

《 仕事・働き方の自律性と労働時間  
—社会的な観点からの論点整理— 》

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
研究員 高見具広

《要旨》

本稿は、既存研究の文献レビューに基づき、仕事・働き方の自律性と労働時間について、社会的な観点から論点整理を行うものである。

社会的な労働研究は、雇用労働における管理のあり方に問題意識をもち、労働者の自律性（裁量性）への希求をもって研究を蓄積してきた。また、労働時間に関しては、「長さ」（量）のほか、その「質」にかかわる、労働密度や、主観的意味合いなどの側面から、働く者が感じる忙しさやワーク・ライフ・バランス等に関わる問題を提起してきた。

仕事の自律性は労働時間とどのように関わるのか。まず、労働時間の配分や調整を働く者自ら柔軟にできる場合、育児・介護をはじめとした家庭生活上のニーズとの両立が容易になるといったメリットがあり、仕事の自律性は、こうした時間的柔軟性を担保する資源とされる。その一方、様々な要因から、自律的に見える働き方が「働きすぎ」に陥るリスクも指摘される。実証研究は、業務量の多さのほか、評価・処遇の仕組み、顧客対応などを要因として挙げる。つまり、自律性の実質的な制約が「働きすぎ」をもたらす部分が大きいと考えられるが、それだけでは整理できない部分もある。仕事と仕事以外の境界があいまいな状況になるなど、仕事の領域が（時間的・場所的に）拡張する可能性が指摘されるからだ。仕事の自律性による労働時間の量・質への影響をどう評価するかは、働く者の主観的側面（働きやすさ、忙しさ等の感覚）、状況的側面（労働時間の長さ、生活面の状況等）の両面から検討する必要がある、今後の研究課題を提起している。

---

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## 目 次

1. 問題の所在.....	1
2. 仕事・働き方の自律性とは何か.....	2
(1) 雇用労働における仕事の自律性 .....	2
(2) 働く時間の柔軟な配分・調整 .....	4
3. 労働時間に対する社会学的な見方 .....	4
(1) 労働時間の質的側面.....	4
(2) 「働きすぎ」の捉え方 .....	5
4. 柔軟な時間配分による効果 .....	6
5. 「働きすぎ」問題と自律性.....	7
(1) 仕事量に関する裁量の不足.....	7
(2) 企業内の評価・処遇との関係 .....	8
(3) 顧客都合の働き方 .....	9
(4) 自律性による仕事領域の拡張 .....	10
6. 結論 .....	11
参考文献 .....	12

## 1. 問題の所在

本稿は、仕事・働き方の自律性と労働時間との関係をめぐる議論を、社会学的研究を中心にレビューし、今後の調査研究における論点を整理するものである。長時間労働の是正、健康やワーク・ライフ・バランスの確保、多様な人材の活躍などの観点から、ホワイトカラー労働における今後の労働時間（管理）のあり方を考えるにあたり、働く者が時間配分を柔軟に調整・配分できる仕組みや、そうした柔軟性を担保するための仕事の自律性（裁量性）は、考察すべきテーマであろう。本稿は、既存研究の文献レビューから、このテーマについて仮説的な整理を行うものである。

仕事や働き方に関する自律性は、労働社会学（Sociology of Work）の主要な探求課題となってきた<sup>1</sup>。技術革新にともなう仕事の変化や人事管理手法の変化によって、働く者の自律性が開花する方向に向かうのか、制約される方向に向かうのか、古くから学術的な論争が続いてきた。それは理論的な研究にとどまらず、自律性の程度を測定し、それが何によって影響され、何に影響を及ぼすのかといった実証研究も盛んになされてきた。

本稿は、そうした議論を概観しつつ、とりわけ労働時間との関わりについて、既存研究をもとに論点を整理することを試みたい<sup>2</sup>。仕事・働き方の自律性は、理論的にも実証的にも労働時間と深く関わる。その主要な問いは「自律的に働く場合に労働時間はどうなるのか」という形で定式化されよう。ただ、この問いに対する答えはそうシンプルではない。一見すると相対立する答えが見られ、多分に論争的である。具体的には、一方では、働く者が自分で仕事のやりくりを行え、スケジュールを自己決定できるならば、自身や家庭の都合に合わせた柔軟な働き方ができ、仕事満足・やりがい等も得られるとされる。その場合、自律性は多分にポジティブな意味合いをもつ。一般的に考えてもこの見方はそう不自然ではないだろう。

ただ、もう一方の見方があることにも留意が必要である。それは、自律的な働き方が「働きすぎ」をもたらすという見方だ。こちらは、先ほどの見方に比べると説明を要しよう。詳しくは次節以降で議論するが、平易な言葉で述べるならば、仕事（労働）の世界には「より多く働くこと」へと駆り立てる仕掛けがそこかしこに埋め込まれており、少々の自律性では、仕事へと駆り立てるアクセルになりこそすれ、ブレーキをかける方向にはいかないとすることができる。

このように、仕事・働き方の自律性と労働時間との関わりをみようとする議論は、一見混迷の様相を呈している。今後の研究に求められることは、ひとつには仕事・働き方に関わる自律性とは何かを理論的に整理することであり、同時に、働く者の属性や企業・業界等の状況に即した、自律的な働き方のメリットやリスクを実証的に検討することであろう。本稿は、そうした研究を

---

<sup>1</sup> ここでの Sociology of Work は、「仕事の社会学」と呼んでも相違はないと考える。本稿では、工場労働に限らず、「働くこと」を社会学的に扱う学問領域として定義する。

<sup>2</sup> 自律性（もしくは裁量性、柔軟性）は労働社会学の核とも言うべき大きなテーマであり、本稿で議論できる範囲を大きく超えるものである。本稿の目的は、今後労働時間に関わる実証研究を行うにあたっての暫定的な論点整理にとどまるものであることに留意したい。また、本稿で扱う既存研究は、必ずしも社会学に限るものではない。

行うための準備段階をなすものである。

では、まず次節で、仕事・働き方に関わる自律性とは何か、社会学的な研究系譜から検討しよう。

## 2. 仕事・働き方の自律性とは何か

### (1) 雇用労働における仕事の自律性

本節では、仕事や働き方の自律性に関わる社会学的な既存研究を概観し、既存研究は「自律性」という言葉で何を問題にしてきたのかを検討したい。

仕事の自律性 (autonomy) は、仕事 (労働) の社会学を扱う文脈では、雇用主の管理・監視から自由であること、もしくは自分の仕事について決定権があることを指す概念として概ね定義できる<sup>3</sup>。同時に、雇用労働において、仕事に関わる自律性は「裁量性 (discretion)」概念とも互換的に用いられ、実証的なレベルではほぼ同一の内容を指す場合も少なくない<sup>4</sup>。実証的な既存研究を整理する本稿でも、自律性と裁量性とを概念的に区別せず用いたい。

