

〔 論 文 〕

若年正社員の長時間労働と就業継続意欲 — 職務特性と上司の管理マネジメント特性に着目して —

菅 原 佑 香

要 旨

本研究では、残業時間と若年正社員の就業について、職場の要因に着目して検討を試みる。労働時間が長時間化することが就業意欲へはマイナスの効果をもたらすと考えられるが、職場の人間関係や上司の仕事の与え方といった職場のサポート的な要因が加わることにより、若年正社員の残業時間および企業内での就業継続意欲へ与える影響を明らかにすることを目的とする。分析方法は、既存調査の二次分析を通して、明らかにする。使用データは、JILPTが2010年2月に郵送モニターを利用してアンケート調査を実施した「労働時間に関する調査」である。分析の結果、以下三点が明らかとなった。

第一に、男女ともに、技能多様性がある仕事に従事する結果として、残業時間が長時間化する。

第二に、仕事内容が明確であることは、男女ともに、同一企業内での就業継続意欲を高めていた。つまり、仕事の範囲や目標がはっきりしていることは、若年層のように、管理職のポジションに従事していない立場にとっては、就業継続をする上での重要な要素になっているものと思われる。

第三に、男性の場合には、上司のサポートが就業継続意欲へ重要な役割を果たしていることが分かった。ただし、女性の場合は、有意な上司の管理マネジメントの効果を観察することは出来なかった。男性に比較し、女性は上司のサポートを受けていない可能性があるだろう。

本分析からはこれ以上の要因を探ることは出来ないが、今後は女性でより有用な就業継続意欲のサポート要因について、上司の管理マネジメントに加え、職場全体の仕組みとして、検討を行っていく必要があるだろう。

1. はじめに

若年正社員の就業に関しては、早期離職を背景としていくつかの課題が取り巻いている。その一つとして、長時間労働の問題がある。平成18年度の「国民生活白書」によれば、労働時間が長い若年者ほど時間的・肉体的負担を理由として転職を希望する傾向があることが分かっており、少なからず長時間労働が、若年層の早期離職を促進している可能性がある。また、平成24年の「就業構造基本調査」によると、年齢階

級別に週間就業時間が60時間以上の割合は、「30～34歳」が20.6%と最も高く、次に「25～29歳」が19.6%となっており、25歳から34歳までの「正規の職員・従業員」の約2割が1週間に60時間以上就業している事実がある。平成19年と比較すると、週60時間以上の就業割合は、低下しているものの、未だ、長時間労働者というのは存在し、特に若年層でその傾向が強いと思われる。

長時間労働による影響は、健康や家庭生活などにも及び、ストレスによるメンタルヘルスやワークライフバランスの阻害などの多くの問題

を引き起こしている。JILPT (2007) の調査によれば、正社員で勤続3年未満での早期離職者の離職理由で最も割合が高いのは、「仕事上のストレスが大きい」が29.7%であり、次に「労働時間が長い」24.4%、「職場の人間関係がづらい」22.2%、「肉体的・精神的に健康を損ねた」17.7%などとなっており、いかに若年層にとってストレスや労働時間の負荷が彼らの就業へ影響を及ぼしているかが分かる。しかし、労働時間が長時間化するような仕事というのは、定型的な仕事と異なることが予想され、やりがい感が高い仕事である可能性もある。ただし、仕事内容の問題や上司のマネジメント能力不足の影響による長時間残業の場合は、従業員の同一企業内での就業継続意欲は低下すると予想される。若年層の場合、職務経験が浅いことや今後のキャリアを考える時期であることから、長時間労働の影響が、他の年齢層と異なった影響を就業意識へ影響を与える可能性があるのではないだろうか。

そこで本研究では、若年正社員の残業時間と就業継続意欲に関して、職場の要因に着目して検討する。長時間労働は就業継続意欲の低下へつながると予想されるが、個人の職務特性や上司の管理マネジメントのような職場のサポート的な要因が加わることによって、彼らの残業時間および同一企業内への就業継続意欲へ与える影響を分析することを目的とする。

2. 先行研究

若年層の労働時間については、各年齢層による異なる影響があるとして、いくつかの研究結果が示されている。小倉 (2007) の中でも、各年齢層別に労働時間の長さを比較した場合、総労働時間が240～300時間という長時間労働者の割合が30代で多く、女性よりも男性の割合が多いことが示されている。

労働時間と就業意欲に関する分析としては、JILPT (2006) では、今後の職業生活の希望を労働時間別に見ており、240時間以上の長時間労働者の場合、男性では、「いいところがあれば

すぐにでも転職したい」との回答が20歳代や30歳代に多い結果が出ている。女性では、「160～180時間未満」や「180～200時間未満」といったある程度の残業がある階層では、男性同様に、「自分の経験、資格等を活かせるならば、現在の会社にこだわらない」という回答をする女性は、若年層ほど回答割合が高い。男女ともに、長時間であるほど離転職意欲があることが明らかである。玄田 (2005) では、2002年の総務省の就業構造基本調査報告の内容をもとに、15歳～30歳未満の年齢を対象として、希望する職業生活について定着志向の割合を労働時間階層別に分析した結果、週40時間未満の人が最も定着志向の割合が高く、次に、週50～54時間程度の就業時間の人の割合が高い結果であった。その中で、現在の会社や仕事への満足度の分析結果など相対的に見ても、週50～54時間の就業時間の人がいまの働き方に納得し、企業内で就業継続していこうとする意思が強いとしている。

玄田 (2009) では、1992、1997、2002年の『就業構造基本調査』の個票データを用いて、正社員男性の離転職と労働時間の関係を分析した結果、就職後2年目から4年目の正社員で、週60時間以上働いている場合には、離転職を希望する傾向が有意に強くなっている。それは3ヶ年全てに共通しており、離転職意欲の強い短期勤続層の長時間労働が増えたことによる影響を指摘している。

山崎 (1992) は、職務上の要請・圧力の増加に伴う労働・職場環境の変化が疲労やストレスを増大させ、結果として過剰適応や働き過ぎといった長時間労働を生じさせていると指摘している。同じく、JILPT (2005) において、1ヵ月の超過労働時間の長さ、疲労感と抑うつ傾向の得点が正比例しているという結果が得られている。労働時間と就業意欲との関連性ではないが、長時間労働のメカニズムに関する考察の中で、佐藤 (2008) は、管理者の部下への仕事の与え方や仕事の評価の仕方のマネジメント行動などが部下の労働時間に影響を及ぼすとしている。

先行研究の概観により、小倉（2007）やJILPT（2006）の研究から、長時間労働者の若年層（30代）の男性の割合が高いことは共通して指摘されている。また労働時間が長時間化するほど若年層では離職意向が高まることも示されている。ただし、若年層の場合は、社会人になってからの職業経験年数が他の年齢層に比較し短いことから、長時間労働であっても職場環境の要因が加わることによって、離職意向に変化を及ぼす可能性があることが予想される。玄田（2009）の中でも、勤続年数が比較的短いことは、企業特殊訓練の蓄積は少ないことから、長時間労働など業務内容に不満を感じた場合に、短期勤続層ほど転職を希望しがちではないかと指摘している。また、長時間労働になるメカニズムとして指摘されている管理者のマネジメント行動については、非管理者の年齢を考慮した分析が必要と考えられる。本研究では、若年正社員の長時間労働化の要因と企業内での就業継続意欲について、職務特性や上司の管理マネジメント特性といった職場の要因を考慮して、分析をおこなうことを目的とする。

