

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

高見 具広

(労働政策研究・研修機構研究員)

本稿は、労働時間に関する職場管理の課題について議論する。特に、裁量労働制が適用され、制度上は使用者との関係で働く時間を自律的に決められる者でも、仕事・職場の性格によっては日々の仕事や時間のコントロールが思うようにならず、多忙な状態になりうることを議論する。分析の結果、まず、仕事量や期限を会社・上司が（一方的に）決めている場合、労働時間が長時間化するなど、過重労働になるリスクを抱える。しかし、労働者が多忙な状態になるのはこのケースだけではない。会社・上司との関係では業務の裁量性があっても、取引先・顧客都合への即応が求められる仕事で、上司が部下の進捗状況把握に消極的な場合、多忙な働き方になりうる。過重労働を防止する観点からは、従業員が時間的なコントロールを発揮できない状態に陥ることのないよう、業務の適切なマネジメントが強く求められる。その点、まず、そもそも長時間働くことを前提とした業務量設定は防ぐべきであり、業務量の適正化のためには従業員の意見を踏まえて業務内容を決定することが必要であろう。しかし、注意すべきはそれだけではない。取引先・顧客との関係で具体的な業務内容が決まる仕事の場合、個々の従業員に進捗を任せきりにすると、顧客都合に即応するあまりの過重労働に歯止めがかかりにくくリスクがある。細やかな状況把握によって、個々の従業員が抱えている業務を把握し、時には壁となって顧客都合の働きすぎにブレーキをかけるのもマネジメントの役割なのではないかと示唆される。

目次

- I 問題
- II 仕事の裁量性と時間的なコントロール——既存研究の検討
- III 分析課題と分析方法
- IV 分析
- V 結論

I 問題

本稿は、労働時間に関する職場管理の課題について議論する。特に、裁量労働制が適用され、制度上は使用者との関係で働く時間を自律的に決められる者でも、仕事・職場の性格によっては日々の仕事や時間のコントロールが思うようにならず、多忙な状態になりうることを検討する。そして、過重労働を防止する観点から、自律的な時間管理の下で働く者に対する業務管理のあり方について考察する。

労働時間に関しては、長時間労働の是正が重要な政策課題でありつづけている。既存研究でも、労働者の健康や家庭生活との両立に関わる労働時間の問題は、その多くが長時間労働の問題として論じられてきた。そして、長時間労働の背景要因として、個人属性のほか仕事・職場の特性が議論されてきた¹⁾。長時間労働をめぐる研究関心は今後も重要であり、労働政策上も、長時間労働の是正が今なお重要な課題であることは疑い得ない。

その一方、労働時間の「長さ」に関心をフォーカスしすぎると見過ごしがちな側面もあることに

留意したい。特に、過重労働防止の観点からは、長時間労働の是正を目指すだけでは十分でない²⁾。この点、これまでの研究でも、働く時間に関わるが、必ずしもその量的な「長さ」に起因しない問題が指摘されてきた。就業曜日・就業時間帯に関わる問題はその一例であり、「いつ働くか」によって問題の発生が左右される性格のものである。具体的には、経済のサービス化や情報化などを背景に、夕方・夜間の勤務、週末勤務、シフト勤務といった働き方が増え、家庭生活や健康に悪影響を及ぼすことが検討されてきた³⁾。

逆に、「いつ(どのように)働くか」を働く者が自ら決められるならば、同じ時間(量)を働くにしても、働く者にメリットが大きいと考えられる。こうした自律的な労働時間決定の効果は、これまでも多く検証されてきたところである⁴⁾。一方で、時間的な自律性に対しては、仕事と仕事以外の時間の切り分けが困難になり、仕事から解放されにくい場合もあると指摘される⁵⁾。端的に述べるならば、自律的な働き方は、ともすると「いつでもどこでも仕事」という状態に陥りがちであり、家庭生活の時間をも侵食するような多忙状態になる危険性もある。既存研究は、特に、ITエンジニア等の技術系専門職の多忙な働き方を問題視し、こうした働き方は、たとえやりがいがあるにしても、健康を害するリスクなどと隣り合わせの「危うさ」もあわせ持っている⁶⁾。

このような既存研究を踏まえるならば、自律的な労働時間決定における「働きすぎ」リスクを議論するには、労働時間の長さ(量)をみるだけでは不足する。具体的には、それがどのような労働時間(の状態)なのかという「時間の意味合い」、いわば労働時間の質的側面を考察する必要もあると考えられる。例えば、同じ長さの時間を働く場合でも、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ができていれば問題は少ないかもしれない。逆に、時間的なコントロールがきかないために、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なると問題だろう。つまり、働く時間のコントロールが思うようにならない状態としての「多忙」こそを問題にする必要があるのではないか。本稿は、こうした問題意識に基づ

き、自律的な時間管理の下で働く者において、仕事の性質や職場管理によっては、日々の仕事量や時間的なコントロールが思うようにならず、多忙な状態になりうる問題を検討する。

II 仕事の裁量性と時間的なコントロール——既存研究の検討

既存研究では、日々の働き方(いつどのくらい働くか)の実質的な自律性を確保するためのカギは仕事の裁量性にあるとされる。仕事の裁量性が乏しいと、外形上は時間的な自律性があっても、その自律性は働く者にメリットをもたらす形で機能しない。

仕事の裁量性とは、自らの仕事に関して決定権、統制力をもつことである⁷⁾。この裁量性と労働時間との関係については、自律的な時間管理の下で働く者において特に論点となろう。仕事のやり方に対して使用者が管理・監督を行いにくい業務では、個々の従業員にどのような裁量性があるかによって、実際の働き方が大きく異なってくるからである⁸⁾。

この点、「仕事量の裁量性」と「仕事手順の裁量性」との区別によって問題が提起されたことにあらためて注目したい⁹⁾。具体的には、ホワイトカラーの働き方において、たとえ仕事手順の裁量性が一定程度ある場合でも、仕事量の裁量性は往々にして乏しいことが問題視された。その結果、会社・上司から、長時間働かなければ達成できない水準の業務目標を課せられ、いくら外形上は働く時間を自分で決められる場合でも、働き方のメリハリを実現できず、長時間働かざるを得ない状態に陥る場合も生じよう¹⁰⁾。既存研究からは、ホワイトカラーの働き方の自律性を確保するために、使用者(会社・上司)との関係で仕事量の裁量性があることがカギであることがうかがえる¹¹⁾。

