

労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト[†]

——ワーク・ライフ・バランスを実現するために

原 ひろみ

(独立行政法人 労働政策研究・研究機構 研究員)

佐藤 博樹

(東京大学社会科学研究所 教授)

1. はじめに

本稿では、現実の労働時間と希望する労働時間のギャップ、すなわち労働時間の変更希望の有無に着目し、ワーク・ライフ・コンフリクトを発生させる要因を労働者個票データを用いた計量分析から明らかにし、分析結果に基づいてワーク・ライフ・コンフリクトを解消しワーク・ライフ・バランスを実現するための課題を検討する¹⁾。また、ワーク・ライフ・バランスの実現は、結婚している人や子どもがいる人にとってだけでなく、独身者にとっても達成すべき重要な課題であるため、本稿の分析対象には未婚の人を含めている²⁾。

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と仕事以外の活動が調和した生活を営むことが可能な状態を指し、他方、ワーク・ライフ・コンフリクトとは仕事上の役割と個人生活や家庭生活や地域における役割が両立できず、両者が対立する状況をいう。言い換えれば、ワーク・ライフ・コンフリクトは、仕事上の役割と仕事以外の役割との間の「役割葛藤」(role conflict)の状態を指す。また、ワーク・ライフ・コンフリクトには発生因からみて方向があり、仕事側に起因するものと仕事以外の生活側に起因するものがある。前者は仕事のあり方が仕事以外での役割の遂行を阻害するもの(work to life interferenceあるいはwork to life conflict)で、後者は仕事以外の生活のあり方が仕事上の役割の遂行を阻害するもの(life to work interferenceあるいはlife to work conflict)である(Reynolds 2005; Duxbury and Higgins 2003)。

さらに両者は相互に関係し、前者が生じると後者を派生させ、後者が生じると前者が派生することも知られている。

前者の一例を考えると、仕事上の責任を果たそうとした結果、仕事に投入する時間が長くなり、仕事以外の生活面での役割を遂行することが難しくなると、現実の労働時間を短くしたいという労働時間の変更希望をもつ可能性が高くなる。そこで、本稿では、このような労働者が希望する労働時間と現実の労働時間のギャップの有無、すなわち労働時間の変更希望を、仕事側に起因するワーク・ライフ・コンフリクトの代理指標とする³⁾。

ところで、ワーク・ライフ・コンフリクトが生じないようにワーク・ライフ・バランスを支援することが、わが国においても喫緊の課題となっており、政府の会議や委員会でも議論や提言がなされている⁴⁾。近年、ワーク・ライフ・バランスやワーク・ライフ・コンフリクトに関心がもたれるようになってきたのは、近年の長時間労働の問題だけでなく、労働者の「中心的生活関心」の所在や労働者が希望するライフスタイルが変化してきたことにある(千葉 2004)。

例えば、女性の職場進出や共働き世帯が増加した結果、家庭生活や地域生活により多くの時間を割くことを希望したり、必要としたりする労働者が増加している。しかし、会社や上司の期待に比べ、仕事上の責任を果たせるように仕事をすると、仕事以外の活動に必要な時間を割くことができず、ワーク・ライフ・コンフリクトが生じることが少なくない。このようなワーク・ライフ・コンフリク

トの発生を予防したり解消したりすることは、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことの実行をも可能とするワーク・ライフ・バランスの実現を支援するための取り組みとなる⁵⁾。

また、ワーク・ライフ・バランスが実現すると、労働者の勤労生活の質が向上するだけでなく、定着率や労働意欲の向上などの結果、労働者の生産性の上昇が見込まれることも明らかにされている⁶⁾。つまり、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援することは、企業にとっても中長期的には経営パフォーマンスの改善が期待でき、さらに社会全体の活力増進につながると考えられる。このように、労働者の生活や仕事の質を議論する際には、ワーク・ライフ・バランスの視点は欠かせない。