3. 研究のモデル

経済学の契約理論に基づけば、雇用契約を企業から提示された労働者は、契約を受け入れるかどうかの選択をおこなう。労働者が契約を拒否して離職を選択する場合は、留保効用として、外部の就業機会でより良い労働条件（職務特性、職場環境）や賃金のセットを得られるものであると考える。離職意欲が高いとは、離職には至っていないが、外部により良い仕事があると考えてそういった仕事を探している状況と捉えられる。そこで本稿では、若年正社員の就業継続意欲を、非賃金特性である職務特性や職場の上司の管理マネジメント特性を考慮した組織行動論の視点を取り入れて、分析をおこなう。Hackman&Oldham（1980）の提唱した「職務特性理論 i」は、組織の中の特定の職務のどのような側面がどのような過程を経て、人の仕事意欲をもたらすのかを明らかにした理論である。職

務特性とは、仕事の内容を構成する要因について職務特性理論の中で、中核的職務次元として整理をしているものである。この理論によれば、中核的職務次元をより多く兼ね備えた仕事であるほど、人の内発的動機づけが高まるとしている ii。この潜在的に人を動機づける程度としての MPS（Motivation Potential Score）が高い職務ほど、高い意欲がもたらされると考えるが、これは高い MPS の職務を、成長欲求の強い人が担当した場合は、より高い意欲へとつながる。ただし、成長欲求の弱い人が MPS の高すぎる職務を担当すればそれは離職へとつながる可能性が高まる。以上のことから、どのような職務特性を兼ね備えているかによって、若年正社員の同一企業内での就業継続意欲へもたらす効果は異なると考えられ、若年正社員の成長欲求の差は、各個人属性によって変わることとを考慮する。それによって、就業継続意欲へ与える効果もまた異なると予想される。それでは、先行研究のレビューと合わせて、本稿では、以下の仮説を設定する。職務特性理論は、職務特性の変数や個人の成長欲求を考慮したモデルであるが、本稿では、それに加えて、上司の管理マネジメントの変数を加える。

[仮説 1] 玄田（2005;2009）により、残業時間が長時間化するほど、若年層の同一企業内での就業継続意欲は低下することが分かっている。労働時間が長時間化するような仕事というのは、定型的な仕事と異なり、やりがい感が高い仕事であるとも解釈できる。ただし、やりがいを持ち自主的におこなう残業と異なり、その他の問題による長時間残業の場合は、若年層の同一企業での就業継続意欲は低下していくことが予想される。

[仮説 2] 職務特性によって、若年層の同一企業内での就業継続意欲へ与える影響は、異なると考えられる。またそれらの効果は、性別や年代によって異なる。

[仮説 3] 良好な上司の管理マネジメントのサポートがあることは、若年層の就業継続意欲を高める効果がある。若年層の場合は、職業経験

表 2 労働条件

年収 (n=1714)	男性 (n=1192)	女性 (n=522)
～200 万未満	3.1	12.64
200～300 万未満	16.28	36.78
300～400 万未満	29.45	32.76
400～500 万未満	25.25	12.45
500～600 万未満	13.26	3.26
600 万以上	12.67	2.11
残業時間 (n=1664)	男性 (n=1150)	女性 (n=514)
0 時間	13.04	22.37
1～20 時間未満	28.09	43.77
20～40 時間未満	26.07	19.26
40～60 時間未満	15.22	9.53
60 時間以上	16.96	5.06

表 3 企業属性

業種 (n=1710)	男性 (n=1191)	女性 (n=519)
農林漁業、鉱業、建設業	7.98	4.05
製造業	29.47	15.22
電気・ガス・水道・熱供給、運輸・郵便・不動産業	9.15	5.01
情報通信業	9.74	5.39
卸売業、小売業	9.91	13.49
金融業、保険業	6.38	11.95
サービス業	18.14	17.34
教育、学習支援業、医療、福祉	9.24	27.55
職種 (n=1757)	男性 (n=1154)	女性 (n=520)
総務・人事・経理等	7.19	11.92
一般事務・受付・秘書	3.64	28.85
営業・販売	21.58	13.65
接客サービス	7.02	11.54
調査分析・特許法務などの事務系専門職	3.12	2.12
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	23.92	8.08
医療・教育関係の専門職	5.89	18.85
現場管理・監督	5.63	0.77
製造・建設の作業	16.55	3.85
輸送・運転	4.33	0.19
警備・清掃	1.13	0.19

4-2. 今後の働き方の希望に関する記述統計

表 4 は、従業員へ「今後どのような職業生活を送りたいですか」という問いの結果と労働時間について男女別に分析をおこなった結果である。「色々な業務を経験して会社の経営層に加わりたい」「ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしていきたい」「昇進できるかどうかはともかく、出来るだけ長くこの会社に勤めていたい」「自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かしてこの会社で腕をふるいたい」これらの 4 回答を「同一企業内での就業継続意欲あり」としている。男性の場合は、企業内にとどまりたいという希望の割合の方が、転職希望者よりは低い。

表 4 男女別、今後の働き方の希望

	男性 (n=1216)	女性 (n=540)
色々な業務を経験して会社の経営層に加わりたい	10.03	2.22
ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしていきたい	13.24	4.63
昇進できるかどうかはともかく、出来るだけ長くこの会社に勤めていたい	11.84	15.56
自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かしてこの会社で腕をふるいたい	18.42	16.11
独立開業して自分の力をためしたい	7.24	2.59
いいところがあればいずれ転職したい	20.48	22.41
いいところを見つけてすぐにでも転職したい	4.52	5.93
特に希望はなく、成り行きに任せる	6.17	13.15
条件が許せば、いつかは働くのをやめたい	6.66	14.44
いますぐにでも働くのをやめたい	0.41	0.37
近いうちに辞める予定	0.99	2.59

表 5 男女別
同一企業内での就業継続意欲の有無

	就業継続意欲なし	就業継続意欲あり	カイ二乗検定
男性 (n=1216)	46.46	53.54	***
女性 (n=540)	61.48	38.52	

注) ***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$,
†: $p < 0.1$ で有意

表4で示した、今後の働き方の希望についての問いを、同一企業内での就業継続意欲があるかどうかの変数として、男女別のクロス表にした結果が表5である。変数の作成の仕方については、5-1-1.被説明変数を参照されたい。これによれば、男性のうち、同一企業内での就業継続意欲がある割合は53%と半数以上であることに對し、女性は、38%と4割以下の数値を示している。そもそも女性の6割以上は、他社への転職や働くこと自体を辞めたい、もしくは希望が特にないという点で、就業意欲が低いことが分かる。

表6は、男女別の職務特性と同一企業内での就業継続意欲に関する結果である。男性は、「仕

事の範囲や目標がはっきりしている」「社内の他の部門との連携・調整が多い」「企画や判断をも求められる仕事が多い」「会議や打合せが多い」の職務特性において、有意に就業継続意欲ありの割合が高い。表7は、男女別に上司の管理マネジメント特性と同一企業内での就業継続意欲に関する分析結果である。女性は、有意な効果は表れなかった。男性は、「仕事の指示に計画性がある」「指示する仕事の内容が明確である」「残業することを前提に仕事の指示をしない」「社員間の仕事の標準化を図っている」「残業をする人ほど高く評価しない」などの上司特性があることが、就業継続意欲ありの割合が有意に高い。