では、会社・上司との関係で裁量性が確保されていれば問題はないのか。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る¹²⁾。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点、必ずしもそうはならないのではないかと。むしろ、会社・上司が個々の従業員の業務の状況を適切に把握・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しうるとも考えられる¹³⁾。このような顧客都合の働き方による過重労働とマネジメントのあり方は、今日的な課題を提示していよう¹⁴⁾。

このように、自律的な時間管理の下で働く者において、過重労働に陥らないためには、日々の時間的コントロールを制約しうる2つの要素——使用者との関係における仕事量の裁量性欠如、行き過ぎた顧客都合の働き方——に注意する必要があると考えられる。次節以降で具体的な分析仮説を提示し、データ分析に進みたい。

Ⅲ 分析課題と分析方法

1 分析課題

業務の専門性・個性性が高いなど、仕事のやり方に対する使用者の管理・監督が行き届きにくいホワイトカラー労働者において、働く者が「いつどのように働くか」を実質的にコントロールでき、働きすぎを招かないためには、仕事の裁量性、特にこなすべき仕事の「量の裁量性」が重要な要素である。しかし、前節で検討したように、会社・上司との関係を検討対象とするだけでは不十分である。本稿では、業務量・期限の決まり方に着目し、日々の時間的なコントロールが思うようにいきにくいケースとして2つの仮説を提示したい。

まず、こなすべき業務量・期限が会社や上司によって一方的に決められるなど、会社・上司との関係で仕事量の裁量性が乏しい場合である。その場合、いくら仕事の手順を自分で決められても、しばしば長時間働かないと達成できないノルマとして働く者にのしかかり、時間的なコントロール

がききにくい状態に陥るリスクがある¹⁵⁾。これは、いわば「管理の過剰」に問題が求められるケースと言える。

もう一つは、ある意味これと対照的なケースである。つまり、会社や上司との関係では業務の裁量性が高いものの、取引先・顧客の要求への即応を求められるあまり、ともすれば「いつでもどこでも仕事」という働き方に陥り、あるはずの時間的コントロールは多忙状態を生むことにしかならない。この場合、むしろ会社・上司による業務把握・管理が少なすぎると問題が深刻化しよう。言うならば、「管理の過少」に問題が求められるケースである。

なお、先に述べたように、自律的な時間管理の下で働く者の「働きすぎ」は、労働時間が長いかどうかのみでは捉えきれない側面がある。この点、本稿の分析では、夜間や週末の就業、自宅での仕事、職場外での仕事関係の連絡などがどの程度を伴うかを、労働時間の長さとともに多忙状態を構成する要素として検討したい。働く者が感じる多忙状態は、既存研究でもたびたび議論の題材とされてきた¹⁶⁾。ただ、その説明については、育児期の女性における両立問題や、共働き家庭の忙しさなどに還元される場合も多く¹⁷⁾、仕事の性質や職場管理に対する含意は相対的に乏しかった¹⁸⁾。本稿では、業務量・期限の決まり方に焦点を当て、使用者側に一方的な決定権がある場合のほか、上司との関係で業務の裁量性が高くても顧客都合への即応が求められる場合には、時間的なコントロールが制約されて多忙状態に陥るリスクがあることを分析課題としたい。

2 分析方法

分析に用いるデータは、「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」（事業場・従業員調査、2013年）であり、主に従業員調査データを用いる¹⁹⁾。そして、非管理職の裁量労働制適用労働者を対象として分析を行う²⁰⁾。

裁量労働制の適用労働者は、制度の趣旨として、上司・職場との関係で仕事の進め方（業務遂行方法や時間配分）に関して裁量性が高い業務に就いている者と言える。ただ、こうした者でも、日々

の仕事量や働く時間をどの程度自由にコントロールできるかは、仕事の性質や職場管理によって異なる。以下の分析では、日々の時間的コントロールを制約する要因と忙しさへの影響を検討し、そうした従業員のマネジメントのあり方を検討する。

IV 分 析

1 業務量・期限の決まり方と職場の性格

まず、働く者が担当する業務量・期限（何をいつまでに行うか）がどう決まるのか、その分布を確認することから始めよう²¹⁾(表1)。裁量労働制の適用労働者は、「会社または上司が設定」など会社・上司の側に（一方的な）決定権があるケースは相対的に少ない。そして、「上司と相談しつつ自ら決定」というケースが企画業務型で多いことに加え、自らに決定権があるが、単独で決めるというより「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」「チームの者と相談しつつ自ら決定」というケースが、特に専門業務型裁量労働制の適用労働者で一定程度みられる²²⁾。専門職の業務負荷決定においては、職場との関係では自律的でも取引先・顧客との関係を考慮しなければならないケースがままあることに注意が必要である。

こうした業務量・期限の決まり方は、業務の中身について上司がどの程度関与（指示）するかとも関連が強い。業務量・期限の決まり方別に上司の業務指示の程度をみると²³⁾(表2)、いずれも「業務の目的等基本的事項についてのみ指示」が多数派であるが、業務の量・期限を会社や上司が設定する場合は「具体的な仕事の内容について指示」が一定程度みられ、仕事の中身についても上司が具体的に指示しながら進めることが少なくない。これに対し、業務量・期限を「自らが単独で決定」している場合のほか、「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」の場合も、上司による「指示なし」の割合が比較的高い。つまり、取引先・顧客との関係で業務の量や期限が決まっている者では、上司の業務指示が全くない場合も少なくなく、上司や職場との関係では業務の自律性が高いとも言える。

表1 業務量・期限の決まり方——適用されている労働時間制度別

(単位：%)

	会社または上司が設定	自分の意見を踏まえて上司が決定	上司と相談しつつ自ら決定	取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	チームの者と相談しつつ自ら決定	自らが単独で決定	N
専門業務型裁量労働制	17.5	22.0	28.7	12.8	14.7	4.3	(1,436)
企画業務型裁量労働制	16.5	24.1	48.0	2.2	7.7	1.5	(588)
通常の労働時間制	27.0	22.5	34.9	3.2	9.2	3.3	(1,469)