分析に先立って、労働時間の変更希望に着目して政策論議を行う理論的根拠を、経済学的視点からも確認しておこう。人間の一日は24時間であり、生活時間は労働時間と余暇（労働以外の時間）に二分される。新古典派的なフレームワークに従えば、労働者は予算と時間の2つの制約下で効用を最大化するように、最適な消費と余暇、すなわち消費と労働時間の組み合わせを選択する。理論上は以上の記述が成り立つはずだが、実際には必ずしもそうではない。現実経済では、ふだんの労働時間の決定権は企業にある場合が多く、労働者に選択の余地が与えられる場合は少ない(Schor 1992: 129)。

また、企業と労働者は一日の労働時間があらかじめ決められた雇用契約を結ぶのが通例であり、雇用契約と同時に労働時間も決まる。くわえて、たとえ雇用契約を結ぶ時点では、自分が希望する労働時間であっても、ライフステージや生活構造が変化しても、雇用契約時の労働時間を自由に変更できないことが多い。つまり、消費と余暇の無限の組み合わせの中から、労働者が自分の意思で労働時間の長短をライフステージなどに応じて自由に選択できる場合は例外的である。それゆえ、最適な労働時間を達成できない人、つまり労働時間を短くしたい・または長くしたいと希望する人、そして今のままの労働時間で問題ないと考えている人が、市場に混在することになる。

年間総労働時間や週当たり労働時間といった外在的かつ統一的な基準で労働時間の長短を評価し、長時間労働に従事する労働者を対象とした施策を立案することは重要である。しかし、上述した理由によって、労働者がよりよい勤労生活を営むための施策を考える上では、実際の労働時間の長短だけでなく、労働者が「望ましい」とする労働時間を達成できているのかを考慮に入れた分析と施策の立案が不可欠である。

このような問題意識の下、本稿では、労働時間の変更希望をワーク・ライフ・コンフリクトの代理指標として分析を行うことにする。

分析では、仕事面からワーク・ライフ・コンフリクトを生じさせる要因として、(1) 週当たり労働時間、(2) 労働時間管理の柔軟性、(3) 仕事上の負荷の3つを取り上げる。3つの要因を取り上げるのは次の理由による。第1に、労働時間が長くなると、仕事以外で取り組みたい活動に必要な時間を割くことができなくなろう、第2に、労働時間管理に柔軟性がなく硬直的であると、労働時間の長さが同じであっても、仕事以外に取り組みたい活動との調整が難しくなろう、第3に、仕事上の負荷が大きいと、仕事以外で取り組みたい活動に同じ時間を割くことができたとしても、その活動を十分に行うことが体力的あるいは精神的に難しくなろう。つまり、こうした3つの要因は、ワーク・ライフ・コンフリクトをもたらすと想定できる。上記のような仮定から、ワーク・ライフ・コンフリクトをもたらす仕事面からの要因として、これら3つを取り上げる。さらに、(3) の仕事上の負荷の代理指標として、仕事上での①身体の疲れ、②健康を損なう危険、③ストレスの3つを分析に利用する。

実証分析では、上記の3つの要因のうち、いずれがワーク・ライフ・コンフリクトの発生を規定しているのかを明らかにし、その分析結果に基づいて、これらを解消するためには、どのような取り組みが必要となるかを検討する。

本稿の構成は、以下のとおりである。つづく2節では、本稿で用いるデータと分析対象を説明し、3節で計量分析の枠組みを設定し、ワーク・ライフ・コンフリクトの規定要因を計量的に明らか