表6 男女別、職務特性と同一企業内での就業継続意欲について

			就業継続意欲なし	就業継続意欲あり	カイ二乗検定
女性	仕事の範囲や目標がはっきりしている	当てはまらない (n=132)	81.82	18.18	***
		当てはまる (n=406)	54.68	45.32	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	当てはまらない (n=147)	67.35	32.65	*
		当てはまる (n= 391)	59.08	40.92	
	一人でこなせる仕事が多い	当てはまらない (n=159)	62.26	37.74	
		当てはまる (n=379)	60.95	39.05	
	取引先や顧客の対応が多い	当てはまらない (n=245)	62.86	37.14	
		当てはまる (n=292)	59.93	40.07	
社内の他の部門との連携・調整が多い	当てはまらない (n=260)	66.15	33.85	**	
	当てはまる (n=276)	56.88	43.12		
企画や判断を求められる仕事が多い	当てはまらない (n=340)	65.59	34.41	**	
	当てはまる (n=198)	54.04	45.96		
会議や打合せが多い	当てはまらない (n=391)	63.68	36.32	*	
	当てはまる (n=146)	54.79	45.21		
会社以外の場所でも仕事ができる	当てはまらない (n=432)	60.65	39.35		
	当てはまる (n=105)	63.81	36.19		
			就業継続意欲なし	就業継続意欲あり	カイ二乗検定
男性	仕事の範囲や目標がはっきりしている	当てはまらない (n=264)	59.09	40.91	***
		当てはまる (n=948)	42.93	57.07	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	当てはまらない (n=308)	50	50	
		当てはまる (n= 905)	45.19	54.81	
	一人でこなせる仕事が多い	当てはまらない (n=358)	48.04	51.96	
		当てはまる (n=855)	45.61	54.39	
	取引先や顧客の対応が多い	当てはまらない (n=603)	46.93	53.07	
		当てはまる (n=611)	45.83	54.17	
社内の他の部門との連携・調整が多い	当てはまらない (n=483)	55.07	44.93	***	
	当てはまる (n=729)	40.74	59.26		
企画や判断を求められる仕事が多い	当てはまらない (n=579)	51.64	48.36	***	
	当てはまる (n=634)	41.64	58.36		
会議や打合せが多い	当てはまらない (n=685)	50.51	49.49	**	
	当てはまる (n=527)	40.99	59.01		
会社以外の場所でも仕事ができる	当てはまらない (n=796)	47.49	52.51		
	当てはまる (n=417)	44.36	55.64		

注) ***: $p<0.001$, **: $p<0.01$, *: $p<0.05$, †: $p<0.1$ で有意

表7 男女別、上司の管理マネジメント特性と同一企業内での就業継続意欲について

			就業継続意欲なし	就業継続意欲あり	カイ二乗検定
女性	必要以上に資料の作成を指示しない	当てはまらない (n=96)	66.67	33.33	
		当てはまる (n=440)	60.23	39.77	
	必要以上に会議を行わない	当てはまらない (n=84)	66.67	33.33	
		当てはまる (n=452)	60.4	39.6	
	仕事の指示に計画性がある	当てはまらない (n=206)	65.05	34.95	
		当てはまる (n=331)	59.21	40.79	
	指示する仕事の内容が明確である	当てはまらない (n=195)	64.1	35.9	
		当てはまる (n=342)	59.94	40.06	
	終業時刻直前に仕事の指示をする	当てはまらない (n=121)	66.94	33.06	
		当てはまる (n=416)	59.86	40.14	
男性	残業することを前提に仕事の指示をしない	当てはまらない (n=98)	64.29	35.71	
		当てはまる (n=437)	60.64	39.36	
	社員間の仕事の標準化を図っている	当てはまらない (n=209)	65.55	34.45	
		当てはまる (n=327)	58.72	41.28	
	付き合い残業をさせる	当てはまらない (n=47)	74.47	25.53	†
		当てはまる (n=489)	60.12	39.88	
	残業をする人ほど高く評価しない	当てはまらない (n=57)	59.65	40.35	
		当てはまる (n=479)	61.59	38.41	
	必要以上に資料の作成を指示しない	当てはまらない (n=314)	50	50	
		当てはまる (n=899)	45.16	54.84	
	必要以上に会議を行わない	当てはまらない (n=251)	53.39	46.61	
		当てはまる (n=961)	44.64	55.36	
	仕事の指示に計画性がある	当てはまらない (n=463)	57.02	42.98	***
		当てはまる (n=748)	39.84	60.16	
女性	指示する仕事の内容が明確である	当てはまらない (n=463)	55.08	44.92	***
		当てはまる (n=748)	40.91	59.09	
	終業時刻直前に仕事の指示をする	当てはまらない (n=293)	54.61	45.39	**
		当てはまる (n=918)	43.68	56.32	
	残業することを前提に仕事の指示をしない	当てはまらない (n=356)	56.18	43.82	***
		当てはまる (n=855)	42.22	57.78	
	社員間の仕事の標準化を図っている	当てはまらない (n=534)	54.12	45.88	***
		当てはまる (n=676)	40.24	59.76	
	付き合い残業をさせる	当てはまらない (n=150)	61.33	38.67	***
		当てはまる (n=1059)	44.29	55.71	
	残業をする人ほど高く評価しない	当てはまらない (n=179)	55.87	44.13	**
		当てはまる (n=1030)	44.76	55.24	

注) ***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ で有意

4-3. 職務特性と上司の管理マネジメント特性の因子分析

上記で示した職務特性と上司の管理マネジメント特性の変数について、因子分析をおこなった。まず表8は、従業員の職務特性についての程度当てはまるのか4件法での問いを使用し、肯定を4、否定を1として、因子分析をおこなった結果である。その結果、2因子を抽出した。まず、職務特性の結果を見てみると、「社内への他の部門との連携・調整が多い」「企画・判断を求

められる仕事が多い」「会議や打合せが多い」「取引先や顧客の対応が多い」が含まれる第1因子は、「技能多様性」と名付けた。続いて、「自分で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」が含まれる第2因子は、「仕事の自律性」と名付けた。因子負荷量の低い「仕事の範囲や目標がはっきりしている」「会社以外の場所でも仕事ができる」は独自因子として、分析の中に取り入れる。

表 8 職務特性の因子分析 (主因子法, 2 因子, バリマックス回転)

	第 1 因子 (技能多様性)	第 2 因子 (仕事の自律性)	独自性
社内の他の部門との連携・調整が多い	0.660	-0.019	0.567
会議や打ち合わせが多い	0.693	0.051	0.508
企画・判断を求められる仕事が多い	0.565	-0.037	0.685
自分で仕事のペースや手順を変えられる	-0.059	0.604	0.642
一人でこなせる仕事が多い	0.082	0.594	0.628
因子寄与	1.262	0.746	
因子寄与率	0.897	0.531	

表 9 の上司の管理マネジメント特性は、直属の上司についてどの程度当てはまるのか 4 件法での問いを使用し、肯定を 1、否定を 4 とし、得点を逆転させた。その結果、3 因子を抽出し、以下のような因子名を名付けた。残業することを前提に仕事の指示をしない」「つきあい残業をさせない」「終業時刻直前に仕事の指示をしない」「残業する人ほど高く評価しない」が含まれる第

1 因子を「時間管理の適正性」と名付けた。続いて、「仕事の指示に計画性がある」「指示する仕事の内容が明確である」「社員間の仕事の標準化を図っている」が含まれる第 2 因子は、「指示の明確性」と名付けた。「必要以上に会議を行わない」「必要以上に資料の作成を指示しない」が含まれる第 3 因子は、「指示の効率性」と名付けた。

表 9 上司の管理マネジメント特性の因子分析 (主因子法, 3 因子, バリマックス回転)

	第 1 因子 (時間管理の適正性)	第 2 因子 (指示の明確性)	第 3 因子 (指示の効率性)	独自性
残業することを前提に仕事の指示をしない	0.7477	0.0138	0.0442	0.3881
つきあい残業をさせない	0.7465	-0.0837	0.0175	0.4921
終業時刻直前に仕事の指示をしない	0.6912	0.0891	0.0144	0.4317
残業する人ほど高く評価しない	0.6177	-0.0073	-0.001	0.6242
仕事の指示に計画性がある	-0.039	0.8725	0.0274	0.2496
指示する仕事の内容が明確である	-0.005	0.8589	0.0022	0.2651
社員間の仕事の標準化を図っている	0.3085	0.4448	0.0063	0.5469
必要以上に資料の作成を指示しない	0.0577	0.0432	0.6694	0.467
必要以上に会議を行わない	0.0235	0.0292	0.6795	0.4956
因子寄与	3.23071	2.92838	2.42332	
因子寄与率	0.7256	0.6577	0.5443	