注：各行合計100%。

表2 上司による業務指示の程度——業務量・期限の決まり方別（裁量労働制適用労働者）

(単位：%)

	指示なし	業務の目的等基本的事項についてのみ指示	具体的な仕事の内容について指示	N
会社または上司が設定	7.2	66.7	26.1	(348)
自分の意見を踏まえて上司が決定	3.7	70.7	25.5	(458)
上司と相談しつつ自ら決定	6.3	78.2	15.4	(694)
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	23.9	65.0	11.2	(197)
チームの者と相談しつつ自ら決定	9.8	78.5	11.7	(256)
自らが単独で決定	40.8	54.9	4.2	(71)

注：各行合計100%。

2 業務量・期限の決まり方による働き方の違い

次に、業務量や期限の決まり方によって働き方がどう異なるのかをみる。まず、仕事の性質がどのように異なるのかをみよう(表3)。会社や上司が業務量・期限を決めている場合、「仕事の範囲や目標が明確」「仕事のペースや手順を変えられる」「一人でこなせる仕事が多い」の程度が低く、働く者の裁量のきく余地が相対的に乏しいことがうかがえる。そうした仕事は、「仕事量が多い」「締切り・納期がタイト」といった性格もあわせもつ。一方、取引先・顧客と相談して自ら業務内容を決めている場合には、会社や上司が業務量を決めている場合と比べると仕事の裁量性は低くはないが、「取引先や顧客の対応が多い」性質とともに「仕事量が多い」「締切り・納期がタイト」の程度が高いという特徴がある²⁴⁾。

次に働き方・労働時間との関係を検討する。先に述べたように、自律的な時間管理の下での労働負荷を検討する場合、単に労働時間の長さのみだけでは不十分である。労働時間が長くなるのみならず、時間の長さでは測れない部分でも、仕事から解放されにくいことがあると考えられるからである。表4をみると²⁵⁾、月間実労働時間については「会社または上司が設定」の場合に最も長い。深夜就業、週末勤務、勤務時間外の仕事連絡などの頻度は、取引先・顧客と相談して業務内容を決めている場合に特に高い²⁶⁾。そして、「仕事による多忙状態」(点数)をみると、こうした仕事の場合、働く時間のコントロールが思うようにならない多忙状態に陥りがちであることがわかる²⁷⁾。

表3 仕事の性質——業務量・期限の決まり方別(裁量労働制適用労働者)

(単位: 点数)

	仕事の範囲や 目標が明確	仕事のペースや手順を 変えられる	一人でこなせる 仕事が多い	取引先や顧客 の対応が多い	仕事量が多い	締切り・納期 がタイト	N
会社または上司が設定	3.05	2.72	2.76	2.54	2.93	3.16	(348)
自分の意見を踏まえて上司が決定	3.21	3.07	2.83	2.43	2.85	3.01	(458)
上司と相談しつつ自ら決定	3.30	3.28	2.87	2.43	2.71	2.87	(694)
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	3.14	3.09	2.86	3.18	3.01	3.32	(197)
チームの者と相談しつつ自ら決定	3.24	3.28	2.88	2.41	2.77	2.90	(256)
自らが単独で決定	2.97	3.72	3.49	2.11	2.76	2.72	(71)

注: 調査は各項目「あてはまる」～「あてはまらない」の4件法であるが、ここでは、「あてはまる」=4点～「あてはまらない」=1点のように点数化して、その平均点を比較する形をとっている。

表4 働き方・労働時間と多忙性——業務量・期限の決まり方別(裁量労働制適用労働者)

(単位: 時間, 点)

	月間実労働 時間(平均)	深夜就業の 頻度	週末勤務の 頻度	自宅での 仕事の頻度	勤務時間外の 仕事連絡頻度	仕事による 多忙状態	N
会社または上司が設定	204.94	2.23	2.57	1.95	2.36	8.76	(348)
自分の意見を踏まえて上司が決定	200.65	2.16	2.48	1.89	2.26	8.37	(458)
上司と相談しつつ自ら決定	197.67	1.99	2.39	1.91	2.36	8.13	(694)
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	201.27	2.42	2.71	1.88	2.54	8.86	(197)
チームの者と相談しつつ自ら決定	198.70	2.07	2.52	2.02	2.40	8.24	(256)
自らが単独で決定	200.07	1.92	2.82	2.82	2.96	8.39	(71)

注: 深夜就業、週末勤務、自宅での仕事、勤務時間外の仕事関係の連絡頻度は、「よくある」～「全くない」の4件法であり、表3同様点数化して用いた。仕事による多忙状態の指標は、「一日の仕事になかなか区切りをつけられない」「時間に追われている感覚がある」「仕事のために自分自身や家族のことを行う時間が十分にとれない」それぞれの頻度(4件法)を点数化し、合計したものをを用いている(3～12点)。信頼性係数(クロンバッチの α)=0.741。

3 多忙状態の問題性とマネジメント

では、こうした多忙な働き方はどのような点で問題なのか。先にみたように、専門職などにおける自律的な働き方は、多分にやりがいも伴うかもしれないが、健康を害するリスクなどと隣り合わせの「危うさ」もあわせ持とう。表5をみると²⁸⁾、裁量労働制適用労働者の働き方満足度は、通常の労働時間制の者に比べてやや高いとも読めるが、同表の「同じ働き方の継続不安」をみると、特に専門業務型の適用労働者において不安を感じる人が少なくない。

これは業務量・期限の決まり方別にみると、より問題が明確になる。裁量労働制適用労働者に対象を限定した表6をみると、会社や上司に業務量・期限の決定権がある場合と、取引先・顧客との関係で業務を進めている場合に、同じ働き方を続けることへの不安が強い。自律的な時間管理の下での多忙状態は、「その働き方を続けることの危うさ」として働く者自身にもそのリスクが認識されている可能性がある。