図表-1 記述統計量

変数	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
(労働時間の変更希望)					
長くしたい	1042	0.058	0.234	0	1
今のままでよい	1042	0.491	0.500	0	1
短くしたい	1042	0.450	0.497	0	1
(週当たり労働時間数)					
35時間未満	1042	0.203	0.402	0	1
35～40時間未満	1042	0.053	0.225	0	1
40～50時間未満	1042	0.359	0.480	0	1
50～60時間未満	1042	0.200	0.400	0	1
60時間以上	1042	0.182	0.386	0	1
労働時間管理の柔軟性					
年齢	1042	35.287	5.592	25	44
中・高卒	1042	0.559	0.496	0	1
短大・高専卒	1042	0.139	0.346	0	1
大学・大学院卒	1042	0.301	0.459	0	1
女性	1042	0.445	0.497	0	1
結婚	1042	0.675	0.468	0	1
配偶者の就業状態	1042	1.765	0.873	1	3
6歳以下の子どもの有無	1042	0.279	0.448	0	1
正社員					
100人未満	1042	0.740	0.438	0	1
100人以上1000人未満	1042	0.202	0.402	0	1
1000人以上	1042	0.056	0.231	0	1
農林漁業、建設					
製造業	1042	0.237	0.425	0	1
電気・ガス、情報、運輸	1042	0.143	0.351	0	1
卸・小売り、飲食、宿泊	1042	0.192	0.394	0	1
金融、不動産	1042	0.057	0.233	0	1
サービス業	1042	0.287	0.453	0	1
専門職	1042	0.192	0.394	0	1
管理職	1042	0.031	0.175	0	1
事務職	1042	0.238	0.426	0	1
販売・サービス	1042	0.170	0.376	0	1
技能、運輸など	1042	0.366	0.482	0	1
職場の労働組合の有無					
身体の疲れ	1042	3.180	0.722	1	4
健康を損なう危険	1042	2.538	0.896	1	4
仕事上の不安や悩み、ストレス	1042	3.073	0.795	1	4
現在の健康状態	1036	3.445	0.884	1	5
ストレスについての相談相手	1040	2.037	1.053	1	7

注：週当たり労働時間、労働時間の変更希望、労働時間管理の柔軟性、事業所規模、職種、業種、学歴、結婚、労働組合の有無変数が分析に利用可能なサンプルについての集計である
データ：労働政策研究・研修機構『日本人の働き方調査』

構が実施した『日本人の働き方調査』の労働者個票データである（以下、「働き方調査」と呼ぶ）。「働き方調査」は、2005年8～9月に、有業・無業に関係なく全国から無作為抽出された20～65歳の男女8000人に対して訪問留置法により実施された調査で、有効回答数は4939人、有効回答率は61.7%であった⁷⁾。

本稿では、分析対象を25～44歳の民間企業の雇用者に限定した。その理由は、総務省統計局『労働力調査』によると、非農林漁業の就業者のうち週60時間以上働いている長時間労働の人の割合は、他の年齢層とくらべて、25～34歳、35～44歳層で非常に高く、かつこの年齢層は、職業上のキャリアを築くためだけでなく、結婚や子育て期に重なることが多く、家庭生活を築くのにも重要な年齢層であることによる。分析に用いる変数の記述統計量をまとめたのが、図表-1である。

にする。最後に4節で、ワーク・ライフ・コンフリクトを軽減し、より良い勤労者生活を実現するために求められる取り組みについて議論する。

2. 使用データと分析対象

分析に用いるデータは、労働政策研究・研修機

3. ワーク・ライフ・コンフリクトを発生させる要因はなにか？

(1) 計量分析の枠組み

(a) 労働時間の変更希望についての変数の定義

1節で詳述したように、本稿では、労働時間の変更希望をワーク・ライフ・コンフリクトの代理指

図表-2 労働時間の過不足感変数と被説明変数の作成方法

労働時間変更の希望(被説明変数)			
設問		選択肢	
あなたは、労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか		長くしたい	
		今のままでよい	
		短くしたい	
仕事上の負荷の定義			
設問	項目	選択肢 (項目①～③に共通)	順序尺度変数の値
ふだんの仕事で、次のことを、どの程度感じていますか	①身体の疲れ	とても感じる	4
	②健康を損なう危険	やや感じる	3
	③仕事上の不安や悩み、ストレス	あまり感じない	2
		まったく感じない	1

出所:筆者作成

標として用いる。まず、この変数の定義を確認しよう(図表-2、上段)。「働き方調査」には、「あなたは、労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか」という現実の労働時間と希望とのギャップについての質問が設けられており、これに対する回答として、「短くしたい」「今のままでよい」「長くしたい」の3つの選択肢が用意されている。これを計量分析の被説明変数とする。

前掲図表-1から変数の分布を確認すると、今のままでよいと考えている者の割合が49.1%と最も高く、25～44歳の雇用者の半数近くは、現在の労働時間を変える必要がないと考えていることがわかる。しかし、表掲はしていないが、就業形態別では、非正社員のうち71.0%が今のままでよい、13.3%が短くしたい、15.9%が長くしたいと考えているが、正社員では60.0%が短くしたいと考えており、就業形態によって希望する労働時間の実現の度合いに違いがあることがわかる⁸⁾。