仕事の自律性 (裁量性) は、実証上は、目の前の仕事 (内容や進め方) を自分でやりくりできる程度に関わる。社会学的な労働研究では、仕事の自律性や裁量性といった概念で、使用者 (会社や上司) の管理様式によって、労働者個々が仕事で自由を行使できる余地がどのように制約を受けるかに着目してきた。そして、テイラー主義的な労務管理に代表されるように、使用者による管理が細部にわたり、労働者個々の裁量性が制約される状況を問題視してきた<sup>5</sup>。

さらに、労働社会学では、裁量性の程度をみるときに切り離せないものとして、技能 (skill) に着眼する。この場合のスキルは、労働者個々のスキルのみではなく、仕事のレベルまでもが考察対象となる点に特徴がある<sup>6</sup>。これは、経済学的なアプローチとやや相違があろう。経済学における技能 (skill) の扱いは、ベッカーの人的資本論に代表されるように (Becker1975=1976)、個人のもつ仕事能力に重きを置く捉え方をする<sup>7</sup>。個々人の仕事能力とは別に、仕事自体のスキルレベルを想定することは多くない<sup>8</sup>。これに対し、社会学は、個人レベルの技能水準とともに、仕事に求められる技能水準に関心を寄せる点に独自性がうかがえよう。

---

<sup>3</sup> Wood (1982)、Gallie et al. (1998)、Choi et al. (2008) など参照。

<sup>4</sup> 既存研究からは、「自律性」のほうがやや広い射程をもった概念とかがえる。例えば、雇用労働における「自律性」を議論では、自営業 (職人など) の労働世界との比較も視野に入る場合があり、専ら雇用労働内での働き方の差異を扱う「裁量性」概念とは性格を異にする。また、自律性は、理念的な性格が強い概念でもある。

<sup>5</sup> こうした管理様式の問題と裁量性の制約については、Wood (1982)、Braverman (1974=1978)、Thompson (1983=1990) などの議論を参照。

<sup>6</sup> 「仕事のレベル」の社会学的研究については、高見 (2012a) でも整理を行った。

<sup>7</sup> もちろん、この場合の能力にも、様々な種類があることは言うまでもない。つまり、目の前の仕事をこなす技能のほか、潜在能力、性格的特性に近いものまでもが、理論的には能力の範囲内に含まれよう。

<sup>8</sup> 人的資本論では、働く者は労働市場においてその能力に見合った仕事に就き、生産性 (= 仕事能力) に見合った賃金が支払われると理論的に想定されるからだ。もちろん、現実の労働市場は「情報の非対称性」があるため、その人固有の能力と仕事の水準が分離してしまう可能性も想定しているものの、仕事のレベルを積極的に考察対象とするのは社会学固有の問題関心と言えるだろう。

そして、社会学的な労働研究では、大局的にみて仕事に求められる技能レベルがどういう方向に向かうのかに多大な関心が寄せられてきた。それは、「仕事の高度化 (up-skilling)」か「脱熟練化 (deskilling)」かという古典的な論争に代表される。

「仕事の高度化」論は、ダニエル・ベルの「脱工業化社会」論を嚆矢とする。そこでは、働く者の高学歴化、仕事の専門職化の趨勢が示され、仕事に求められる技能水準が高度化し続ける方向性が予測される。仕事の高度化・専門職化は、働く者の自由裁量の余地が高まることを含意しよう<sup>9</sup>。統計数値に基づく議論であったが、次に述べる脱熟練論者からすると、多分に楽観主義的な未来予測と言える。批判されるべきは、ひとつには企業の雇用管理に対する考慮が乏しいことにある。

これに対し、「脱熟練化」論は、ブレイヴァマンら、マルクス主義労働過程論の流れをくむ社会学者によって提起されてきた。ブレイヴァマンは、テイラー主義的な労務管理が広く行き渡る中で、ホワイトカラー労働も含め「構想と実行の分離」が進むことを問題提起した (Braverman 1974=1978)。それは、頭脳労働を担う者、肉体労働を担う者がますます分化することを意味し、その中で労働者の大勢は頭脳労働から遠ざけられ、細分化された労働に陥り、仕事で裁量を行使できる余地が制約されるという悲観の見通しが示された。そうした労働には、過酷な割には低賃金など劣悪な処遇である上、労働の意味(やりがい)に乏しいという問題がある。なお、上記の研究では、仕事の裁量性と技能レベルが切り離せないものとして論じられる。

こうした多分に理論的・大局的な研究と同時に、技能や裁量性を計量的に測定しようというアプローチもなされてきた。自律性を規定する要因に関しては、学歴や勤続年数、労働組合の有無、企業規模、組織の官僚制的構造などが影響することが示される<sup>10</sup>。ここでも、学歴、勤続年数といった代理変数の形で、個人の技能レベルと裁量性との関係が扱われると同時に<sup>11</sup>、企業規模や官僚制的組織構造といった指標で、個人の置かれたポジションと裁量性との関係が分析されてきた。

なお、階級・階層理論でも、仕事の自律性と技能が鍵概念となってきた。具体的には、階層的な位置を左右する要素として、労働者の自律性・技能を明示的に理論に組み入れてきた<sup>12</sup>。Goldthorpe (2000) は、実証的な議論のベースを職種におきつつも、職務の複雑性、管理監督の困難性の程度による労働契約の差異に着目している。具体的には、労働の階層性を考えるにあたって、雇用主による管理の難易に着眼した。雇用主に管理を難しくさせる2つの要素は、モニタリングの難しさと、労働者の技能・専門的知識の存在である。前者は、情報の非対称性からエージェント問題が発生し、労働の成果について質量ともに判断を難しくさせる。後者は、高

---

<sup>9</sup> 例えば、Grayson (1993) では、仕事に求められるスキルレベルと仕事の自律性の関係は強く、国や職業による差異はあるものの、科学技術の進歩によって、スキルレベル、自律性の両者とも向上したことを実証的に論じている。

<sup>10</sup> Choi et al. (2008)、Harley (1999)、Edlund and Grönlund (2010)、長松 (2006) など。

<sup>11</sup> 直接に技能レベルを測定し、裁量性との関係をみようという研究もある (Gallie et al. 1998 など)。

<sup>12</sup> Wright (2000)、Goldthorpe (2000) が代表的である。

い技能を有する労働者ほど他へ逃れる誘因があることから、雇用主に労働者をつなぎとめる必要を生じさせる。雇用主のモニタリングが難しいことは、労働者側に裁量の余地が生まれることに他ならない。働く者の裁量性と専門性・技能は、高い階層的地位をもたらす資源なのである。