最後に、働きすぎを防ぐためのマネジメントをどう考えたらよいか。業務量・期限を会社や上司

が決めている場合、業務量の適正化が求められるのは明白である。これに対し、取引先・顧客との関係で業務量・期限が決まる仕事の場合、マネジメントの役割はどこにあるのだろうか。表2でみたように、この場合、上司による業務指示は相対的に少なく、個々の労働者が顧客との関係で自律的に業務を進めている。しかし、時間管理が難しいからこそ、部下がどのような量・期限の業務を抱え、どのような働き方をしているのかといった進捗状況を積極的に把握することが、マネジメントの重要な役割なのではないか。逆から述べるならば、部下の状況把握に消極的な場合、会社・上司の見えないところで従業員が顧客都合に振り回され、多忙な状態に陥るリスクも大きくなると推測できる。この点、業務内容を「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」しているケースに限り、会社・上司による進捗把握の積極度別に働き方の相違をみた²⁹⁾ (表7)。結果、「会社・上司が進捗把握に消極的」の場合、「積極的」の場合に比べて、実労働時間が長いのみならず、仕事による多忙の程度が高く、同じ働き方を続ける不安も強いことがうかがえる³⁰⁾。

表5 働き方に対する満足度と継続不安——適用されている労働時間制度別

(単位：%)

	働き方の満足度					同じ働き方の継続不安					N
	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない		
専門業務型裁量労働制	21.2	42.5	14.4	17.6	4.3	18.3	38.6	34.3	8.8	(1,436)	
企画業務型裁量労働制	24.7	45.7	14.6	11.6	3.4	8.8	34.9	41.8	14.5	(588)	
通常の労働時間制	20.2	40.5	18.9	14.9	5.4	14.7	36.9	33.9	14.5	(1,469)	

注：各行合計100%。

表6 同じ働き方の継続不安——業務量・期限の決まり方別（裁量労働制適用労働者）

(単位：%)

	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない	N
会社または上司が設定	21.3	44.8	26.4	7.5	(348)
自分の意見を踏まえて上司が決定	17.2	36.5	36.2	10.0	(458)
上司と相談しつつ自ら決定	10.8	35.3	41.5	12.4	(694)
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	23.9	38.6	28.4	9.1	(197)
チームの者と相談しつつ自ら決定	12.9	36.3	41.0	9.8	(256)
自らが単独で決定	9.9	31.0	45.1	14.1	(71)

注：各行合計100%。

表7 会社・上司の進捗把握の程度による働き方の相違
(業務量・期限「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」の裁量労働制適用労働者)

(単位:時間,点)

	月間実労働時間 (平均)	仕事による多忙状態	同じ働き方の継続不安	N
会社・上司が進捗把握に積極的	196.49	8.55	2.66	(96)
会社・上司が進捗把握に消極的	205.81	9.16	2.88	(101)

注:ここでの「同じ働き方の継続不安」は、「よくある」=4点~「全くない」=1点のように点数化して、その平均点を比較している。

4 月間実労働時間の規定要因

これまでの検討をふまえ、関連する変数をコントロールした計量分析によって、自律的な労働時間管理の下で働く者において、業務量・期限の決まり方によって働き方がどう異なり、どのような場合に「働きすぎ」になりうるのかを検証する。まず、労働時間の長さ(量)に関わる規定要因の分析から行う。

先に、業務量・期限の決まり方において、会社や上司による管理が強すぎる場合はもちろん、使用者との関係において自律的であっても取引先・顧客の都合が入り込む場合、日々の仕事量をコントロールできず、あるはずの時間的自律性は「いつでもどこでも仕事」という働き方につながり、「働きすぎ」になりうると述べた。後者の場合は、特に上司による進捗把握が十分ない場合に問題が生じやすいことがうかがえた。この点を検討しよう。

分析方法は、月間実労働時間(対数値)を被説明変数としたOLSとし、説明変数として、年齢、性別・小学生以下の子どもの有無、最終学歴、勤め先の業種、事業所の正社員規模、就いている職種、役職有無、勤続年数、収入、業務量・期限の決まり方に加え、特に顧客との関係の業務において上司による状況把握の積極性によって働き方が異なりうるという問題関心から、会社・上司による進捗把握の消極性、進捗把握の消極性と業務量・期限の決まり方との交互作用項の変数を投入した。

結果をみよう(表8)。年齢、性別・子どもの有無、業種、職種、役職有無による違いがみられることに加え、業務量・期限を「会社または上司が設定」の場合と、「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」かつ「会社・上司が進捗把握に消極的」の場合に、係数値(B)がプラスで有意であり、こうし

た業務決定の場合に労働時間が長くなりやすいことが示された。

5 仕事による多忙状態の規定要因

次に、仕事による多忙状態の規定要因を検討する。過重労働のひとつの指標は労働時間の長さであるが、自律的な時間管理の下で働く者における「いつでもどこでも仕事」という状況の問題性は、労働時間の長さ(量)のみでは測りきれない。こうした問題意識から、業務量・期限の決まり方によってどのように働き方が異なり、多忙な状態になりうるのかを検証する。

分析方法はOLSとし、3~12(点)の値をとる変数である「仕事による多忙状態」を被説明変数とする。そして、表8と同様の基本変数を統制した。分析は、業務量・期限の決まり方や進捗把握の状況によって働き方・労働時間が異なり、それが直接に多忙状態につながっているのではないかという問題関心から、まず、業務量・期限の決まり方の直接の影響を検証した後(モデル1)、働き方・労働時間に関わる変数を追加で投入して結果の変化を検討した(モデル2)。

結果をみよう(表9)。まず、モデル1の結果から読む。小学生以下の子どものいる女性ほど多忙状態にある確率が高い。年齢、業種、職種、役職有無、年収による差もみられる。注目すべきは、業務量・期限を「会社または上司が設定」の場合と、「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」かつ「会社・上司が進捗把握に消極的」の場合にプラスで有意なことであり、こうした業務決定の場合に多忙状態になりやすいことが示された。