表 8 と表 9 の因子分析の結果から抽出された因子分析の結果を表 10 で概念化した。職務特性理論では、「中核的職務次元」に含まれる 5 つの次元 (技能多様性, タスク完結性, タスク重要性, 自律性, フィードバック) を提示しているが、

本分析で使用する質問項目の分析により、「仕事の自律性」「技能多様性」の概念に加え「仕事の明確性」「仕事の裁量性」の 2 つの概念を加えて、職務特性として概念化している。

表 10 職務特性および上司の管理マネジメント特性の質問項目と概念化

変数名	概念	質問紙の質問項目
職務特性	仕事の明確性	仕事の範囲や目標がはっきりしている
	仕事の自律性	一人でこなせる仕事が多い 自分で仕事のペースや手順を変えられる
	技能多様性	社内の他の部門との連携調整が多い 企画や判断を求められる仕事が多い 会議や打合せが多い 引先や顧客の対応が多い
	仕事の裁量性	会社以外の場所でも仕事ができる
上司の管理マネジメント特性	仕事の効率性	必要以上に資料の作成を指示しない 必要以上に会議を行わない
	指示の明確性	仕事の指示に計画性がある 指示する仕事の内容が明確である 社員間の仕事の平準化を図っている
	時間管理の適正性	終業時刻直前に仕事の指示をしない 残業することを前提に仕事の指示をしない つきあい残業をさせない 残業する人ほど高く評価しない

5. 分析方法

本研究では、同一企業内での就業継続意欲へ残業時間が与える影響について、分析をおこなう。まず使用する変数についての説明を記載する。

5-1. 使用する変数

5-1-1. 被説明変数

同一企業内での就業継続意欲の変数の作成の仕方は、「今後どのような職業生活を送りたいか」という設問に対する回答（表4）を使用した。「色々な業務を経験して会社の経営層に加わりたい」「ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしていきたい」「昇進できるかどうかはともかく、出来るだけ長くこの会社に勤めていきたい」「自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かしてこの会社で腕をふるいたい」これらの4回答を同一企業内での継続意欲がある捉え、1とし、それ以外の7項目の回答を0とするダミー変数である。本研究は、同一企業内での就業継続意欲を推計する目的に主眼を置いている為、このように変数を作成した。

5-1-2. 説明変数

説明変数には、1ヶ月の残業時間の変数は、「残業時間は何時間でしたか」という設問に対する回答を使用した量的変数である。統制変数として、職務特性、上司の管理マネジメント特性、上司との関係性についての変数を用いる。上司の管理マネジメント特性は、表9で抽出した3因子「指示の明確性」「時間管理の適正性」「指示の効率性」の3変数を使用する。職務特性は、表8で抽出した2因子「仕事の自律性」「技能多様性」の2変数を用いる。それに加えて、因子負荷量の低かった「仕事の範囲や目標がはっきりしている」「会社以外の場所でも仕事ができる」の項目の2つは「当てはまる」と「やや当てはまる」を1とし、「あまり当てはまらない」「当てはまらない」を0とするダミー変数として作成し、「仕事の明確性」「仕事の裁量性」と各々名付けた。その他に、上司との関係性は、「職場の上司との関係」の対人関係に対してどの程度ストレスを感じているのかという4件法での問いを使用しダミー変数とした。その他に、就業意欲の変数として、「あなたにとって会社はどういうものか」という問いに対する回答として「業績を上げて会社の為に尽力し、会社にも認め

られたいと思う」との回答を1, そうではない場合を0とするダミー変数を作成した。業務上のストレス変数としては、「仕事が次から次へと出てきたり, 一度に多くの業務を処理しなければならない」との状況についての回答をダミー変数とした。個人属性 (年齢, 性別, 世帯状況) 企業属性 (業種, 職種), 人的資本の代理変数として (学歴, 勤続年数), 労働条件 (年収) の変数を用いる。

5-2. 分析方法

若年者の就業継続意欲についての分析をおこなう。まず労働者 i の就業継続の効用を R_i とする。 R_i^* は連続的であるが観測不可能な潜在変数で, 実際に観測されるのは, $R_i^* > 0$ のとき $R_i^* = 1$, $R_i^* \leq 0$ のとき $R_i = 0$ となる。被説明変数には, 就業継続意欲がある場合を $R_i = 1$, 就業継続意欲がない場合を $R_i = 0$ としたダミー変数を用い, probit モデルを想定する。本分析は, 二段階推計をおこなう。その理由を以下に説明する。同一企業内での就業継続意欲が高いということは, やりがい度が高く高いコミットメントを持って働いている従業員である場合, 残業時間が長時間化することが予想される。その為, 説明変数として加える「残業時間」が, 「同一企業内での就業継続意欲」の内生変数となることを考慮する必要がある。その際, 留意すべきこととして, 一段階目の推計において, 上記で説明したような自主的な残業を行うような就業意欲の効果を除いた上で, 二段階目での推計をおこなう。まず一段階目で, 残業時間の推計を最小二乗法 (OLS) にておこなう。推計式は, (1) 式の通りである。

$$\hat{Z}_i = \pi_0 + \pi_1 Y_i + \pi_2 K_i + \pi_3 M_i + \pi_4 J_i + \pi_5 O + \mu_i \quad (1) \text{式}$$

ここで, 説明変数には, 残業時間に関係があると考えられる, 就業意欲 Y , 個人属性 (年齢, 性別) K , 人的資本 (勤続年数) M , 職務特性 J , 労働条件 (職種) O を加えた。この (1) 式で得られた, \hat{Z}_i を (2) 式の説明変数として, 二段階目で回帰することで, 回帰式は (2) 式のように

なる。

$$R_i^* = \alpha_0 + \alpha_1 J_i + \alpha_2 L_i + \alpha_3 S_i + \alpha_4 H_i + \alpha_5 K_i + \alpha_6 M_i + \alpha_7 W_i + \alpha_8 C_i + \alpha_9 Z_i^* + \gamma_i \quad (2) \text{式}$$

$$R_i = 1 \quad \text{if } R_i^* > 0$$

$$R_i = 0 \quad \text{otherwise}$$

では使用する説明変数について説明する。まず, 職務特性や上司の仕事の性質によって就業継続意欲へ影響を受けるものと考え, 職務特性 J , 上司の管理マネジメント特性 L を加えた。また, 上司と人間関係におけるストレスの有無も大きく影響するものと予想し, 上司との人間関係 S を加えた。加えて, 就業継続には, 業務上のストレスも大きく関わっていると思われる為, 業務上のストレス H を入れた。その他に, 個人属性 (性別, 年齢, 世帯状況) K , 人的資本 (学歴) M , 労働条件 (年収) W , 企業属性 (業種) C を加えた。一段階目の推計で投入した個人属性 (年齢, 性別) はおよび職務特性は, 残業時間および同一企業内での就業継続意欲の両方へ関わりと想定して, 両推計において投入した。職務特性 J の変数のうち, 仕事の自律性と技能多様性の変数を残業時間の推計へ, 仕事の明確性と仕事の裁量性の変数は就業継続意欲の推計の説明変数として投入した。この場合, μ_i と γ_i は誤差項となる。

6. 推計結果

それでは, 推計結果を見ていく。表 11 は, 男女別におこなった二段階推計の結果である。

表 11 就業継続意欲の二段階推計 (男女別)