このように、仕事の自律性・裁量性は、雇用労働を社会学的にみる際の重要な概念として、働く者の技能水準や仕事のレベルと切り離せないものとして論じられてきた。なお、こうした文脈に加え、関連するものとして、労働時間の調整・配分に関する柔軟性も考察されてきた。次に、そうした既存研究をみてみよう。

## (2) 働く時間の柔軟な配分・調整

研究の文脈がやや異なるが、労働者の希望や都合に応じて労働時間を柔軟に配分・調整できることが、ワーク・ライフ・バランスに寄与するものとして議論されてきた<sup>13</sup>。そうした研究は、「いつ（どのように）働くかを自分で決められること」が働く者の家庭生活上のメリットになるものとして、時間的な面での裁量に価値を置いてきたと言える。具体的には、家庭や自らの都合・必要に応じて、始業・終業時刻を柔軟に変更できること、休みを取れることなどが、ワーク・ライフ・バランスに資する資源として扱われてきた。

では、どういう場合に柔軟な労働時間配分・調整が可能になるのか。もちろん適用される労働時間制度による部分が大いなのは言うまでもない。それに加えて、日本における研究の多くは、時間的な柔軟性を、雇用管理・職場環境の指標として位置付けており、従業員の仕事と家庭生活の両立のために、柔軟性を高める必要性が説かれてきた。加えて、仕事の自律性（裁量性）も関連する。仕事の目標や進め方に裁量度が高いほど、働く時間に関する自己決定を行いやすいと考えられるからだ<sup>14</sup>。つまり、仕事の自律性（裁量性）は、柔軟な時間配分を担保する資源と言える。逆に、仕事の自律性が低い場合、たとえ緩やかな労働時間管理（制度）が適用されていても、働く者が希望するような柔軟な時間配分を実現できるとは限らないと言える。

## 3. 労働時間に対する社会学的な見方

### (1) 労働時間の質的側面

ここで、労働時間に対する社会学的な見方について整理してみたい。社会学的な労働時間の研究系譜は、労働時間の「長さ」（量的側面）はもちろんのこと、むしろそれに加え、労働時間の中身、いわば「質的側面」に着目してきたことに特徴がある<sup>15</sup>。

---

<sup>13</sup> Jacobs and Gerson (2004)、Voydanoff (2004)、山口 (2009) など。なお、国際比較データを分析した佐藤 (2011) によると、日本の働き方は、主要国と比べて、仕事と生活の両立可能性のほか、仕事の進め方の裁量度、出退勤時刻の裁量度とも低い水準にあり、硬直的である（時間的柔軟性が乏しい）という。

<sup>14</sup> 例えば、Jacobs and Gerson (2004) は、仕事の自律性が時間的な柔軟性をもたらし、特に女性における、仕事と家庭の両立葛藤を低減することを論じる。

<sup>15</sup> 労働時間の質的側面については、Epstein and Kalleberg (2001)、Hassard (2000) など参照。Hassard (2000) によれば、それは、労働時間の客観的特徴をとらえるだけでなく、主観的な特徴（経験されるものとしての時間）も考慮する必要がある。なお、そうした研究系譜に加え、時間の社会学は、「時間の社会構築性」

労働時間の質的側面は、ひとつは「労働強度」(密度)として捉えることが可能だ。同じ労働時間でも、早いペースで次々と仕事をこなすことが求められるならば、働く者にとって厳しい労働環境と言える<sup>16</sup>。

もうひとつは、労働時間の「意味合い」に関わる。これは、働く人がその時間をどのように経験するのか(感じるのか)に焦点を当てるもので、職務満足やワーク・ライフ・バランス、ストレスなどにも関わってくる。Thompson and Bunderson (2001)によると、時間は「意味を運ぶ容器」と捉えることができ<sup>17</sup>、働く者が仕事の時間、仕事以外の時間をどのように意味づけているかが、仕事と仕事以外の領域が両立困難となるか、相乗効果を生むかなどを規定してくる。例えば、同じ時間働いていても、仕事に重きを置いている人と、仕事以外に重きを置いている人では、その労働時間に対する感じ方が異なるだろう。労働時間が長くなるほど、誰でも一律に仕事満足度が低下したりストレスが上昇したりするわけではないのは、この「意味合い」が関係するからともいえる。職務満足やワーク・ライフ・バランス、ストレス等を議論するにあたって、こうした、働く人自身にとっての「時間の意味合い」は無視できない要素である。

## (2)「働きすぎ」の捉え方

ここで、「働きすぎ」をどう捉えるかが問題になる。客観的な尺度としては、「過労死ライン」とも呼ばれる時間外労働時間の基準がひとつの指標だろう。これは、働きすぎにより健康障害が生じ労働災害と認定される因果関係の目安となる時間である。睡眠時間をもとに、月 45 時間、80 時間、100 時間といった時間外労働のレベルをもって定められている<sup>18</sup>。社会科学における実証研究でも、実労働時間が週 50 時間もしくは 60 時間というラインをもって長時間労働を定義づける研究が多いが、概ね上記の健康阻害に関わる労働時間と一致する。

ただ、「働きすぎ」と言う概念は客観的指標では捉えきれない側面がある。もちろん健康などへのリスクの観点から一定の労働時間の長さで判断することに実際的な価値があるが、「働きすぎ」は、その言葉が表すように、学術研究上は、何らかの一律な基準で判断しきれない概念でない。上述した「労働時間の意味合い」が関わってくるからだ。本人の主観的な評価が重要な判断要素であるとともに、社会的・時代的な規範によっても異なってくる。

この点、社会科学の既存研究でも、主観的な尺度をもって「働きすぎ」を捉えてきた。まず、

---

(歴史的・社会的な時間規律など)を論じてきた特徴もある。

<sup>16</sup> Maune and Purcell (2007) では、労働強度に関し、時間の長さでなく仕事のペースに着目し、1977 年と 1997 年の結果を比較することで、仕事のペースが速くなったことで、働きすぎ(主観的な感覚)に影響したことを検証している。

<sup>17</sup> 藤本 (2009) の解説によると、「時間の容器」の中にアイデンティティと矛盾する意味をもつ時間を注ぐ場合には葛藤が生じやすいのに対し、アイデンティティと一致する意味をもつ時間を注ぐ場合には葛藤が生じにくいとされる。

