.09535
既婚 (= 1)	0.49766	1.430	0.15265
子供の有無	0.39497	-0.967	0.33356
勤続年数	0.03547	1.643	0.10046
関心度・収入	-0.00787	-0.028	0.97745
関心度・成長	0.44170	1.212	0.22560
関心度・健康	0.11862	0.427	0.66929
上司特性・支援	-1.00038***	-2.841	0.00450
上司特性・コミュニケーション	0.47123	1.338	0.18095
上司特性・柔軟な時間管理	-0.50165***	-3.071	0.00213
上司特性・厳しい目標管理	0.58909**	2.173	0.02980
建設業	-0.09720	-0.180	0.85754
インフラ	1.15515	0.983	0.32539
運輸・通信	0.41019	0.562	0.57382
卸・小売・飲食	-0.15052	-0.315	0.75288
その他業界	0.46256	1.119	0.26311
社員数(1000人以上 = 1)	-0.18488	-0.596	0.55146
成果主義人事制度 (あり = 1)	-0.24863	-1.057	0.29071
出世スピード	0.51814	1.278	0.20111
勤務形態 (8h=1)	-0.84115***	-2.660	0.00781
居住地・23区	0.58095	1.595	0.11065
居住地・政令市	0.69523**	2.061	0.03935
居住地・県庁所在地	0.84681**	2.011	0.04432

* p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ****p<0.001

第5章 最後に

本稿では、長時間労働に陥る要因を分析してきた。その結果、労働者個人の性質、上司の性質、会社の制度の全てが労働時間の長さに関係することが分かった。特に、会社の制度に関して、一見すると好ましくも思われる昇進スピードの早さが長時間労働をもたらすということは興味深い。長時間労働に陥らないために、自分が働く企業を検討する際にはその企業の特徴を慎重に調べるのが重要である。また、入社後は上司と円滑なコミュニケーションを取り、上司から支援を受けることも長時間労働を防ぐために重要である。

謝辞

本稿での二項ロジット分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから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」の個票データの提供を受けました。この場を借りて御礼申し上げます。

参考文献

小倉一哉(2011)「仕事特性・個人特性と労働時間」労働政策研究・研修機構、No128
大竹文雄・奥平寛子(2008)「長時間労働の経済分析」独立行政法人経済産業研究所、08-J-