(b) 労働時間に関する説明変数の定義

労働時間の変更希望に影響を与えられたい要因のうち、まず、労働時間に関するものをみていこう。第1に週当たり労働時間数であるが、「あなたは、ふだん1週間に合計何時間仕事をしていますか」という質問に対する労働時間数の回答を用いており、管理職以外の一般職では所定労働時間以外の残業時間も含んでいる。管理職の場合は、残業という概念がないが、実際の労働時間を尋ねた質問のため、所定労働時間以外の労働時間も含まれている。前掲図表-1をみると、週当

たり労働時間が40時間以上の者が7割を超える。また、表掲していないが、就業形態別では、正社員では1週間に50時間以上働いている者の割合は5割を超える。非正社員に目を向けると、35時間未満の者が53.4%を占め、フルタイムで働いている者とパートタイムで働いて

いる者がほぼ半々である。

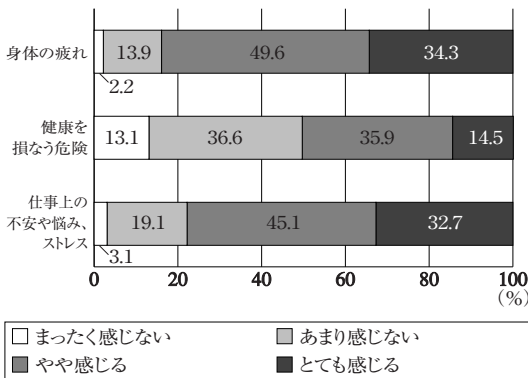
そして、労働時間管理の柔軟性の変数として、「あなた自身の仕事の始業・終業の時刻は、おもに誰が決めていますか」という設問に対して、「自分自身で決める」と回答した者を1、それ以外を0とするダミー変数を用いる⁹⁾。すなわち、就業開始時間と終了時間を自分で選べるか否かで、労働時間管理に対する柔軟性を測定する。図表-1から25～44歳の雇用者のうち労働時間に柔軟性のある者の割合は16.3%で、全体の7分の1程度とあまり高くない。

(c) 仕事上の負荷についての変数の定義

次に、仕事上の負荷の代理指標として用いる変数を定義しよう。「働き方調査」では、「身体の疲れ」、「健康を損なう危険」や「仕事上の不安や悩み、ストレス(以下、ストレスと呼ぶ)」を、「ふだんの仕事で、どの程度感じていますか」という設問を用意している。そして、それぞれの項目に対して、1:まったく感じない、2:あまり感じない、3:やや感じる、4:とても感じる、とする選択肢を用意しており、この選択肢の番号を変数として用いる。つまり、値が大きくなるほど、ふだんの仕事で、心身の疲れや健康を損なう危険、ストレスを強く感じていることを表す順序尺度変数となる(図表-2、下段)。これらをより強く感じているということは、仕事でより多くの負荷を負っていることを表すと考えられることから、本稿ではこれら3つの変数を仕事上の負荷の代理指標とする。

各変数の分布を確認すると(図表-3)、やや感

図表-3 仕事上の負荷変数の分布



データ:図表-1と同じ

じるととても感じるを合わせた割合が3変数すべてで5割を超えており、こうした仕事上の負荷を感じている労働者が多いことがわかる。

(d) 同時性に対する対応

上記2つの労働時間に関する変数と仕事上の負荷を主な説明変数とし、これらがワーク・ライフ・コンフリクト発生の規定要因となっているかを、多項ロジット分析を用いて検証する。これら以外にも、ワーク・ライフ・コンフリクトの発生に対して働き方や職場属性も影響すると考えられるため、就業形態、事業所規模、業種、職種、職場における労働組合の有無もコントロール変数として用いる。

もちろん、個人属性によって規定される部分も無視できない。そこで、仕事以外での生活活動の代理指標として、性別、結婚や子どもの有無ダミー、配偶者の就業状態変数¹⁰⁾を用いる。また、性別による家事や育児などの役割分担の影響を考慮するため、女性ダミーと結婚の有無、6歳以下の子どもの有無のクロス変数も分析に用いる。分析に用いる変数は、記述統計量とともに前掲図表-1に掲載されている。