モデル2では、労働時間・働き方に関わる変数を追加で投入して結果の変化をみた。結果、月間実労働時間が長い場合に加え、深夜就業、週末勤

表8 月間実労働時間（対数値）の規定要因（OLS）

分析対象	裁量労働制適用労働者（非管理職）	
	B	標準誤差
定数	5.395	.026**
年齢	-.004	.001**
性別・小学生以下の子ども有無（基準：男性・子なし）		
男性・子あり	-.026	.008**
女性・子なし	-.034	.010**
女性・子あり	-.113	.026**
最終学歴（基準：中学・高校卒）		
専門・短大・高専卒	.012	.014
大学卒	.006	.012
大学院卒	.006	.014
業種（基準：製造業）		
情報通信業	-.037	.010**
金融・保険・不動産業	.025	.017
学術研究, 専門・技術サービス業	.008	.010
教育, 学習支援業	.025	.018
その他サービス業	-.010	.012
事業所の正社員規模（基準：300人以上）		
30人未満	.000	.011
30～99人	-.008	.010
100～299人	.000	.010
職種（基準：事務職）		
営業・販売, サービス職	.013	.014
専門職	.030	.010**
技能・労務職	.060	.022**
その他	.081	.015**
役職あり	.032	.007**
勤続年数	.000	.001
年収（基準：500万円未満）		
500～700万円未満	.001	.009
700～900万円未満	.002	.011
900万円以上	.018	.016
業務量・期限の決まり方（基準：上司と相談しつつ自ら決定）		
会社または上司が設定	.037	.013**
自分の意見を踏まえて上司が決定	.017	.012
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	-.021	.017
作業チームの者と相談しつつ自ら決定	.003	.016
自らが単独で決定	.006	.026
会社・上司が進捗把握に消極的	-.011	.011
交互作用項：進捗把握に消極的×業務量・期限の決まり方		
会社または上司が設定	-.015	.019
自分の意見を踏まえて上司が決定	-.013	.017
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	.064	.023**
作業チームの者と相談しつつ自ら決定	-.004	.021
自らが単独で決定	.006	.036
F値		5.252**
調整済みR2乗		0.069
N		2,024

注：**1%水準で有意, *5%水準で有意。

表9 仕事による多忙状態の規定要因 (OLS)

分析対象 モデル	裁量労働制適用労働者 (非管理職)			
	モデル1		モデル2	
	B	標準誤差	B	標準誤差
定数	8.173	.335**	2.595	.404**
年齢	-.025	.008**	-.005	.007
性別・小学生以下の子ども有無 (基準: 男性・子なし)				
男性・子あり	.112	.105	.133	.093
女性・子なし	.198	.124	.348	.109**
女性・子あり	1.059	.334**	1.330	.296**
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)				
専門・短大・高専卒	-.117	.186	-.078	.163
大学卒	.141	.159	.062	.140
大学院卒	.166	.185	.091	.163
業種 (基準: 製造業)				
情報通信業	.042	.132	-.084	.118
金融・保険・不動産業	.449	.222*	.446	.196*
学術研究, 専門・技術サービス業	.001	.126	-.179	.111
教育, 学習支援業	.193	.237	-.568	.215**
その他サービス業	.311	.158*	.169	.139
事業所の正社員規模 (基準: 300人以上)				
30人未満	-.202	.142	-.205	.125
30~99人	.149	.127	.060	.112
100~299人	.022	.127	-.013	.112
職種 (基準: 事務職)				
営業・販売, サービス職	.239	.187	-.081	.166
専門職	.431	.129**	.084	.114
技能・労務職	.401	.285	-.161	.252
その他	.781	.199**	-.073	.178
役職あり	.211	.093*	.027	.082
勤続年数	.001	.008	.005	.007
年収 (基準: 500万円未満)				
500万~700万円未満	.273	.121*	.172	.107
700万~900万円未満	.339	.147*	.213	.130
900万円以上	.199	.206	-.050	.182
業務量・期限の決まり方 (基準: 上司と相談しつつ自ら決定)				
会社または上司が設定	.642	.167**	.489	.147**
自分の意見を踏まえて上司が決定	.160	.160	.158	.141
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	.357	.219	.334	.193
作業チームの者と相談しつつ自ら決定	.042	.206	.134	.181
自らが単独で決定	-.220	.331	-.390	.291
会社・上司が進捗把握に消極的	-.016	.143	.137	.126
交互作用項: 進捗把握に消極的×業務量・期限の決まり方				
会社または上司が設定	-.028	.248	-.165	.218
自分の意見を踏まえて上司が決定	.125	.225	.004	.197
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	.624	.301*	.306	.265
作業チームの者と相談しつつ自ら決定	.007	.274	-.156	.241
自らが単独で決定	.679	.466	.553	.409
月間実労働時間			.016	.001**
深夜就業の頻度			.388	.049**
週末勤務の頻度			.183	.053**
自宅での仕事の頻度			.281	.046**
勤務時間外の仕事連絡頻度			.207	.049**
F値		3.825**		19.335**
調整済み R2 乗		0.047		0.266
N		2,024		2,024

注: **1%水準で有意, *5%水準で有意。

務、自宅での仕事、勤務時間外の仕事連絡などの頻度が高いほど多忙状態となりやすい。ここでは、仕事から解放されにくい状態としての「多忙」を形作る要素が、労働時間の長さだけではないことが示されている。加えて注目すべきは、モデル1で統計的に有意な効果を示していた「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」と「進捗把握に消極的」との交互作用項の係数値が0に近づき、統計的有意性が消滅していることである。分析結果は、こうした業務の決まり方の場合、労働時間が長いのみならず、深夜就業、週末勤務、勤務時間外の仕事連絡の頻度が高いこともあり、それが直接に多忙状態をもたらしていることを示している³¹⁾。

6 同じ働き方の継続不安の規定要因

最後に、職業生活を送る上で多忙な働き方がどう問題なのかを検討する。先に検討したように、自律的な時間管理の下での多忙な働き方は、同じ働き方を続けることへの不安という形で、その働き方に潜むリスクが認識されている可能性があった。この点を計量分析で検証したい。分析方法は順序ロジスティック回帰分析とし、「同じ働き方の継続不安」（「よくある」=4点～「全くない」=1点という点数）を被説明変数とする。そして、表8、9と同様の基本変数を統制した。

分析は、業務量・期限の決まり方と継続不安との直接の関係をみた後（モデル1）、業務量・期限の決まり方と密接に関わる働き方・労働時間の変数を投入し（モデル2）、最後に、仕事による多忙性の変数を投入することで（モデル3）、結果の変化をみる形をとった。仕事量・期限の決まり方や進捗把握の状況によって継続不安の程度が異なるが、それは、働き方の差異によって説明できる部分があると考えためである。