	就業時間推計 (OLS)							
	全従業員			女性従業員			男性従業員	
	係数	t 値		係数	t 値		係数	t 値
性別 (基準: 男性)	-11.043 ***		-6.47					
年齢ダミー (基準: 20-24 歳)								
25-29 歳	1.088	0.57		-0.576	-0.24		3.698	1.4
30-34 歳	-2.395	-1.13		-5.346 †	-1.92		0.116	0.04
勤続年数	-0.080	-0.12		-1.064	-0.99		0.436	0.5
勤続年数 2 乗	0.019	0.4		0.064	0.8		-0.010	-0.17
職務特性								
技能多様性	6.621 ***	8.72		4.205 ***	4.13		7.748 ***	7.73
仕事の自律性	-1.666 *	-2.56		0.887	1.05		-3.043 **	-3.48
就業意欲 (やる気) ダミー								
業績を上げて会社の為に尽力し、会社にも認められたい	0.870	0.61		-0.346	-0.17		1.558	0.85
職種ダミー (基準: 総務、人事、経理)								
一般事務・受付・秘書	1.806	0.58		1.840	0.6		2.360	0.41
営業・販売	5.942 *	2.12		5.577	1.55		5.729	1.5
接客サービス	0.449	0.13		2.819	0.75		0.891	0.18
調査分析・特許法務などの事務系専門職	3.920	0.85		-1.644	-0.24		5.178	0.87
研究開発・設計・S E などの技術系専門職	4.153	1.48		4.678	1.15		4.068	1.09
医療・教育関係の専門職	-1.125	-0.36		2.998	0.9		-5.310	-1.08
現場管理・監督	7.545 †	1.85		-6.087	-0.6		8.163	1.64
製造・建設の作業	-3.996	-1.27		-3.303	-0.63		-3.063	-0.75
輸送・運転	1.245	0.26	(dropped)				2.352	0.42
整備・清掃	12.829	1.58		24.217	1.22		12.242	1.29
その他	5.690	1.48		15.208 **	2.85		3.891	0.77
定数項	29.117 ***	9.18		20.583 ***	5.6		25.337 ***	5.79
Number of obs	1634			505			1129	
R-squared	0.1361			0.0938			0.1037	
Adj R-squared	0.1259 ***			0.0621 ***			0.0891 ***	
Root MSE	26.787			19.438			29.336	
就業継続意欲推計 (probit)								
	全従業員			女性従業員			男性従業員	
	係数	限界効果	漸近的 t 値	係数	限界効果	漸近的 t 値	係数	限界効果
推計就業時間	0.034	0.013 ***	6.78	0.031	0.012 *	2.47	0.031	0.012 ***
性別 (基準: 男性)	0.229	0.091 *	2.28					
年齢ダミー (基準: 20-24 歳)								
25-29 歳	-0.148	-0.059	-1.6	-0.187	-0.070	-1.27	-0.148	-0.059
30-34 歳	0.107	0.043	1.08	0.121	0.046	0.66	0.056	0.022
学歴ダミー (基準: 中学・高校卒)								
専修・短大・高専卒	0.061	0.024	0.56	0.266	0.102	1.34	-0.072	-0.029
大卒・大学院卒	-0.078	-0.031	-0.86	0.003	0.001	0.02	-0.103	-0.041
年収 (対数)	0.345	0.138 ***	3.97	0.361	0.137 **	2.73	0.377	0.150 **
世帯状況ダミー (基準: 未婚)	0.102	0.041	1.32	0.420	0.163 *	2.56	0.025	0.010
職務特性								
仕事の明確性	0.270	0.108 ***	5.93	0.361	0.137 ***	4.16	0.251	0.099 ***
仕事の裁量性	-0.008	-0.003	-0.23	-0.073	-0.028	-1.04	0.021	0.008
上司の管理マネジメント特性								
時間管理の適正性	0.042	0.017	1.25	-0.032	-0.012	-0.5	0.074	0.029 †
指示の明確性	0.136	0.054 ***	4.02	0.052	0.020	0.86	0.176	0.070 ***
指示の効率性	0.064	0.026 †	1.76	0.026	0.010	0.34	0.060	0.024
上司との関係性ダミー (基準: ストレスを感じている)	0.190	0.076 **	2.62	0.056	0.021	0.42	0.229	0.091 **
業務上のストレスダミー								
仕事量が多く、一度に多くの業務を処理しなければならない	-0.201	-0.080	-2.33	-0.235	-0.087	-1.44	-0.163	-0.065
業種ダミー (基準: 農林漁業、鉱業、建設業)								
製造業	0.327	0.130 *	2.29	0.417	0.163	1.25	0.301	0.118 †
電気・ガス・水道・熱供給業、運輸・郵便・不動産業	0.209	0.083	1.22	-0.109	-0.041	-0.27	0.293	0.114
情報通信業	0.197	0.078	1.15	0.188	0.073	0.48	0.210	0.082
卸売業、小売業	-0.185	-0.073	-1.15	-0.139	-0.052	-0.4	-0.192	-0.077
金融業、保険業	0.062	0.025	0.35	-0.089	-0.033	-0.26	0.151	0.059
サービス業	-0.081	-0.032	-0.54	-0.064	-0.024	-0.19	-0.069	-0.028
教育、学習支援業、医療、福祉	-0.026	-0.010	-0.17	-0.124	-0.046	-0.38	0.060	0.024
定数項	-2.418 ***		-9.28	-2.343 ***		-5.09	-2.334 ***	
Number of obs	1652			504			1148	
LR chi2(22)	248.56			64.220			172.22	
Pseudo R2	0.1086 ***			0.096 ***			0.1087 ***	
Log likelihood	-1020.5595			-304.23096			-706.39674	

注) ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1 で有意

一段階目の残業時間の推計では、職務特性の変数は、男女ともに、「技能多様性」の変数有意に正の効果であった。続いて、一段階目で推計した推計残業時間を投入した二段階目の推計結果である。推計残業時間の変数は、男女ともに有意に正の効果が見られた。つまり、多様な技能を求められるような特性をもつ仕事において残業が長くなるが、推計された長時間残業は就業継続意欲を高めていることが分かる。職務特性は、「仕事の明確性」の変数で、男女ともに有意に正の効果が見られた。同一企業で就業継続をする上で、仕事が明確であることは重要な要素なのであろう。上司の管理マネジメントの変数は、女性では有意な効果は見られない。男性では、「仕事の明確性」が有意に正の効果であった。「仕事の指示に計画性がある」「指示する仕事の内容が明確である」「社員間の仕事の標準化をはかっている」などのような上司の管理マネジメント特性があることは、有意に同一企業内での就業継続意欲を高めている。上司との人間関係でストレスを感じていないことは男性で有意に正の効果があつたが、女性は有意な効果は見られず、女性が上司との関わりから就業継続意欲へ影響を受けている可能性は低い。

表12は、女性従業員を年代別に推計を行った結果である。残業時間の推計の調整済み決定係数が非常に低い。既婚女性の家庭要因や未婚女性の場合は職場の要因とは別に個人の嗜好性として就業継続意欲が低い可能性がある。本分析では、それらの要因を考慮できておらず、このモデルでは説明できていない要因が関係している可能性がある。職務特性の変数は、「技能多様性」が有意に正の効果を示しており、自分一人ではなく、他部門との連携や企画判断を求められるような仕事であることは、どの年代においても、有意に残業時間を高めている。続いて、二段階目での推計結果を見てみると、推計残業時間の変数は、25歳以上30歳未満女性の就業継続意欲に対して、有意に正の効果を示していた。30歳以上35歳未満女性では、「仕事の裁量性」の変数が僅かながらに有意に正の効果を示して

いる。「会社以外の場所でも仕事ができる」といった在宅勤務が可能な仕事である方が、就業継続意欲を高めている。家庭との両立を考える既婚女性の場合、就業継続をする上で、重要な要素であると考えられる。