以上の分析枠組みに則って推定を行うと、同時性の問題が発生する可能性が残される。ここでの計量分析では、仕事上の負荷が大きい、つまり身体の疲れや健康を損なう危険、ストレスをより強く感じている場合には、労働時間を短くしたい、つまりワーク・ライフ・コンフリクトが発生すると考えるという因果関係を仮定しているわけだが、労働

時間を短くしたいと希望している人は、健康状態が悪く、仕事においても身体の疲れや健康を損なう危険をより強く感じているからかもしれない。また、労働時間を長く感じるのは、ふだんからストレス発散のチャンネルを確保しておらず、仕事においても不安や悩み、ストレスを感じているからかもしれない。このような逆の因果関係を同時性という。ここでは、現在の健康状態¹¹⁾の変数とストレスについて相談できる相手の人数の変数を、コントロール変数として計量モデルに取り入れることによって、同時性の排除を可能な限り試みる。

(2) 推定結果

推定結果をまとめたのが、図表-4である。(1)が同時性を考慮しない場合の推定結果で、(2)が同時性を考慮した場合の推定結果である¹²⁾。ここでは、(2)を用いて分析結果を解釈しよう¹³⁾。

推定結果によると、労働時間が50時間以上である者が、労働時間を短くしたいと考えていることが示された¹⁴⁾。そして、労働時間の長さや労働時間管理の柔軟性をコントロールしても、正社員のほうが非正社員よりも労働時間を短くしたいと考えていることが明らかにされた。

また、身体の疲れや健康を損なう危険、ストレスをふだんの仕事で強く感じている人、つまり仕事上の負荷が大きい人ほど、労働時間短縮の希望をもっている。

以上から、労働時間が50時間以上である者、正社員である者、仕事上の負荷がある者では、ワーク・ライフ・コンフリクトに直面している可能性が高くなることが明らかにされた。

4. むすび

本稿では、1節で詳述したとおり、労働者の生活の質の向上を考えるためには、労働時間の実際の長短だけでなく、労働者が望ましいとする労働時間を達成できているのかを考慮に入れた分析が不可欠であるという問題意識のもとに、労働者生活のうち仕事面に起因するワーク・ライフ・コンフリクトについて分析した。ここで最後に、3節の

図表-4 労働時間の変更希望についての多項ロジット分析の結果

	(1)		(2)	
	長くしたい	短くしたい	長くしたい	短くしたい
35時間以上40時間未満	-0.291 [0.546]	-0.208 [0.482]	-0.217 [0.557]	-0.2 [0.479]
40時間以上50時間未満	-1.395*** [0.499]	0.351 [0.301]	-1.422*** [0.510]	0.331 [0.303]
50時間以上60時間未満	-1.604* [0.843]	1.026*** [0.336]	-1.631* [0.854]	1.028*** [0.338]
60時間以上 (基準:35時間未満)	0.048 [0.673]	2.027*** [0.365]	0.031 [0.680]	2.028*** [0.366]
労働時間管理の柔軟性	0.437 [0.360]	-0.197 [0.235]	0.274 [0.374]	-0.156 [0.237]
年齢	-0.027 [0.030]	-0.002 [0.016]	-0.03 [0.031]	-0.002 [0.016]
女性ダミー	0.432 [1.039]	-0.272 [0.598]	0.151 [1.067]	-0.321 [0.602]
結婚ダミー	1.519* [0.917]	-0.505* [0.307]	1.631* [0.922]	-0.484 [0.311]
配偶者の就業状態ダミー	-0.635 [0.562]	0.255 [0.168]	-0.697 [0.588]	0.267 [0.170]
6歳以下の子どもダミー	0.167 [0.725]	0.173 [0.251]	0.134 [0.733]	0.182 [0.253]
女性*結婚ダミー	-1.664 [1.262]	1.014 [0.735]	-1.748 [1.270]	0.974 [0.740]
女性*配偶者の就業状態ダミー	0.526 [0.707]	-0.45 [0.381]	0.666 [0.729]	-0.44 [0.384]
女性*6歳以下の子どもダミー	-0.179 [0.821]	-0.522 [0.433]	-0.158 [0.829]	-0.512 [0.434]
正社員ダミー	-1.337* [0.688]	1.061*** [0.375]	-1.296* [0.691]	1.042*** [0.375]
女性*正社員ダミー	0.306 [0.931]	0.678 [0.467]	0.325 [0.942]	0.689 [0.468]
身体の疲れ	-0.274 [0.245]	0.674*** [0.137]	-0.354 [0.250]	0.649*** [0.140]
健康を損なう危険	-0.118 [0.210]	0.341*** [0.111]	-0.192 [0.215]	0.307*** [0.113]
ストレス	0.185 [0.198]	0.241** [0.117]	0.135 [0.202]	0.227* [0.117]
現在の健康状態			-0.500*** [0.190]	-0.139 [0.100]
ストレスについての相談相手の人数			-0.318* [0.174]	0.1 [0.077]
定数項	-0.604 [1.578]	-5.610*** [0.881]	2.36 [1.883]	-5.076*** [1.061]
N	1042		1034	
Chi-square (d.f.)	504.68 (62)***		509.37 (66)***	
Log Likelihood	-658.993		-648.482	