<sup>18</sup> 例えば、脳・心臓疾患に関わる労災認定基準を参照すると、6 カ月を平均して 45 時間を超える時間外労働が行われた場合健康障害と業務との関連性は強まっていき、健康障害の発症前 2~6 ヶ月間で平均 80 時間(もしくは発症 1 ヶ月前 100 時間)を超える時間外労働をしている場合、健康障害と長時間労働の因果関係を認めやすいという目安がある。

経済学的な研究を中心に、労働時間の希望と現実のギャップから過剰労働を捉えるアプローチがある<sup>19</sup>。これは、個人の「選好」よりも多い時間就業している状態を「過剰」とみる見方である。本人の主観に即したひとつの測定方法であろう<sup>20</sup>。

社会学的研究も主観的尺度を重視するが、やや異なる捉え方を提示してきた。ひとつは、ワーク・ライフ・バランスが実現していない両立困難な状況（コンフリクト）を指標とするものである。ただ、両立困難だけが「働きすぎ」の姿なわけではなく、他にも「時間的なプレッシャー（Time Pressure）」や「時間圧搾（Time Squeeze）」「時間飢饉（Time Famine）」「時間の束縛（Time Bind）」といった様々な概念で、仕事による多忙状態を論点としてきた<sup>21</sup>。こうした概念は時間の長さというより、当人にとっての時間の意味合いに着目するものである。例えば、Perlow（1999）は、「時間飢饉（Time Famine）」という概念で、ソフトウェア・エンジニアの働き方における「やるべきことがたくさんあって時間が足りないという感覚」を問題とした。社会学的な時間研究は、働く者が感じる忙しさをリアリティに即して問題にしようとして試行錯誤してきたといえる。

もちろん、忙しさは労働時間の長さとも密接に関連しよう。ただ、時間の長さだけで説明し尽くせるものでもない。「多忙」には、一定時間内の労働密度（強度）がどの程度であるかにもよるのに加え、当人がその時間をどう感じるか、どう意味づけるかも関わってくるからである。そして、労働時間の質的側面として包括した「労働密度」と「時間の意味合い」は、そのどちらも、自律性（裁量性）と密接に関係するものである。以下で検討していきたい。

#### 4. 柔軟な時間配分による効果

ここでは、仕事・働き方の自律性と労働時間との関わりについて、既存研究から検討する。まず、仕事や働き方の自律性が、仕事と（家庭）生活との両立に好影響をもたらすという先行研究から検討しよう。既存研究では、自分や家庭の都合に応じて始業・終業時刻を柔軟に変更できること、休暇を取りやすいこと、中抜け（勤務中断）が可能であること等の指標をもって、柔軟性（労働時間の配分・調整が自ら柔軟にできること）の効果を測ってきた。特に、育児・介護等との両立ニーズを抱える労働者の場合、労働時間の配分や調整が柔軟にできることは、両立困難を緩和する部分がある<sup>22</sup>。なお、そのような時間制約が強い者でなくとも、スケジュールを自分で決められる（柔軟に変更できる）場合、自己の都合に合わせて時間的メリハリをもって働くこと

---

<sup>19</sup> 山本・黒田（2014）第4章、原・佐藤（2008）など。

<sup>20</sup> ただ、実際の社会調査において、「選好」は実際の労働時間と全く独立して存在すると考えにくいと、その人が本来的にもつ「選好」を理論的に想定することは可能であっても、実際にそれが測定可能なのかという疑問が残り、「働きすぎ」の存在を同定する尺度としては限界もあろう。

<sup>21</sup> こうした概念化は、Van der Lippe（2007）、Schor（1992=1993）、Perlow（1999）、Hochschild（1997）などを参照。

<sup>22</sup> 例えば、高見（2015）では、介護期の就業における中抜けの効果を検証した。介護開始時の勤め先での働き方と、その後（介護期）の就業継続との関係をみると、介護開始時の仕事で中抜け可能だった場合に、介護期に同じ勤め先で仕事を継続できたとする割合が高い。介護期には、要介護者の容態変化による突発的な対応や介護事業者等との打ち合わせに柔軟に対応できることが求められることから、仕事と介護の両立にあたって、勤務中断の自由度が求められるものと考えられる。



ができ、メリットであると考えられる。逆に、時間的コントロールがきかないと、仕事から離れる時間を確保しにくく、気の休まらない状態にもなろう。山口（2009）は、時間的に柔軟な働き方が可能な場合に、労働時間の希望と現実とのギャップ（過剰就業）が抑制されるという結果を示し、実際の労働時間も短くなるという説明を行っている。

なお、こうした時間的な自己裁量がきく度合いは、企業の雇用管理や職場特性によるところも大きい。先に論じたように、仕事の自律性（裁量性）との関連が強いものである。裁量性が高い業務に就いているほど、時間的な自由裁量度も高くなりうることは、一般的にみても妥当だろう。仕事の自律性（裁量性）のポジティブな効果を検証してきた研究は、仕事の「要求度(demand)－資源(resource)」という概念枠組みの中で、資源の1つとして、家庭生活や健康への影響を検討してきた<sup>23</sup>。例えば、Voydanoff（2004）では、仕事の自律性があると、仕事と家庭生活との両立葛藤が緩和され、相乗効果が得られることを示す<sup>24</sup>。また、メンタルヘルス研究の文脈では、裁量度の高さが、要求度のレベルとあわせ、ストレスを左右することが知られる<sup>25</sup>。具体的には、裁量度の高い仕事ほどストレスは低減され、逆に要求度が高い仕事では（かつ裁量度が低いとなおさら）高ストレス状態になりやすいと論じられる。こうした研究からは、労働時間の質的側面（時間的やりくりの行いやすさ、時間の意味づけ）の向上に、仕事の裁量性がポジティブに関わることがうかがえる。

## 5. 「働きすぎ」問題と自律性

### （1）仕事量に関する裁量の不足

ここでは、「働きすぎ」問題と自律性との関係を問う。裁量のある働き方については、「働きすぎ」につながりうるという議論もあるからだ。なぜそうなるのか。これまでの研究から整理してみたい。

ひとつには、仕事の進め方に裁量が付与されながら、過度な仕事量が課され、仕事を進める際に実質的な自由裁量がききにくい状態が問題視される。例えば、小倉（2007）は、時間管理の緩やかな人の労働時間が長いことを指摘し、その背景として、労働時間を自由に決定できる限度を超えた所に、彼（女）らに求められた成果（仕事量）があると論じる。

仕事をどう進めるかを自分で決められるとしても、そもそもの仕事量が多すぎるならば、働き

---

<sup>23</sup> Voydanoff（2004）、Bakker and Geurts（2004）など。Bakker and Geurts（2004）は、自律性などの資源があると、仕事に没頭して時間を忘れるなどの「フローの感覚」を通じて、仕事・家庭の好循環（仕事のおかげで家庭生活にもいい雰囲気をもたらされる）に貢献するという。