表13は、男性従業員で年代別に推計を行った結果である。この結果によれば、女性と同様に、職務特性の変数においては、「技能多様性」が有意に正の効果を示しており、自分一人ではなく、他部門との連携や企画判断を求められるような仕事であることは、どの年代においても、有意に残業時間を高めていることが分かる。「仕事の自律性」は、25歳未満と30歳以上35歳未満男性従業員において、有意に負の効果であった。つまり、自分一人でこなせる、あるいは、自分で仕事のペースや手順を変えられるような仕事である場合、有意に、残業時間を減らしていることが示された。続いて、二段階目の推計結果を見てみると、推計残業時間の変数は、25歳以上30歳未満、30歳以上35歳未満において、有意に、同一企業内での就業継続意欲を高めている。上司の管理マネジメントの変数を見てみると、25歳未満男性では、「時間管理の適正性」といった残業時間に配慮する上司の管理特性があることが、有意に就業継続意欲を高めていた。25歳以上30歳未満と30歳以上35歳未満男性では、「指示の明確性」が有意に正の効果を示していた。

表 12 就業継続意欲の二段階推計 (女性従業員年代別推計)

	残業時間推計 (OLS)									
	25 歳未満女性従業員			25 歳以上 30 歳未満女性従業員		30 歳以上 35 歳未満女性従業員				
	係数	t 値		係数	t 値	係数	t 値			
勤続年数	0.113	0.02		1.186	0.45	-0.124	-0.09			
勤続年数 2 乗	-0.537	-0.55		-0.161	-0.68	0.009	0.09			
職務特性										
技能多様性	3.977 *	2.15		4.690 *	2.58	3.739 *	2.22			
仕事の自律性	1.180	0.89		0.805	0.5	-0.300	-0.21			
就業意欲 (やる気) ダミー										
業績を上げて会社の為に尽力し、会社にも認められたい	-2.053	-0.57		2.255	0.59	1.500	0.47			
職種ダミー (基準: 総務、人事、経理)										
一般事務・受付・秘書	-1.451	-0.27		2.637	0.43	3.813	0.87			
営業・販売	5.398	0.92		6.710	0.96	1.274	0.23			
接客サービス	5.193	0.9		0.147	0.02	-0.451	-0.07			
調査分析・特許法務などの事務系専門職	0.777	0.08		-8.872	-0.71	7.185	0.43			
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	7.074	0.93		-3.068	-0.37	8.257	1.53			
医療・教育関係の専門職	-0.534	-0.1		6.318	0.96	0.783	0.15			
現場管理・監督	-13.912	-0.96		5.864	0.35	(dropped)				
製造・建設の作業	-8.985	-0.98		-5.319	-0.53	6.286	0.81			
輸送・運転	(dropped)			(dropped)		(dropped)				
警備・清掃	(dropped)			(dropped)		22.385	1.33			
その他	49.975 ***	4.19		8.643	0.93	5.508	0.72			
定数項	22.514 **	2.9		15.137 †	1.71	11.078 †	1.96			
Number of obs	181			184		140				
R-squared	0.2114			0.0972		0.07				
Adj R-squared	0.1449 ***			0.0224		-0.0342				
Root MSE	18.904			21.999		15.932				
	就業継続意欲推計 (probit)									
	25 歳未満女性従業員			25 歳以上 30 歳未満女性従業員		30 歳以上 35 歳未満女性従業員				
	係数	限界効果	漸近的 t 値	係数	限界効果	漸近的 t 値	係数	限界効果	漸近的 t 値	
推計残業時間	0.010	0.004	0.64	0.046	0.017 *	2.44	-0.029	-0.012	-0.88	
学歴ダミー (基準: 中学・高校卒)										
専修・短大・高専卒	0.655	0.248	†	1.88	-0.175	-0.061	-0.42	0.418	0.166	1.12
大卒・大学院卒	0.405	0.148		1.18	-0.748	-0.276 †	-1.99	0.235	0.093	0.63
年収 (対数)	0.330	0.122		1.06	0.361	0.129	1.63	0.303	0.120	1.15
世帯状況ダミー (基準: 未婚)	-0.058	-0.021		-0.08	0.408	0.152	1.52	0.732	0.285 **	2.69
職務特性										
仕事の明確性	0.351	0.129 *		2.31	0.466	0.166 **	2.93	0.161	0.064	0.85
仕事の裁量性	-0.165	-0.061		-1.4	-0.108	-0.038	-0.8	0.311	0.123 †	1.77
上司の管理マネジメント特性										
時間管理の適正性	-0.028	-0.010		-0.24	-0.183	-0.065	-1.49	-0.015	-0.006	-0.11
指示の明確性	0.016	0.006		0.15	0.179	0.064	1.64	-0.033	-0.013	-0.24
指示の効率性	0.016	0.006		0.12	0.192	0.068	1.5	-0.396	-0.157 *	-2
上司との関係性ダミー (基準: ストレスを感じている)	0.135	0.050		0.56	-0.090	-0.032	-0.37	0.328	0.130	1.08
業務上のストレスダミー										
仕事量が多く、一度に多くの業務を処理しなければならない	-0.700	-0.229 *		-2.18	0.335	0.124	1.09	-0.485	-0.186	-1.44
業種ダミー (基準: 農林漁業、鉱業、建設業)										
製造業	-0.281	-0.099		-0.37	-0.282	-0.095	-0.49	1.699	0.568 *	2.46
電気・ガス・水道・熱供給業、運輸・郵便・不動産業	-1.606	-0.338 †		-1.66	0.135	0.049	0.22			
情報通信業	-0.640	-0.200		-0.74	0.348	0.131	0.55	0.504	0.197	0.6
卸売業、小売業	-1.008	-0.302		-1.35	-0.465	-0.149	-0.81	0.503	0.197	0.64
金融業、保険業	-1.115	-0.312		-1.44	-0.511	-0.162	-0.88	1.234	0.435 †	1.66
サービス業	-1.047	-0.319		-1.39	-0.680	-0.206	-1.14	1.464	0.509 *	2.09
教育、学習支援業、医療、福祉	-1.394	-0.419 †		-1.88	-0.843	-0.268	-1.51	2.023	0.639 **	2.82
定数項	-1.019			-1.07	-2.090	**	-2.84	-2.998	**	-2.95
Number of obs	179			187			132			
LR chi2 (22)	34.86			41.030			41.9			
Pseudo R2	0.1479 *			0.170 **			0.2291 ***			
Log likelihood	-100.40058			-100.27563			-70.48731			

注) ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1 で有意

表 13 就業継続意欲の二段階推計 (男性従業員年代別推計)