結果をみよう（表10）。まずモデル1の結果から読む。業種、職種との関係が強いほか、業務量・期限の決まり方で「会社または上司が設定」「自分の意見を踏まえて上司が決定」の場合、また「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」かつ「会社・上司が進捗把握に消極的」の場合に、同じ働き方の継続不安が強い。

モデル2で働き方・労働時間に関わる変数を追

加で投入して結果の変化をみる。結果をみると、月間実労働時間に加え、深夜就業、週末勤務、自宅での仕事の頻度は、同じ働き方の継続不安を高めている。同時に、モデル1で統計的に有意な効果を示していた「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」と「会社・上司が進捗把握に消極的」との交互作用項の係数値が0に近づき、統計的有意性が消滅している。

モデル3でさらに「仕事による多忙状態」を投入すると、モデルの当てはまり具合は大幅に改善し、同変数の説明力が高いことがわかる。多忙状態にある者ほどその働き方を続けることへの不安が強い。同時に、モデル2で有意性を示していた働き方・労働時間の統計的有意性が消滅していることも注目されよう。

業務量・期限が取引先や顧客との関係で決まる場合の問題については、先の表8、9の結果と合わせると次のことが示唆される。こうした仕事の場合、上司が部下の業務の進捗状況を積極的に把握する姿勢であれば問題ないが、状況把握に消極的であると、労働時間が長くなることはもちろん、時間の長さでは測りきれない部分も合わせ、多忙な状態となりがちである。そして、そうした働き方に潜む「危うさ」は、これから先も同じ働き方を続けることへの不安という形で、働く者にも認識されていることが示された。

V 結 論

本稿は、裁量労働制が適用され、制度上は働く時間を使用者との関係で自律的に決められる者について、仕事や職場の性質と働き方との関係を検討し、場合によっては時間的なコントロールが思うようにいかず多忙状態に陥りうるという問題を議論した。要点を整理しよう。まず、仕事内容を会社・上司が（一方的に）決めている場合、労働時間が長時間化するなど、過重労働になるリスクを抱える。しかし、労働者が多忙な状態になるのはこのケースだけではない。会社・上司との関係では業務の裁量性があっても、取引先・顧客都合への即応が求められる仕事で、上司が部下の進捗状況把握に消極的な場合、多忙な働き方となりう

表 10 同じ働き方の継続不安の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

分析対象 モデル	裁量労働制適用労働者（非管理職）					
	モデル 1		モデル 2		モデル 3	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢	.005	.008	.017	.008*	.024	.009**
性別・小学生以下の子ども有無（基準：男性・子なし）						
男性・子あり	-.005	.105	-.014	.106	-.082	.109
女性・子なし	.225	.123	.324	.125*	.164	.129
女性・子あり	.460	.333	.612	.339	-.036	.348
最終学歴（基準：中学・高校卒）						
専門・短大・高専卒	.006	.185	.012	.187	.098	.192
大学卒	.230	.159	.198	.160	.186	.164
大学院卒	.178	.184	.172	.187	.132	.192
業種（基準：製造業）						
情報通信業	.450	.132**	.329	.135*	.420	.139**
金融・保険・不動産業	.353	.222	.389	.224	.135	.230
学術研究，専門・技術サービス業	.148	.126	.019	.127	.121	.131
教育，学習支援業	-.158	.237	-.590	.247*	-.403	.253
その他サービス業	.164	.158	.056	.160	-.060	.164
事業所の正社員規模（基準：300人以上）						
30人未満	.117	.141	.152	.143	.299	.147*
30～99人	.071	.127	.037	.128	.043	.132
100～299人	-.022	.127	-.032	.128	-.002	.131
職種（基準：事務職）						
営業・販売，サービス職	.104	.187	-.068	.191	-.019	.196
専門職	.518	.129**	.335	.131*	.333	.135*
技能・労務職	.668	.284*	.327	.288	.411	.296
その他	.426	.198*	-.052	.204	-.040	.210
役職あり	.040	.093	-.074	.094	-.119	.097
勤続年数	-.002	.008	.001	.008	-.001	.008
年収（基準：500万円未満）						
500万～700万円未満	.014	.121	-.031	.122	-.172	.126
700万～900万円未満	-.049	.146	-.112	.149	-.282	.153
900万円以上	-.271	.206	-.419	.208*	-.472	.214*
業務量・期限の決まり方（基準：上司と相談しつつ自ら決定）						
会社または上司が設定	.720	.167**	.683	.169**	.478	.174**
自分の意見を踏まえて上司が決定	.321	.160*	.351	.161*	.342	.166*
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	.162	.218	.123	.221	-.059	.227
作業チームの者と相談しつつ自ら決定	-.058	.205	.008	.207	-.020	.213
自らが単独で決定	-.342	.331	-.464	.334	-.278	.345
会社・上司が進捗把握に消極的	.017	.142	.116	.144	.034	.148
交互作用項：進捗把握に消極的×業務量・期限の決まり方						
会社または上司が設定	-.089	.248	-.208	.250	-.154	.257
自分の意見を踏まえて上司が決定	-.124	.224	-.224	.226	-.241	.232
取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	.592	.300*	.469	.304	.367	.311
作業チームの者と相談しつつ自ら決定	.087	.273	-.022	.276	.057	.283
自らが単独で決定	.213	.465	.178	.469	-.041	.483
月間実労働時間			.007	.002**	-.002	.002
深夜就業の頻度			.302	.056**	.107	.058
週末勤務の頻度			.179	.061**	.078	.063
自宅での仕事の頻度			.144	.052**	-.001	.054
勤務時間外の仕事連絡頻度			.095	.056	-.007	.058
仕事による多忙状態					.614	.030**
χ^2 乗値		127.535		282.725		744.734
-2対数尤度		4,964.114		4,820.015		4,359.393
Cox-Snell R2乗		0.061		0.13		0.308
Nagelkerke R2乗		0.066		0.142		0.335
N		2,024		2,024		2,024