<sup>24</sup> ここでの両立葛藤（work-to-family conflict）は、仕事のせいで自分や家族などのために十分な時間がとれなかったこと、仕事のせいで家庭の用事等に十分な活力をもって臨めなかったこと、仕事のせいで自宅でよい雰囲気ではいらなかったことなどがどの程度あったかの指標に基づく。また、相乗効果（facilitation）は「仕事のおかげで、家族や大切な人との物事を、活力をもって行うことができた頻度」「仕事のおかげで、家庭においてよりよい雰囲気ではられる頻度」が尺度となっている。Jacobs and Gerson（2004）も、仕事の裁量性が時間的柔軟性をもたらし、コンフリクトの低減と相乗効果を生むことを論じている。なお、高見（2012b）では、出産・育児期の女性において、同じ労働時間を働く場合でも、仕事の裁量性があるほど就業継続しやすいことを検討した。仕事の裁量性が家庭生活との両立の上での有用な資源であることを示唆している。

<sup>25</sup> Karasek（1979）の提示したストレスモデルである、仕事要求度・コントロールモデルが知られる。

すぎに陥るのはやむをえない。今野（2001）は、ホワイトカラー労働において、「仕事をいかにするのか」という仕事手順の裁量性、「何の仕事をするのか」にかかわる仕事量の裁量性という区分をし、働きすぎが起こらないためには両者があることが重要と指摘する。佐藤（1997）も、労働時間制度の弾力化が機能する条件として、適正な仕事の質・量と納期、明確な仕事目標、仕事の裁量度などを挙げる。これは会社・上司の管理様式の問題であり、日本企業ではたとえ仕事手順の裁量性がある場合でも仕事量の裁量性は乏しいことが問題視されてきた。

上記のように、仕事量に自己決定が及ばないのであれば、たとえ仕事の進め方に裁量性があつたとしても、実質的には自律的な働き方をしているとは言いがたい。既存研究からは、まずこのような仕事量に関する裁量の不足が、問題として確認できる。

## （2）企業内の評価・処遇との関係

仕事量が多すぎて働き方に自由がきかない問題に加え、そもそも会社組織で働く場合には、少なからず評価や昇進を意識することによって労働に駆り立てられる側面もある。例えば、昇進・評価を意識させられる場合に長時間労働になりがちなことが、実証的に研究されてきた<sup>26</sup>。

こうした企業内の評価や競争、あるいは組織文化という観点から、労働者に一定の裁量性を付与する雇用管理の下で過重労働が生じる背景が検討されてきた<sup>27</sup>。この文脈では、特に専門職や管理職の働き方に焦点が当たっている。

Sharone（2004）は、専門職（IT エンジニア）の働き方について、裁量を持たせる自己管理のマネジメント様式が競争主義的に運用されることで、労働者の不安と競争があおられ、自ら進んで過重労働に身を投じることを論じている<sup>28</sup>。また、Van der Lippe（2007）は、裁量を持たせる雇用管理が成果主義的に運用されることで（業績給制度、タイトな締切りなどとセットの管理様式）、働く者が時間的なプレッシャー（time pressure）を受けやすいことを示す<sup>29</sup>。

さらに、Kunda（1992=2005）では、ハイテク企業におけるエスノグラフィ調査から、自己管理を促すマネジメントの結果、エンジニアが仕事中毒となり、「燃え尽き」の危険をたえず感じ

---

<sup>26</sup> Bell（2000）、Bratti and Staffolani（2005）など。Bell（2000）では、ポジションによる賃金の違いがあるほど、昇進するために長時間働くという仮説を検証している。また、Bratti and Staffolani（2005）では、主観的な昇進の見通しと労働時間との関連が検討されている。日本における実証研究でも、昇進と労働時間の関係の検証がみられる。例えば、労働時間の長い女性ほど管理職になる確率が高いとされる（Kato et al.2013、山口 2014）。Kato et al.（2013）では、その解釈として、女性がキャリアを高める上で長時間労働が仕事へのコミットメントを示すシグナルになっていると論じられる。

<sup>27</sup> 既存研究を見る限り、労働者に裁量を付与する雇用管理については、チームワーク等を重視する「参加型管理」なのか、個々人の業績を処遇に反映する成果主義的な制度なのか、論者によって力点の置くところが異なるものと思われる。なお、参加型管理の場合、経営の意思決定への参加が、仕事の面白さややりがいにつながる反面、同僚からのプレッシャーによって労働強度が増すという整理がされている（Kalleberg2011 参照）。

<sup>28</sup> ここでは、労働過程において、上からの強制ではなく、管理の正当性に対する労働者の「同意（consent）」を重視した Burawoy（1979）の理論がベースになっている。

<sup>29</sup> van Echtelt et al.（2006）も、裁量を付与する管理様式における過剰労働（over-employment）を問題にする。そこでは、過剰就業が、使用者から課された制約によってよってもたらされるのではなく、労働者の自律性の増大によってもたらされるという意味で、「自律性の逆説（autonomy paradox）」という言葉をもって、ポストフォードイズム時代の管理様式が問題視される。

ている様子が描かれる。同書では、「働きすぎ」を煽る組織文化（規範）が問題視される。企業文化という点では、ソフトウェア・エンジニアの事例研究である Perlow（1999）も、急ぎの要求が多い仕事の中、「危機」をいかに解決するかが評価ポイントになることで、多忙状態がもたらされる様子を描いている。

管理職の働きすぎにも、組織内の行動規範やそれへのコミットメントが関わる。Nätti et al（2006）は、管理職において、働き方の自律性が、男女とも長時間労働をもたらすことを示す<sup>30</sup>。その背景として、管理職の長時間労働が、仕事のやりがいやコミットメント、責任感とかかわることが分析され、自律性はそうした感覚を増すとされる。

雇用労働において、企業内の評価や競争、行動規範と全く関わりなく働くことは想定しにくい。裁量性が労働時間にどのように影響するかを考える際に、これらの要素を考慮する必要があるだろう。

### （3）顧客都合の働き方

労働時間への影響を見るには、会社・上司との関係での自律性（裁量性）を考察するだけでは十分でない。たしかに、仕事の裁量性は、これまで厳しい雇用管理の対極として概念化されることが多かったが、情報化・サービス化が著しく進んだ現在、そうした枠組みでは説明できない現象もある。例えば、会社・上司との関係で自律的であっても、顧客との関係で、タイトな納期設定や突発的業務への対応などにより日々のペースのコントロールがきかず、多忙な状態に陥る場合も考えられよう。