注1: ***は統計的に1%有意、**は5%有意、*は10%有意である。リファレンスグループは、「今のままでよい」である

注2: [] 内の数値は標準偏差である

注3: 学歴、事業所規模、業種、職種、職場の労働組合の有無ダミー、家計の所得をコントロールしているデータ:図表-1と同じ

分析結果を解釈しながら、ワーク・ライフ・コンフリクトを軽減し、ワーク・ライフ・バランスの実現に近づけ、労働者の生活の質を向上させるための

施策を議論する。

第1に、実際に労働時間が長い人ほど、労働時間を短くしたいと考えている。また、労働時間管理のあり方が柔軟であると、労働時間短縮の希望が弱まる傾向がみられるものの、統計的に有意ではない。労働時間管理の柔軟化を実現することは、ワーク・ライフ・コンフリクトを解消することに貢献し、ワーク・ライフ・バランスの実現に有効との議論もなされているが、現状ではまずは労働時間を短縮する取り組みが優先的な課題となると言えよう。

ただし、本稿で分析に取り上げた労働時間管理の柔軟性は、始業・終業時間に対する裁量度のみである。労働時間管理の柔軟性のワーク・ライフ・コンフリクトの抑制効果や軽減効果に関して確定的な結論を導くには、裁量労働制など他の労働時間管理のあり方が及ぼす影響を含めて、さらなる分析が必要となる¹⁵⁾。

第2に、正社員という働き方の人ほど、労働時間の長さをコントロールしても、労働時間を短くしたいと考えている。週

当たり労働時間や始業・終業時間に関する拘束度以外の要素、たとえば土・日曜出勤が発生して週に2日の休日を確保できなかったり、有給休暇を

取得したくても取れなかったりする状況にあることや、また、家庭の事情などで突発的に有給休暇を取る必要が生じても実際には取得することが難しいなどといったことが、労働時間短縮の希望をもたらしているのかもしれない。正社員の現在の働き方についての見直しの必要性を指摘できる。

最後に、本稿に残された研究課題をまとめておこう。第1に、労働時間の変更希望をワーク・ライフ・コンフリクトの代理指標として仕事面に着目して分析を行ったが、育児、介護、家事などの家庭生活、趣味や地域生活への参加など仕事以外の活動面からの影響、すなわち仕事以外の生活側に起因するワーク・ライフ・コンフリクトについての分析や、仕事面でのその他の要素も含めた総合的分析も必要であろう。

第2に、仕事上の身体の疲れやストレスなどは、仕事上の責任の重さや困難さといった仕事の性質や職場環境にも影響を受けると考えられる。本稿で用いたデータでは、そのような設問は用意されていなかったが、今後は分析枠組みに取り入れていくことが必要となろう。

第3に、同時性の完全な除去を可能とするような操作変数や分析フレームワークの設定が課題となる。これら変数を組み込んだ新たな調査票設計も視野に入れた上で、今後の研究の発展につなげていきたい。