	就業時間推計 (OLS)													
	25 歳未満男性従業員				25 歳以上 30 歳未満男性従業員				30 歳以上 35 歳未満男性従業員					
	係数	t 値			係数	t 値			係数	t 値				
勤続年数	-5.571	-1.04			0.797	0.33			1.020	0.87				
勤続年数 2 乗	0.605	0.83			-0.043	-0.19			-0.039	-0.53				
職務特性ダミー														
技能多様性	8.310	***			6.089	***			3.49	8.800 ***				
仕事の自律性	-4.267	*			-0.880	-0.57			-3.440	**				
就業意欲 (やる気) ダミー														
業績を上げて会社の為に尽力し、会社にも認められたい	-5.691	-1.31			2.498	0.78			3.004	1.13				
職種ダミー (基準: 総務、人事、経理)														
一般事務・受付・秘書	7.771	0.54			0.152	0.02			7.096	0.81				
営業・販売	16.442	1.31			6.069	0.94			1.899	0.37				
接客サービス	13.135	0.98			-14.970	↑			-1.66	8.002				
調査分析・特許法務などの事務系専門職	23.334	1.14			2.644	0.27			3.774	0.46				
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	14.804	1.15			-4.398	-0.71			8.416	↑				
医療・教育関係の専門職	-1.182	-0.08			-15.289	↑			-1.75	0.663				
現場管理・監督	12.038	0.83			15.094	1.57			6.467	0.99				
製造・建設の作業	6.542	0.51			-5.199	-0.7			-2.251	-0.4				
輸送・運転	6.511	0.4			-11.304	-1.15			11.855	1.53				
警備・清掃	65.529	**			-18.586	-1.15			14.879	1.09				
その他	21.348	1.41			-10.074	-1.22			10.819	1.5				
定数項	28.660	↑			33.073	***			4.44	20.699 **				
Number of obs	215				392				522					
R-squared	0.1962				0.1226				0.1165					
Adj R-squared	0.1312	***			0.0851	***			0.0885	***				
Root MSE	28.503				30.251				28.634					
	就業継続意欲推計 (probit)													
	25 歳未満男性従業員				25 歳以上 30 歳未満男性従業員				30 歳以上 35 歳未満男性従業員					
	係数	限界効果	漸近的 t 値		係数	限界効果	漸近的 t 値		係数	限界効果	漸近的 t 値			
推計残業時間	0.006	0.002	0.63		0.021	0.008	**		2.63	0.025	0.010	***		
学歴ダミー (基準: 中学・高校卒)														
専修・短大・高専卒	-0.418	-0.163	-1.51		0.402	0.156	1.41		-0.093	-0.036	-0.45			
大卒・大学院卒	-0.161	-0.064	-0.63		0.006	0.002	0.03		-0.020	-0.008	-0.13			
年収 (対数)	0.082	0.033	0.31		0.795	0.317	**		3.16	0.363	0.141	*		
世帯状況ダミー (基準: 未婚)	0.345	0.136	1.1		-0.041	-0.016	-0.28		0.000	0.000	0			
職務特性														
仕事の明確性	0.226	0.090	↑		1.8	0.162	0.065	↑		1.8	0.265	0.103	**	
仕事の裁量性	0.165	0.066	↑		1.85	-0.059	-0.024	-0.85		0.075	0.029	1.28		
上司の管理マネジメント特性														
時間管理の適正性	0.273	0.109	**		2.67	0.021	0.009	0.33		0.042	0.016	0.7		
指示の明確性	0.091	0.036	0.87		0.87	0.154	0.061	*		2.29	0.243	0.094	***	
指示の効率性	-0.077	-0.031	-0.7		-0.7	0.098	0.039	1.38		0.012	0.005	0.19		
上司との関係性ダミー (基準: ストレスを感じていない)	0.244	0.097	1.21		1.21	0.215	0.085	1.42		0.209	0.081	1.57		
業務上のストレスダミー														
仕事量が多く、一度に多くの業務を処理しなければならない	-0.159	-0.063	-0.57		-0.57	-0.060	-0.024	-0.35		-0.141	-0.055	-0.93		
業種ダミー (基準: 農林漁業、鉱業、建設業)														
製造業	0.352	0.140	1		1	0.508	0.199	↑		1.66	0.128	0.049	0.54	
電気・ガス・水道・熱供給業、運輸・郵便・不動産業	0.239	0.095	0.5		0.5	0.382	0.149	1.06		1.06	0.253	0.095	0.92	
情報通信業	0.758	0.285	1.54		1.54	0.634	0.239	↑		1.7	-0.096	-0.038	-0.36	
卸売業、小売業	-0.104	-0.041	-0.25		-0.25	0.061	0.024	0.18		0.18	-0.297	-0.117	-1.09	
金融業、保険業	0.491	0.192	0.81		0.81	0.112	0.045	0.3		0.3	0.153	0.058	0.47	
サービス業	0.264	0.105	0.7		0.7	0.100	0.040	0.31		0.31	-0.196	-0.077	-0.79	
教育、学習支援業、医療、福祉	0.206	0.082	0.44		0.44	0.129	0.051	0.35		0.35	-0.111	-0.043	-0.41	
定数項	-1.516	*	-2.42		-2.42	-2.665	***	-4.57		-4.57	-2.113	***	-4.56	
Number of obs	217				396				535					
LR chi2(22)	39.44				54.120				84.81					
Pseudo R2	0.1313	**			0.099	***			0.1167	***				
Log likelihood	-130.50622				247.38125				-320.99356					

注) ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1 で有意

7. 考察

本稿では、若年正社員の同一企業での就業継続意欲へ与える影響について明らかにするために、残業時間の推計およびその推計残業時間を用いて、就業継続意欲の二段階推計を行った。分析結果から、主に以下の三点が明らかとなった。

第一に、男女ともに、技能多様性がある仕事に従事する結果として、残業時間が長時間化する。しかし、その結果推計された長い残業時間は、有意に同一企業内での就業継続意欲を高めている。一段階目での推計では、顧客対応、社内の他の部署との打合せや企画・判断を求められるような仕事の多さが残業を増やしていた。そのような要因は推計残業時間を増やす要因であるが、その結果としての残業の長さも、二段階目の推計より、就業継続意欲を高めることになっているという結果であった。

第二に、仕事内容が明確であることは、男女ともに、同一企業内での就業継続意欲を高めていた。この結果は、安定的であった。つまり、仕事の範囲や目標がはっきりしていることは、若年層のような、まだ管理職のポジティションに従事していない立場にとっては、就業継続をする上での重要な要素になっているものと思われる。また、自らの仕事の範囲が明確になっていることは、職場における仕事の仕組みが確立されており、上司も仕事の管理をおこなうことが容易になりやすいと考えられる。

第三に、男性の場合には、上司のサポートが就業継続意欲へ重要な役割を果たしていることが分かった。具体的には、上司が明確で計画的な仕事の指示をすること、社員間での仕事の標準化を図ることが含まれる指示の明確性があることが重要であるという結果が得られた。上司との関係性でストレスを感じていないことも、就業継続意欲を高めていた。ただし、女性の場合は、有意な上司の管理マネジメントの効果を観察することは出来なかった。つまり、女性の場合は、男性に比較して、上司のサポートを受

けていない可能性があるだろう。加えて、男性の仕事は上司の管理特性に非常に左右されているとも言える。

男女ともに、技能多様性という職務特性に含まれるような、顧客対応や社内の他の部署との打合せが多い仕事や企画・判断を求められるような仕事はやりがいにつながっていることが示唆される。それらの職務特性が、結果として、就業継続意欲を高めている可能性がある。比較的若い段階で、対外的なやり取りを含め、仕事の中核ともいえる企画のような仕事に従事することは、残業時間を増やす一方で、就業継続意欲を高めることへつながっている。

仮説1の通り、労働時間が長時間化するような仕事というのは、定型的な仕事と異なり、やりがい感が高い仕事であると解釈できる。先行研究では、長時間労働が就業継続へ負の影響をもたらすという結果が出ている中で、本分析では、正の効果をもたらしている。推計残業時間ではなく、残業時間の変数をそのまま説明変数として投入した場合は、就業継続意欲へは負の効果であったiv。このことから、推計残業時間を説明するような技能多様な仕事や業績を上げて会社の為に尽力し、会社にも認められたいといった就業意欲の向上につながるような残業時間は、若年正社員にとって就業継続意欲へつながるといことが分かる。逆に、やりがいのない定型的な仕事における長時間残業の場合は、若年層の同一企業での就業継続意欲は低下しているのではないだろうか。日本企業において、残業時間を削減する取組みを実施する一方で、残業が減らない現実には、企業の制度や取組みでは変えることが難しい背景が隠れている。職務の特性上や個人の就業意欲が高い場合、残業時間を削減することが難しく、逆に言えば、そのような就業意欲を高めるような職務であっても長時間残業しなければやり遂げられないような日本企業特有の慣行や仕事の仕組みに問題があると考えられる。しかしながら、やりがいのある仕事に従事するためには、長時間残業を覚悟しなくてはならないということでは、中長期