近年のいくつかの実証研究でも、顧客都合の働き方が過重労働を生じさせることが論じられている<sup>31</sup>。例えば、Blair-Loy（2009）では、株式仲買人の働き方について、従業員に時間的な柔軟性を付与している企業では、厳格に時間管理している企業に比べて、従業員が顧客の要求への対応に振り回されやすく、仕事・家庭間のコンフリクトが生じやすいと論じる。

その場合、会社・上司の業務への関与が少ないほど労働者が働く時間を自由に決められるかという、必ずしもそうはならない。高見（2016）では、裁量労働制を適用されている従業員のうち、日々の業務内容（量や期限）を取引先・顧客と相談しつつ自分で決めている者ほど、「働きすぎ」に陥る可能性があることを論じた。そうしたケースでは労働時間が長くなるばかりか、「時間に追われている感覚がある」「一日の仕事になかなか区切りをつけられない」といった多忙状態に陥りうるのである<sup>32</sup>。そして、その多忙状態は、特に会社・上司が進捗管理に消極的な場合に強まる傾向にある。

このように、会社・上司との関係で自律性が高く、自分で仕事の量やスケジュールを決められ

---

<sup>30</sup> ここで扱われる自律性は、スケジュール管理の自律性のこと。

<sup>31</sup> Blair-Loy（2009）、Perlow（1999）、Moen et al.（2013）など。

<sup>32</sup> 労働政策研究・研修機構の実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査（事業場調査・従業員調査）」の個票データを用いた分析結果。同調査の概要については、労働政策研究・研修機構（2014a）（2014b）を参照。

るように見えても、顧客都合に振り回される働き方だと、働く者のもつ裁量性は多忙状態に容易に転化しうる。この分析結果は、会社・上司が個々の従業員の業務の状況や時間を適切に把握・管理することで、顧客都合の働き方に対して歯止め（壁）の役目を果たす必要があることを示唆する。自律的な働き方とは何かを考える際のひとつの論点を提起していよう。

#### （４）自律性による仕事領域の拡張

これまでみた研究は、過大なノルマや顧客都合など、自律性の実質を制約する要素を想定し、それが「働きすぎ」をもたらすという図式を提示するものが多い。ただ、既存研究からは、自律的な働き方が、その制約要素を特段想定しなくても、仕事以外の生活領域を阻害しうる可能性もうかがえる。自律性の高い働き方は、仕事の進め方を自分で決められる分、自宅に仕事を持ち帰る、休日に仕事関係の連絡を頻繁に取るなどの状況をともないうることが論じられるからだ。こうした議論は、仕事と仕事以外の境界（時間・場所）が曖昧な状態になることで、実質的に仕事以外の生活領域が浸食されること、それが仕事・生活の両立葛藤を高めることを問題視する<sup>33</sup>。就業時間外や自宅等でたびたび仕事を行う場合、仕事に区切りをつけられない、労働に歯止めがきいていない状態（「いつでもどこでも仕事」）という意味で、「働きすぎ」のひとつの形をなしていよう。

既存研究は、特に男性や職業的地位の高い人でそういう傾向になりがちだと指摘する。Schieman and Glavin (2008) の分析結果は、男性は女性よりも、自律的な働き方が「境界の曖昧な状態」につながることを示す<sup>34</sup>。また、Schieman et al. (2009) は、高収入層など職業的地位の高い人では、仕事時間の配分に関するコントロールがある場合、仕事と仕事以外との境界が曖昧になり、家庭生活との両立問題が生じると論じる。その背景として、職業的地位の高い人ほど仕事の要求水準が高いため否応なく働かざるを得ないという説明は、ひとつ考えられるが<sup>35</sup>、それまでも「自律性の制約要素」として扱うのが適切かには議論があろう<sup>36</sup>。

なお、ここで注意すべきは、境界が曖昧な状態かどうかと、本人が問題（両立困難等）を感じ

---

<sup>33</sup> Clark (2000) による境界理論 (border theory) が、このテーマ (生活領域の浸食) を考える際のひとつの理論的な枠組みを与えている。実証研究では、Schieman and Glavin (2008) (2016)、Schieman et al.

(2009)、Wheatley (2017) など。例えば、Schieman and Glavin (2016) では、「仕事以外の時間において、どのくらいの頻度、仕事関係の電話連絡を受けるか」「仕事以外の時間において、どのくらいの頻度、仕事関係のメールや文書を読むことがあるか」「仕事以外の時間において、どのくらいの頻度、仕事関係の用事で人と連絡をとることがあるか」「自宅にいるときに、どのくらいの頻度、仕事の用事と家庭の用事を同時にこなそうとしているか」「仕事をしていないとき、どのくらいの頻度、仕事関係のことを考えることがあるか」といった尺度で、「仕事・家庭役割の曖昧性」(work-family role blurring) が測られる。そして、境界の曖昧性は、仕事・生活の両立葛藤 (work family conflict) とも強く関係する。

<sup>34</sup> 仕事の自律性やスケジュール決定権がある場合に、就業時間外にどのくらい仕事関係の連絡を受けるかについて、男女差があり、男性は女性に比べて仕事関係の連絡を受けやすいという分析結果を導いている。

<sup>35</sup> Schieman et al. (2009) は、「高い地位に伴うストレス」説として、そのような説明を行っている。

<sup>36</sup> 先にみたように、管理職の長時間労働において、責任感ややりがい、コミットメントが重要な要素であるならば、それらが自律性を制約するから長時間労働になると考えるより、自ら進んで仕事 (多くの労働投入) への方向づけが行われると考えるほうがリアリティに即しているとも考えられる。また、本稿では扱いきれなかったが、高度専門職における職業倫理 (プロフェッショナルリズム) も「働きすぎ」に関わってこよう。例えば医療従事者の長時間労働においては、その部分を無視できないと考えられる。

ているかどうかとは、別物ということだ。つまり、境界があいまいになるからといって、本人が問題（ワーク・ファミリー・コンフリクトやストレス）を感じているとは限らない<sup>37</sup>。例えば、実証研究からは、男性は女性よりも、自律的な働き方が「境界の曖昧な状態」につながりやすいことが示されるが、同時に、主観的な問題認識（仕事と家庭の両立葛藤など）に関しては、男性は女性に比べて少ないという傾向も示される<sup>38</sup>。仕事と家庭生活のどちらに重きがあるかといったことからくる、労働時間の「意味合い」が上記の傾向に関わってこよう<sup>39</sup>。つまり、自律的な働き方を問うとき、何を「働きすぎ」の問題と考えるかによって（何らかの状況なのか、主観的な問題認識なのか）、得られる結論が異なる部分があると考えられる<sup>40</sup>。