† 本稿の執筆にあたって、本誌匿名レフェリーから有益なコメントを頂戴した。記して謝意を表す。

注

- 1) かつては仕事と家庭生活の調和あるいは仕事と家庭生活の葛藤として仕事上の役割と家庭での役割の関係に着目して研究されることが多かったが(ワーク・ファミリー・コンフリクト)、90年代半ば以降になると仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)あるいは仕事と生活の葛藤(ワーク・ライフ・コンフリクト)として家庭生活に限定せず幅広く対象を広げて研究されるようになってきている(Barnet 1998; Dex and Bond 2005; Duxbury and Higgins 2003; Kods, Harper and Dench 2002; Reynolds 2005など)。この背景には、仕事と家庭生活の調和あるいは仕事と家庭生活では、既婚者あるいは子育て層だけを対象とするのではなく、働く人々すべての課題として議論する必要が認識されてきたことによる。
- 2) 共働き夫婦の仕事と家庭生活の両立についての代表的

な研究にはGreenhaus, et al. (1989)等が、心理的要因も取り込んで分析を行った代表的なものFrone, et al. (1992)などがある。日本についての研究は、金井(2006)を参照のこと。

- 3) Greenhaus and Beutell (1985)は、文献レビューに基づいて、ワーク・ファミリー・コンフリクトを(1)時間に基づくワーク・ファミリー・コンフリクト、(2)ストレインに基づくコンフリクト、(3)役割行動に基づくコンフリクトに分類している。本稿で用いる指標は、主に(1)の時間に基づくコンフリクトを表す指標と位置づけることができる。
- 4) 内閣府経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会の第1報告(2007年4月6日)は、仕事と家庭・地域社会の両立可能なワーク・ライフ・バランスの実現のために「ワーク・ライフ・バランス憲章」や「働き方を変える、日本を変える行動指針」の策定を提案し、また内閣府男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会の中間報告(2007年5月24日)や『子どもと家族を応援する日本』重点戦略会議の中間報告(2007年6月1日)もワーク・ライフ・バランスの実現と働き方の見直しの必要性を指摘している。これらの提言は「経済財政改革の基本方針2007」(2007年6月19日)に反映され、その後、政府は、官民のトップを含め議論を行い、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「行動指針」を2007年12月に決定した。
- 5) 佐藤(2007)を参照。
- 6) Kossek and Ozeki (1998)は、ワーク・ライフ・コンフリクトと労働者の職務満足度と生活満足度の間には負の相関関係があることを明らかにしている。また、企業パフォーマンスに着目した研究にはKodz, Harper and Dench (2002)やBatt and Valcour (2003)等があり、ワーク・ライフ・バランス施策の導入が生産性や労働の質の向上、離職率や離職意思の低下をもたらすことを示唆している。日本に関しては両立支援と企業業績に関する研究会(2006)を参照。
- 7) 『日本人の働き方調査』は、「働き方とセーフティネットに関する研究会」と旧情報解析部で共同実施した調査である。研究会メンバーは、佐藤博樹(座長)、佐野嘉秀、高橋康二、原ひろみ、本多則恵である。本調査の個票データは、労働政策研究・研修機構が設置を計画しているデータアーカイブにおいて公開される予定である。データの詳細については、労働政策研究・研修機構(2006)を参照のこと。
- 8) 正社員と非正社員の識別は呼称で行い、勤務先での呼び名が「正規の職員・従業員」と回答した者を正社員、「パート」・「アルバイト」・「派遣会社の派遣社員」・「契約社員・嘱託」・「その他」とした者を非正社員とした。
- 9) これ以外の選択肢として「自分と同じ会社・組織の人」、「自分とは異なる会社・組織の人」、「その他」が用意されている。
- 10) 配偶者の就業状態変数は、配偶者がいないまたは結婚していない場合を1、配偶者が非正社員や自営業など正