注：**1%水準で有意，*5%水準で有意。

る。そして、こうした働き方は「危うさ」と隣り合わせでもあった。

最後に、本稿の分析結果から導ける含意を述べたい。自律的に働く時間を決定するような業務の場合、業務量的な負荷が残業時間という形で見えにくくなる。従業員の過重労働を防止する観点からは、従業員が時間的なコントロールを発揮できない状態に陥ることのないよう、業務の適切なマネジメントが強く求められる。その点、まず、そもそも長時間働くことを前提とした業務量設定は防ぐべきであり、業務量の適正化のためには従業員の意見を踏まえて業務内容を決定することが必要であろう。

しかし、注意すべきはそれだけではない。取引先・顧客との関係で具体的な業務内容が決まる仕事の場合、個々の従業員に進捗を任せきりにすると、顧客都合に即応するあまりの「働きすぎ」に歯止めがかかりにくくリスクがある。自律的な時間管理の下で働く者の過重労働には、会社・上司からの過大なノルマ設定の他に、取引先・顧客からのプレッシャーも関係していよう。裁量労働制は、成果主義的な評価とセットの場合が少なくないが、特に個々の従業員に顧客対応が任されている業務の場合、最終的に出てくる成果を待つだけでは、従業員の働きすぎを防ぐマネジメントとして十分ではない。細やかな状況把握によって、個々の従業員が抱えている業務を把握し、時には壁となって顧客都合による働きすぎにブレーキをかける役割も求められるのではないか。分析結果はそう示唆していよう。

- 1) 仕事特性・個人特性と長時間労働との関係については、小倉 (2007)、山本・黒田 (2014)、労働政策研究・研修機構 (2005, 2011) などの研究がある。例えば、小倉 (2007) によると、労働者が残業をする最大の理由として「業務量が多い」ことが挙げられる。職場管理の観点からは、佐藤 (2008) が、労働時間が長時間化する要因として、要員に対して過剰な業務量の存在を検討している。このように、既存研究では過大な業務量を長時間残業の要因として問題視してきた。
- 2) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱 (以下、過労死防止大綱)」(2015) では、過労死等の防止のための対策の考え方として、「心理的負荷の直接の原因となる労働時間や職場環境だけでなく、不規則勤務、交替制勤務、深夜労働、出張の多い業務、精神的緊張の強い業務といった要因のほか、その背景となる企業の経営状態や短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境」などを分析する必要が述べられる。

- 3) 夜間勤務など就業時間帯の家庭生活上の問題は、夫婦関係や親子関係への影響が検証されてきた。Presser (2003)、Barnes, Bryson and Smith (2006)、Craig and Powell (2011) など参照。
- 4) 既存研究では、始業・終業時刻などを自分で決められる場合、仕事と家庭生活とのコンフリクトを低減させるなど、両立にプラスの資源であることが論じられてきた。Jacobs and Gerson (2004) など参照。山口 (2009) も、職場の時間的柔軟性の欠如が過剰就業 (当人の希望より実際の労働時間が長い状態) に影響することを検証している。
- 5) Schieman, Milkie and Glavin (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、仕事と仕事以外の境界があいまいになり、家庭生活とのコンフリクトが引き起こされやすくなると論じる。Schieman and Glavin (2008) も参照。
- 6) 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る。Kunda (1992=2005) でも、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ている様子が描かれている。
- 7) 社会的な労働研究では、労働の自律性や仕事の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。例えば、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。Wood (1982)、Gallie et al. (1998)、Choi et al. (2008) など参照。
- 8) これに対し、通常の労働時間制度の下では、従業員の労働負荷が残業時間という形で目に見えやすく、時間それ自身が管理・規制の対象になっていることもあり、裁量性の程度によって残業時間等の働き方が左右される部分は相対的に少ないと言える。
- 9) 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必要で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。
- 10) 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) があると論じている。
- 11) ただし、緩やかな時間管理のもとで働く労働者において、会社・上司との関係で業務量をどの程度自分で決められるかによって働き方が異なるかを直接検証した研究は乏しい。
- 12) こうした顧客都合の働き方による過重労働は、古くは下請け中小企業の長時間労働問題の中で扱われていた。ただ、会社レベルで過重労働が強いられるというより、個々の従業員が顧客との直接的な関係の中で労働負荷が高くなりうるというのは、今日的な問題を提示していよう。
- 13) 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。Perlow (1999)、Blair-Loy (2009)、Moen et al. (2013) など参照。例えば、Blair-Loy (2009) では、株式仲買人の働き方について、時間的に柔軟な管理をする職場の従業員は、厳しく時間管理されている職場の従業員に比べて、顧客の要求への対応に振り回され、仕事・家庭間のコンフリクトが生じやすいと論じる。