## 6. 結論

本稿では、仕事・働き方の自律性について考察し、特にその労働時間への影響について検討した。本稿の内容をまとめよう。

社会学的な労働研究では、「自律性」が鍵概念として扱われてきた。仕事の自律性（裁量性）は、目の前の仕事の内容や進め方を自分でやりくりできる程度に関わる。そして、仕事の自律性や裁量性といった概念で、使用者（会社や上司）の管理様式によって、労働者個々が仕事で自由を行使できる余地がどのように制約を受けるかに着目してきた。

労働時間との関係では、自分や家庭の都合に合わせて始業・終業時刻を柔軟に変えられるなど、労働時間の配分・調整を柔軟に行えることが、ワーク・ライフ・バランス上メリットであると実証されてきた。特に育児・介護等との両立局面で、時間的な柔軟性の効果が示されてきた。仕事の自律性は、そうした労働時間配分・調整の柔軟性を担保する資源といえる。

一方で、労働時間管理が緩やかな場合に「働きすぎ」のリスクがあるという指摘もあり、検討を要する。「働きすぎ」となるひとつの背景は、仕事量の決まり方に裁量が乏しい場合である。そして、過重なノルマを課されるならば、いくら仕事の進め方に裁量があっても過重労働に陥ることになりかねない。こうした仕事量に関する裁量の不足が、問題としてまず指摘できる。

加えて、会社組織の中では評価・昇進を意識することから自由でなく、そのために長時間労働になることが指摘される。組織内行動の方向付け（組織文化やコミットメント、昇進競争等）が強い場合、働き方の自由度が高いといっても、実質的には働き方の選択肢が制約されよう。

さらには、会社・上司との関係で仕事の自律性が高くても、顧客都合に即応して働くことが求

---

<sup>37</sup> 平均的に見れば、境界が曖昧な状態がワーク・ファミリー・コンフリクト等をもたらしやすいものの、両者の関係には、属性による差が大きいものと考えられる。

<sup>38</sup> 仕事・家庭の両立葛藤の男女差は、Voydanoff（2004）参照。藤本（2009）においても、男性より女性のほうが、ワーク・ファミリー・コンフリクト（時間に基づく葛藤、ストレインに基づく葛藤、行動に基づく葛藤）を感じている様子が示されている。

<sup>39</sup> Olson-Buchanan and Boswell（2006）は、仕事アイデンティティが強いことが、間接的な形で（仕事の話自宅でもするなどを通じて）、境界浸食に関する主観的コンフリクトを低減させるという結果を示す。

<sup>40</sup> 管理職の長時間労働を検討した Nätti et al（2006）でも、自律性があるほど長時間労働となる一方、労働時間を減らしたいという選好（preference）に影響を与えないという結果を得ている。

められる場合、多忙な状態になりがちである。こうした場合むしろ、会社・上司が個々の従業員の業務の状況や時間を適切に把握・管理することで、顧客都合の働き方に対して一定の歯止め（壁）となるなど、働きやすさを確保する役目を果たすことが求められる。

自律的な働き方は、場合によっては、仕事と仕事以外の境界が曖昧になることにもつながる。既存研究からは、特に男性や職業的地位の高い者で境界が曖昧になり、家庭生活上の問題が（状況として）生じやすいことが示される。ただ、問題が主観的に認識されるかはまた別のことであり、働きすぎの「問題」をどうとらえるかによって導かれる結論は異なりうる。

本稿の整理からは、まず、仕事・働き方の自律性の意義が再確認される。それは、労働時間の柔軟な配分・調整を容易にする資源であり、当人の主観的認識（働く時間をどう意味づけるか）にもポジティブな影響をもたらす。この点、企業においては、自律性を制約する要素（過大なノルマ、顧客の過度な要求）を制御するマネジメントが求められる。

それとともに、自律的な働き方自体がもたらしうるものにも目配りが必要だ。本稿で検討したように、特定の制約を想定しなくても、自宅に仕事を持ち帰る、休日でも仕事関係の連絡を頻繁にとる、家族と過ごしていても仕事のことを考えるなど、仕事と仕事以外の境界があいまいになり、仕事に区切りがつきにくい状態にもなりうるからだ。それは実質的には仕事領域の拡張が起こっていると言える。そういう状況を評価する際に難しいのは、当人が主観的には問題（例えばコンフリクトやストレス）を認識していない場合がありうることである<sup>41</sup>。とはいえ、過重労働防止の観点からは、健康や家庭生活上の障害が目に見えて起こるまでその働き方を問題視しないのでは不十分と考える。このような形の「働きすぎ」を防ぐには、企業における細心の仕事管理（個々の仕事量と進捗の把握・管理）が求められるのはもちろんのこと<sup>42</sup>、働く者個人においても、仕事と仕事以外の時間を意識的に区切るような心がけも問われてこよう。

## 参考文献

今野浩一郎（2001）「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』No.489, pp.48-49.

小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞出版社.

佐藤厚（2008）「仕事管理と労働時間—長労働時間の発生メカニズム」『日本労働研究雑誌』No.575, pp.27-38.

佐藤博樹（1997）「労働時間制度の弾力化が機能する条件」『日本労働研究雑誌』No.448, pp.44-

---

<sup>41</sup> こうしたケースを検討する際には、自律性に対する何らかの制約要素（例えば責任の重さ、プレッシャー）を想定して、否応なく働きすぎになってしまうと考えるより、責任感ややりがいを感じる中、自ら進んで仕事への方向づけが行われ、結果として長時間労働等の状況が生じていると考える方が、今後の検討のために有用と考える。

<sup>42</sup> 長時間労働を防ぐための仕事管理と職場マネジメントの重要性については佐藤（2008）も参照。これに加え、例えば、勤務時間外で上司から仕事関係の連絡を行うこと（電話・メール等）は自粛するなど、従業員の生活時間を考慮した対応も求められる。

53.