社員以外の形態で働いている場合を2、配偶者が正社員として働いている場合を3とする、配偶者の仕事面での時間的拘束の高い者ほど大きな値をとる順序尺度変数である。

- 11) 「今の健康状態はいかがですか」という設問に対して、「よくない」を1、「あまりよくない」を2、「ふつう」を3、「まあよい」を4、「非常によい」を5とする健康状態がよいほど値が大きくなる変数である。
- 12) 掲載はしていないが、「身体の疲れ」、「健康を損なう危険」、「ストレス」の3つの変数を足し合わせて合成変数を作成し、これを説明変数とする分析も行い、(2)と同様の結果、すなわち合成変数の値が大きくなるほど、統計的に有意に労働時間を短くしたいと考えていることが示された。合成変数のCronbach's α は0.69である。
- 13) 図表-4の(1)の推定結果と、「今のままでよい」の選択肢を除いた多項ロジットモデルを比較したハウスマン検定を行った結果、カイ二乗値は-0.76となり、IIA (independence of irrelevant alternatives) が成立するという帰無仮説は棄却されなかった。図表-4の(2)の推定結果も、検定の結果カイ二乗値は-11.18となり、帰無仮説は棄却されなかった。
- 14) Dex and Bond (2005) は、ワーク・ライフ・バランス尺度を作成し、週の労働時間が48時間以上になると、ワーク・ライフ・バランスが低下し、ワーク・ライフ・インバランスが生じることを明らかにしている。
- 15) 佐藤 (1997) を参照。

文献

金井篤子, 2006, 「ワーク・ファミリー・コンフリクトの視点からのワーク・ライフ・バランス考察」『季刊家計経済研究』71: 29-35.

佐藤博樹, 1997, 「労働時間の弾力化が機能する条件」『日本労働研究雑誌』448: 44-53.

———, 2007, 「労働意欲を左右するワーク・ライフ・バランス——仕事管理・時間管理の変革を通じた効率化を」『中央公論』122 (5) : 168-177.

千葉隆之, 2004, 「ライフスタイルと就業意識——「会社人間」の成立と変容」佐藤博樹・佐藤厚編著『仕事の社会学——変貌する働き方』有斐閣, 87-102.

両立支援と企業業績に関する研究会, 2006, 『両立支援と企業業績に関する研究会報告』株式会社ニッセイ基礎研究所.

労働政策研究・研修機構, 2006, 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究——予備的分析』JILPT資料シリーズ14.

Barnett, Rosalind C., 1998, "Toward a Review and Reconceptualization of Work/Family Literature," *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 124: 125-182.

Batt, Rosemary and Monique P. Valcour, 2003, "Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover," *Industrial Relations*, 42 (2) : 189-220.

Dex, Shirley and Sue Bond, 2005, "Measuring Work-Life Balance and Its Covariates," *Work, Employment and Society*, 19 (3) : 627-637.

Duxbury, Linda and Chris Higgins, 2003, "Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report," *Health Canada*.

Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L., 1992, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface," *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.

Greenhaus, Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell, 1985, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *Academy Management of Review*, 10 (1) : 76-88.

Greenhaus, Jeffrey H., Saroj Parasuraman, Cheryl S. Granrose, Samuel Rabinowitz, and Nicholas J. Beutell, 1989, "Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples," *Journal of Vocational Behavior*, 34: 133-153.

Kodz, Jenny, Heather Harper and Sally Dench, 2002, "Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric," *Report 384*, The Institution for Employment Studies.

Kossek, Ellen E. and Cynthia Ozeki, 1998, "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Direction for Organizational Behavior-Human Resources Research," *Journal of Applied Psychology*, 83 (2) : 139-149.

Lee, Sangheon, 2004, "Working-Hour Gaps: Trends and Issues," Jon C. Messenger ed., *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, London and New York: Routledge, 29-59.

Reynolds, Jeremy, 2005, "In the Face of Conflict: Work-Life Conflict and Desired Hour Adjustments," *Journal of Marriage and Family*, 67: 1313-1331.

Schor, Juliet B., 1992, *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Basic Books.

(2008年3月11日掲載決定)

はら・ひろみ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員。主な論文に"The Union Wage Effect in Japan" (*Industrial Relations*, forthcoming, 共著)。労働経済学専攻。(hhara@jil.go.jp)

さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所 教授。主な著書に『男性の育児休業』(中公新書, 2004, 共著)。人事管理・産業社会学専攻。(hiroki@iss.u-tokyo.ac.jp)