- 14) 例えば、先に述べた「過労死防止大綱」は、「短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境」も分析課題として掲げられている。
- 15) このほか、上司による進捗管理が頻繁になされ、多くの指示がなされる場合も、仕事の進め方の実質的な裁量性を制約され、時間的コントロールがききにくいことから「管理の過剰」の問題と言えるだろう。
- 16) 既存研究は、「時間的なプレッシャー (Time Pressure)」「時間の圧迫 (Time Squeeze)」「時間欠乏 (Time Famine)」「時間の束縛 (Time Bind)」といった概念で、仕事による多忙状態を議論の題材としてきた (van der Lippe2007, Schor1992=1993, Perlow1999, Hochschild1997 など)。これ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。例えば、Perlow (1999) は、時間欠乏という概念で、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」を問題視した。
- 17) 時間の圧迫は、もちろん労働時間の長さとも関係する (Schor1992=1993 参照)。加えて、女性の就業参加率の上昇、共働き世帯の増加などに伴う家庭の忙しさとも関係する (Jacobs and Gerson2004 など)。Hochschild (1997) も、育児期の女性における仕事と家事・育児両立に伴う多忙と意味づけている。
- 18) こうした中、van der Lippe (2007) は、裁量を持たせ、タイトな締切りで成果管理する様式が、働く者に時間的なプレッシャーを生じさせることを議論している。
- 19) この調査は、事業所とそこに勤める従業員を対象に、裁量労働制等の制度適用状況や働き方などを尋ねたものである。調査の詳細は労働政策研究・研修機構 (2014a, 2014b) を参照。本稿の分析では、裁量労働制を導入している蓋然性が極めて高い事業場 (一定期間において協定や決議届の届出、もしくは定期報告がなされた事業場から無作為抽出した5414事業場。上記報告書では「厚労省抽出分」と表記) について、事業場を通じて配布した裁量労働制適用労働者 (1事業場につき専門業務型、企画業務型最大各2名) を対象とし、その働き方を検討する。
- 20) なお、適宜、同じ条件の「通常の労働時間制 (1日8時間以内、週40時間以内)」適用労働者を比較対象とした分析結果を示す。
- 21) ここでは、「仕事の目標、期限や内容は通常どのように決められていますか」(単数回答) への回答を用いた (選択肢「その他」は分析から除外)。これは、それぞれが担当する業務について「何をいつまでに行うか」がどのように決められているかを表し、担当する業務の量や期限の決まり方に関する指標と言える。
- 22) なお、本データで、専門業務型裁量労働制が適用されている者の内訳をみると、「新商品・新技術の研究開発業務」(38.0%)、「情報処理システムの分析または設計の業務」(24.4%) が突出して多く、「大学における教授研究の業務」(6.9%)、「デザイナーの業務」(6.2%)、「プロデューサー・ディレクターの業務」(5.3%) が次ぐ。また、業務量・期限の決まり方別にみると、「情報処理システムの分析または設計の業務」「記事の取材、編集の業務」「デザイナーの業務」「システムコンサルタントの業務」では、業務量・期限を「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」しているケースが20%程度みられるという特徴がある。なお、「自らが単独で決定」は、「大学における教授研究の業務」に偏っているという点で特殊性が強く、本稿ではその働き方についての議論は行わない。
- 23) 「上司の業務の指示はどのようになっていますか」への回答を用いた。選択肢は「1. 指示はない」「2. 業務の目的、目標や期限等基本的事項についてのみ指示がある」「3. 具体的な仕事の内容について指示がある」「4. 業務の遂行手段、時間配分の決定等を含め具体的な指示がある」「5. その他」であり、5は除外し、3と4を合わせて3カテゴリーとした。なお、法制度の趣旨もあり、裁量労働制適用者では4は極めて少ない。
- 24) 表3に挙げた仕事の性質は、一元配置分散分析の結果、全て1%水準で統計的に有意な差がみられた。
- 25) 月間実労働時間は2013年の10月1カ月間の実労働時間の回答を用いた (140時間未満、320時間超は外れ値として分析サンプルから除外)。
- 26) 表4に挙げた働き方・労働時間は、一元配置分散分析の結果、実労働時間については5%水準、その他については1%水準で統計的に有意な差がみられた。なお、「自らが単独で決定」の場合にも、週末勤務、自宅での仕事、勤務時間外の仕事連絡といった頻度が高いが、先の注で述べたように、回答者の特殊性が強いことから、ここでは特段議論しない。
- 27) 図表は割愛するが、多忙状態は、実労働時間、深夜就業、週末勤務、自宅での仕事、勤務時間外の仕事連絡の頻度のいずれとも相関が高い。
- 28) 働き方の満足度は「あなたが現在働いていることの満足度は次のうちどれですか」の回答を用いた。「同じ働き方の継続不安」については「この働き方をこれから先も続けていけるか不安に思うことがある」への回答を用いた。
- 29) 事業場票において「管理・監督者は裁量労働制適用者の仕事の進捗状況をどのように把握していますか」という設問における「定期的に報告させている」「仕事の期限の一定期日前に報告させている」という回答を「会社・上司が進捗把握に積極的」とし、「不定期 (追加の仕事がある時、本人の勤務態度に応じて適宜等) に把握している」「その他」について、「会社・上司が進捗把握に消極的」とした。
- 30) 一元配置分散分析の結果、実労働時間、仕事による多忙の程度については5%水準で統計的に有意な差、同じ働き方の継続不安については10%水準で有意な差がみられた。
- 31) これとは対照的に、仕事量・期限を「会社または上司が決定」の場合は、労働時間・働き方をコントロールしても、多忙状態や同じ働き方への継続不安に対する直接の影響力が強い。これは、そうした一方的な仕事量・期限の決め方自体が、心理的な負担となっていることをうかがわせる。この点の検証は今後の課題としたい。

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, 48-49.
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカース』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, 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, 44-53.
- 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 (2005) 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』労働政策研究報告書 No.22.
- (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書 No.128.
- (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.
- (2014b) 『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果

- 果——労働者調査結果』調査シリーズ No.125.
- Barnes, Matt, Caroline Bryson and Ruth Smith (2006) "Working Atypical Hours: What Happens to 'Family Life'?", *Research Report*, National Centre for Social Research.
- Blair-Loy, Mary (2009) "Work without End? Scheduling Flexibility and Work-to-family Conflict among Stockbrokers," *Work and Occupations*, 36(4) : 279-317.
- 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.
- Craig, Lyn, and Abigail Powell (2011) "Non-standard Work Schedules, Work-family Balance and the Gendered Division of Childcare," *Work, Employment and Society*, 25(2) : 274-291.
- Gallie, Duncan, Michael White, Yuan Cheng and Mark Tomlinson (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford University Press.
- 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.
- Kunda, Gideon (1992) *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University (= 金井壽宏解説・監修, 櫻村志保訳『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).
- 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.
- Perlow, Leslie A. (1999) "The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time," *Administrative Science Quarterly*, 44(1) : 57-81.
- Presser, Harriet B. (2003) *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation, New York.
- 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., 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) *The 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 年).
- Sharone, Ofer (2004) "Engineering Overwork: Bell-curve Management at a High-tech Firm," Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg (eds.) *Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russell Sage Foundation, New York.
- van der Lippe, T. (2007) "Dutch Workers and Time Pressure: Household and Workplace Characteristics," *Work, Employment and Society* 21(4) : 693-711.
- Wood, Stephen (ed.) (1982) *The Degradation of Work?: Skill, Deskilling and the Labour Process*, Hutchinson.

たかみ・ともひろ 労働政策研究・研修機構研究員。主な論文に「出産・育児期の就業継続における就業時間帯の問題——復職後の同一就業継続に焦点を当てて」『社会科学研究』第64巻第1号, pp.69-89 (東京大学社会科学研究所, 2012年)。産業・労働社会学専攻。