- 佐藤博樹 (2011) 「序章 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房.
- 高見具広 (2012a) 「仕事の技能レベルと労働の質—低スキルの労働の意味に着目して」『SSJDA Research Paper Series』No.48、pp.1-22、東京大学社会科学研究所.
- 高見具広 (2012b) 「仕事の裁量性が出産退職を抑制する効果」『年報社会学論集』第 25 号 (関東社会学会) .
- 高見具広 (2015) 「仕事と介護の両立に関する労働時間面の課題」労働政策研究報告書 No.170 『仕事と介護の両立』(労働政策研究・研修機構)、第 3 章.
- 高見具広 (2016) 「働く時間の自律性をめぐる職場の課題—過重労働防止の観点から」『日本労働研究雑誌』第 677 号.
- 長松奈美江 (2006) 「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』57 卷 3 号.
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2008) 「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」『家計経済研究』80: 72-79.
- 藤本哲史 (2009) 「ワーク・ライフ・バランスと企業組織への課題」佐藤博樹編著『人事マネジメント』ミネルヴァ書房、第 5 章.
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス 実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
- 山口一男 (2014) 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.648, pp.17-32.
- 山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.
- 労働政策研究・研修機構 (2014a) 『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果—事業場調査結果』調査シリーズ No.124.
- 労働政策研究・研修機構 (2014b) 『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果—労働者調査結果』調査シリーズ No.125.
- Bakker, Arnold B. and Sabine A. E. Geurts (2004) "Toward a dual-process model of work-home interference," *Work and Occupations* vol.31 No.3 345-366.
- Becker, Gary S. (1975) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (=1976, 佐野陽子訳『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社)
- Bell, Linda A., "The incentive to work hard: explain hours worked differences in the U.S. and Germany," *NBER Working paper Series* 8051.
- Blair-Loy, Mary (2009) "Work without end? Scheduling flexibility and work-to-family conflict among stockbrokers," *Work and Occupations* 36(4) 279-317.
- Bratti, Massimiliano and Stefano Staffolani (2005) "Effort-based career opportunities and

- working time,” *IZA Discussion Paper* No.1474.
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. NY. Monthly Review Press.(=1978, 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店)
- Burawoy, Michael (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Choi, S., J. Leiter, and D. Tomaskovic-Devey (2008) “Contingent autonomy: technology, bureaucracy, and relative power in the labor process,” *Work and Occupations* 35(4): 422-455.
- Clark, Sue Campbell (2000) ”Work/family border theory: a new theory of work/family balance,” *Human Relations*, volume 53(6).
- Edlund, J. and A. Grönlund (2010) “Class and work autonomy in 21 countries: a question of production regime or power resources?,” *Acta Sociologica* 53(3): 213-228.
- Epstein, C. F. and A. L. Kalleberg (2001) “Time and the sociology of work: issues and implications,” *Work and Occupations* 28(1): 5-16.
- Gallie, Duncan, Michael White, Yuan Cheng and Mark Tomlinson (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford University Press.
- Goldthorpe, John H. (2000) *On Sociology, Second Edition Volume Two: Illustration and Retrospect*, Stanford University Press.
- Grason, J. Paul (1993) ”Skill, autonomy, and technological change in Canada,” *Work and Occupations* 20(1): 23-45.
- Harley, B. (1999) “The Myth of Empowerment: Work Organization, Hierarchy and Employee Autonomy in Contemporary Australian Workplaces,” *Work, Employment and Society* 21(4).
- Hassard, J. (2000) “Time: images of time in work and organization,” K. Grint(eds.) *Work and Society: A Reader*. Polity Press pp.14-40.
- Hochschild, A. R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Metropolitan Books, New York.
- Jacobs, J. A. and K. Gerson. (2004) *The Time Divide: Work Family and Gender Inequality*. Harvard University Press.
- Kalleberg, A. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation, NY.
- Karasek, R (1979) ”Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design,” *Administrative Science Quarterly* 24(June), pp.285-308.
- Kato, Takao, Daiji Kawaguchi and Hideo Owan (2013) ” Dynamics of the Gender Gap in the



- Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm,” Rieti Discussion Paper Series, 13-E-038.
- Kunda, Gideon (1992) *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University. (=金井壽宏監訳監修・檜村志保訳『洗脳するマネジメント—企業文化を操作せよ』日経 BP 社, 2005 年) .
- Maume, David D. and David A. Purcell (2007) ”The ‘over-paced’ American: recent trends in the intensification of work,” *Research in the Sociology of Work* vol.17,251-283.
- Moen, Phyllis, Jack Lam, Samantha Ammons, and Erin L. Kelly (2013) ”Time work by overworked professionals: strategies in response to the stress of higher status,” *Work and Occupations* 40(2) 79-114.
- Nätti, J., T. Anttila and M. Vaisanen (2006) “Managers and working time in Finland,” J-Y. Boulin, M. Lallement, J. C. Messenger and F. Michon eds. *Decent working time: New trends, new issues*, International labour office.
- Olson-Buchanan, Julie B. and Wendy R. Boswell (2006) ”Blurring boundaries: correlates of integration and segmentation between work and nonwork,” *Journal of Vocational Behavior*, 68: 432-445.
- Perlow, Leslie A., (1999) ”The time famine: toward a sociology of work time,” *Administrative Science Quarterly* 44: 57-81.
- Schieman, S. and P. Glavin (2008) “Trouble at the border?: gender, flexibility at work, and the work-home interface,” *Social Problems* 55(4): 590-611.
- Schieman, S. and P. Glavin (2016) ”The pressure-status nexus and blurred work-family boundaries,” *Work and Occupations* 43(1) 3-37.
- Schieman, S. and M. A. Milkie, and P. Glavin (2009) ”When work interferes with life: work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources,” *American Sociological Review* vol.74: 966-988.
- Schor, Juliet B., (1992) *Overworked American: The unexpected Decline of Leisure*, New York, Basic Books (=森岡孝二・成瀬龍夫・青木圭介・川人博訳『働きすぎのアメリカ人—予期せぬ余暇の減少』窓社, 1993) .
- Sharone, Ofer (2004) ”Engineering overwork: bell-curve management at a high-tech firm,” Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg(ed.) *Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russell Sage Foundation, New York.
- Thompson, Paul (1983) *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*, Macmillan Education Ltd., Houndmills (=1990, 成瀬龍夫他訳『労働と管理—現代労働過程論争』啓文社)
- Thompson, J. A., and J. S. Bunderson (2001) “Work-nonwork conflict and the phenomenology

- of time: beyond the balance metaphor," *Work and Occupations* 28(1): 17-39.
- Van der Lippe, T. (2007) "Dutch workers and time pressure: household and workplace characteristics," *Work, Employment and Society* 21(4): 693-711.
- Van Echtelt, Patricia E., Arie C. Glebbeek, and Siegwart M. Lindenberg (2006) "The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours," *Work, Employment and Society* 20(3): 493-512.
- Voydanoff, Patricia (2004) "The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation," *Journal of Marriage and Family* 66: 398-412.
- Wheatley, Daniel (2017) "Autonomy in paid work and employee subjective well-being," *Work and Occupations* 44(3): 296-328.
- Wood, Stephen (ed.) (1982) *The Degradation of Work?: Skill, deskilling and the labour process*, Hutchinson.
- Wright, E. O. (2000) *Class Counts*, Cambridge University Press.