的に同一企業で活躍を期待されるべき若年正社員の人材流出につながっているのではなかろうか。長時間残業を乗り越えなければ、そういったやりがいのある仕事に従事できないという実態があるとすれば、非常に問題である。たとえ、多様な技能を求められるやりがいや責任のある業務であっても、恒常的な長時間残業は解消していく必要があるのではないだろうか。

また、日本において特に大企業では、新卒入社で「生え抜き」として育てていくことが基本であり、その過程で特に男性の場合は、女性よりも、上司からの指示やアドバイスを多く受けているのではないだろうか。それは、女性に比較して、男性社員に対する職場の上司の期待感を表しているとも言えるが、男性に対してはそれだけ職場の上司からの重圧があるとすると、それらに仕事が左右され、上司に逆らえないといった葛藤があるという否定的な見方も考えられるだろう。

しかし、本稿の分析の結果によれば、上司の管理マネジメントは、男性の就業意欲に対しては有効であることから、職場の上司には、部下に対する指示を明確かつ計画的におこなうことや、社員間の仕事の標準化をはかることが求められる。具体的には、上司は、各仕事の量や質を把握して社員間での仕事の偏りや属人化が発生しないような管理の考え方を持つことが重要である。特に、残業時間が長い層で就業継続意欲が高いことから、長時間残業でなければやりがいがあるような仕事が出来ない様な職場の仕事の仕組みを変えていく必要がある。そのためには、職場の上司間での管理の仕方の偏りが生じる可能性があるため、企業によっては現在実施している上司に対する研修制度の質を高め、管理職としての意識や考え方を育成していく必要があるであろう。

松原(2008)でも指摘されているように、両立支援策の多い企業では社員のキャリア支援や女性の管理職登用など男女均等施策も進んでいる。そのため、単に就業継続を促進するのではなく、女性に対する管理マネジメントやサポー

トの仕方を改善する必要があるだろう。男性と異なり、若年女性社員であっても家庭と仕事の両立に葛藤を抱えている場合、上司がおこなう男性と同等の指示や管理の仕方が女性にとっては、効果的ではないと考えられる。ただし、本稿で使用しているデータは、大半が若年層の中でも特に未婚の20代層が多かった。仮に、コース別個雇用管理としての一般職に従事している女性であるならば、上司の管理サポートの対象となっていない可能性もあるだろう。そのような状況を反映してかそもそも女性の就業継続意欲は低い傾向があった。残念ながら、本分析からはこれ以上の要因を探ることは出来ないが、今後は女性でより有用な就業継続意欲のサポート要因について、上司の管理マネジメントに加え、職場全体の仕組みとして、検討を行っていく必要がある。

【注】

- i 「職務特性理論」では、職務特性を記述する5つの次元が想定されており、これらをより多く備えた仕事ほど、人の内発的動機づけが高まるとしている。さらに、5つの次元は、認知的心理状態をもたらし、それらの作用が成果をもたらすものとされている。ただし、これらの因果関係は、個人の成長欲求の強さという要因次第で変化する。
- ii 特定の職務が内発的モチベーションをもたらす度合いを示す指標として、MPS (Motivating Potential Score, 潜在的に人を動機づける程度) を提示している。このMPSの算出の仕方は、技能多様性 (V)、タスク完結性 (I)、タスク重要性 (S)、自律性 (A)、フィードバック (F) とした場合に、 $MPS = [(V + I + S) \div 3] \times A \times F$ との算定方法となる。
- iii 若年層の年齢の定義については、各調査や文献によって異なる。厚生労働省では、「若年無業者」とは、「15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者」をしており、玄田(2005)においても15～35歳未満を「若者」と定義している。本稿で扱うデータは、20歳

以上からの年齢層となる為、「20～35歳未満」を若年層と定義し、分析をおこなうものとする。

iv 残業時間の変数を説明変数として投入した場合の符号および係数値を、以下に示す。なお統計的有意性はない。全従業員 -.0003, 女性従業員 -.0004, 男性従業員 -.0002 の値であった。年齢別推計では、本論の結果と符号が逆転している場合のみ示す。25歳未満女性が -.0019, 30歳以上25歳未満女性が -.0133, 25歳以上30歳未満男性が -.0016 との値であった。

謝辞

本研究にあたり、JILPT データアーカイブから2010年「労働時間に関する調査(本人調査)(夫調査)」の個票データの提供を受けた。また、永瀬伸子教授、斎藤悦子准教授(お茶の水女子大学)から貴重なご指摘をいただいた。本研究は、2014年経営行動科学学会、日本キャリアデザイン学会、人口学研究会にて発表を行っており、多くの先生方から貴重なコメントをいただいた。記して謝意を表したい。残る過誤は、全て筆者に帰するものである。

引用文献

- 大竹文雄・奥平寛子(2008)『長時間労働の経済分析』RIETI Discussion Paper Series 08-J-019.
- 小倉一哉(2007)『エンドレス・ワーカーズー働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞社.
- 金井肇宏(1999)『経営組織』日本経済新聞出版社.
- 玄田有史(2005)『働く過剰ー大人のための若者読本』NTT出版.
- 玄田有史(2009)『分配問題としての長時間労働ー「即戦力」志向の影でー』一橋大学 経済研究所ディスカッション・ペーパー.
- 玄田有史(2001)『仕事のなかの曖昧な不安ー揺れる若年の現在』中央公論新社.
- 佐藤厚(2008)『仕事管理と労働時間』「日本労働研究雑誌」No575.
- 総務省(2012)『就業構造基本調査』

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>.

内閣府(2006)『国民経済白書』

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh010102b.html.

樋口美雄(2008)『労働経済学』東洋経済新報社.

開本浩矢(2007)『入門 組織行動論』中央経済社.

山崎喜比古(1992)「ホワイトカラーにみる疲労・ストレスの増大とライフスタイル」『日本労働研究雑誌』No. 389.

松原光代(2008)「制度導入企業の要因分析」佐藤博樹・武石恵美子『人を活かす企業が伸びる人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房

JILPT(2006)『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』.

JILPT(2007)『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』調査シリーズNo.36.

Stephen P Robbins(2009)『組織行動のマネジメント』ダイヤモンド社.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R., (1980) Work redesign. Addison-Wesley.

Overtime Work and the Desire for Continued Employment Among Young Full-time Employees :
Focusing on Workplace Factors

Yuka SUGAWARA

Summary

This research attempts to investigate overtime work and the employment of young full-time employees with a focus on workplace factors. Although extended working hours are thought to have a negative effect on the desire to work, the aim of this research is to clarify how overtime work and the desire for continued employment at the same company among young full-time employees is influenced by supportive workplace factors such as human relationships in the workplace and the distribution of work from superiors.

A secondary analysis of an existing investigation was conducted as the analytical method. The data used was a “Working Hours Survey” implemented by JILPT in February 2010 using a mail monitor. The results of the analysis clarified the following three items.

First, for both men and women, extended overtime work significantly increases the desire for continued employment at the same company. Extended overtime work may increase the desire for continued employment at the same company among men, even if the overtime work contributes little to the company and has no worth in the company, or the amount of overtime is unreasonable due to management issues arising from work itself or superiors.

Second, the desire for continued employment at the same company was higher among men and women in jobs that require diverse skills, such as planning and decision-making, and in jobs with clearly defined details. In other words, clearly defining the scope of work and job targets is an important factor in continued employment for those who are not engaged in management positions, such as young employees.

Third, it was found that the support of superiors plays an important role in the desire for continued employment among men. However, no significant effects of management by superiors were observed on women. It may be that women receive less support from superiors than men.

No other factors were explored in this analysis, so an investigation must be carried out in the future regarding important factors that support the desire for continued employment among women, including general workplace structures in addition to management by superiors.