

2008年7月

全国の働く男女 800 名に聞いた
『柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか』
～働き方の柔軟性が高いほど、生活が充実している人が多くなるという関係はみられない～

第一生命保険相互会社（社長 斎藤 勝利）のシンクタンク、（株）第一生命経済研究所（社長 小山 正之）では、全国の男女勤労者 800 名を対象に、標記についてのアンケート調査を実施いたしました。

この程、その調査結果がまとまりましたのでご報告いたします。

出勤日の時間配分(P2)

- 男性正社員の労働・通勤時間は 13.2 時間。家事・子育ての時間(0.6 時間)、自分の余暇時間(1.0 時間)は短い。

時間面でみたワーク・ライフ・バランスがよい人の割合(P3)

- 労働時間が欧州主要国の平均以下の人の割合は、男性正職員、女性正職員ともに2割に満たない。

心理面でみたワーク・ライフ・バランスがよい人の割合(P4)

- 家庭生活、職業生活、余暇生活の全分野が充実している人は、男女正社員で3人に1人、女性派遣・契約・嘱託社員と女性パートは4人に1人。

業務内容について柔軟性がある人の割合(P5)

- 業務内容や目標とする成果、業務の進め方や段取り、業務を行うスケジュールの柔軟性は、正社員はいずれも高いが、女性パートでは低い。

勤務時間について柔軟性がある人の割合(P6)

- 裁量労働やフレックスタイムの対象者は少ないが、出退勤時間については調整が可能な人は多い。

勤務場所について柔軟性がある人の割合(P7)

- 在宅勤務者は、男性正社員が 2.9%、女性正社員が 1.2%、女性派遣・契約・嘱託社員が 4.9%と、極めて少ない。

業務内容の柔軟性に関する分析(P8～9)

- 業務内容の柔軟性と、労働時間、家事・子育て時間、余暇交流時間の長さには関係が見られない。

柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの関係(P10)

- 働き方の柔軟性が高いほど、生活が充実している人が多くなるという関係はみられない。

＜お問い合わせ先＞

(株)第一生命経済研究所 ライフデザイン研究本部
研究開発室 広報担当(室井・新井)
TEL. 03-5221-4771
FAX. 03-3212-4470

【アドレス】<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi>

☆本冊子は、当研究所から隔月発行している『ライフデザインレポート』7-8月号をもとに作成したものです。
レポートご希望の方は、左記の広報担当、またはホームページからお申し込みください。

《調査の実施概要》

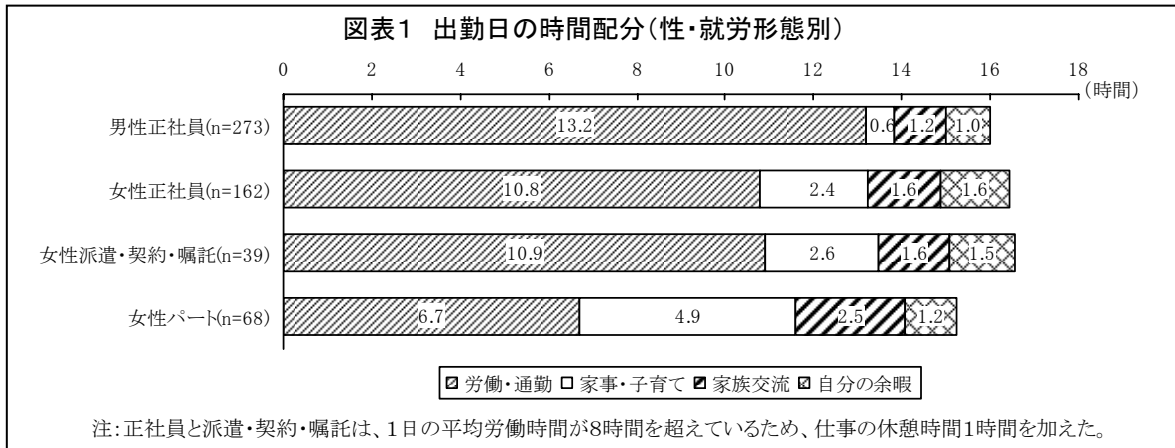
1. 調査地域と対象 全国の男女勤労者
2. サンプル数 800名
3. 有効回収数(率) 732名(91.5%)
※うち、休業中の人を除く、専門・管理・事務・営業の男女正社員、女性派遣・契約・嘱託社員、女性パート(アルバイトを含む)の人554人を分析対象とした。
4. サンプル抽出方法 第一生命経済研究所生活調査モニターのうち、本人または配偶者が専門・技術職、管理職、事務・営業職の人
5. 調査方法 質問紙郵送調査法
6. 実施時期 2007年10月
7. 回答者の属性

(単位：人)

男性正社員	278(50.2%)
女性正社員	166(30.0%)
女性派遣・契約・嘱託	41(7.4%)
女性パート	69(12.4%)
合計	554(100.0%)

出勤日の時間配分

**男性正社員の労働・通勤時間は 13.2 時間。
家事・子育ての時間(0.6 時間)、自分の余暇時間(1.0 時間)は短い。**



図表 1 は、調査の前月(2007 年 9 月)に労働・通勤、家事・子育て、家族交流等に費やした時間をもとに、出勤日の時間配分を図示したものです*1。ここにあげた以外は、寝食や身支度など生活に不可欠な時間になります。

性・就労形態別にみると、男性正社員の労働・通勤時間は 13.2 時間で、1 日に占める割合は他よりも圧倒的に高くなっています。彼らは、家事・子育ての時間(0.6 時間)が短く、同時に自分の余暇時間(1.0 時間)も短くなっています。

一方、女性正社員と女性派遣・契約・嘱託社員の時間配分は、概ね類似しています。労働・通勤時間が 11 時間弱で、家事・子育てに 2.5 時間程度費やし、家族との交流と自分の余暇をそれぞれ 1.5 時間程度行っています。女性パートは、労働・通勤時間(6.7 時間)が短く、その分、家事・子育て(4.9 時間)と家族交流の時間(2.5 時間)が長くなっています。

*1 労働・通勤時間は、1 日の労働時間に加えて、往復の通勤時間、そして正社員と派遣・契約・嘱託社員は 1 日の労働時間が平均 8 時間を超えているため、昼休みなど 1 時間の休憩をとっていることを想定してその分の時間を加えた値です。

時間面でみたワーク・ライフ・バランスがよい人の割合

労働時間が欧州主要国の平均以下の人の割合は、
男性正職員、女性正職員ともに2割に満たない。

図表2 欧州を基準としたときのワーク・ライフ・バランスがよい人の割合(性・就労形態別)

	n	(単位:%)	
		労働時間が欧州 主要国の平均以 下の者	EU労働時間指令 の基準を満たす者
男性正社員	276	19.2	50.7
女性正社員	165	19.4	84.8
女性派遣・契約・嘱託	41	43.9	85.4
女性パート	61	91.8	96.7

時間面において、ワークとライフのバランスのよい人がどの程度いるかをみてみました。

ここではワーク・ライフ・バランスがよいといわれる欧州の働き方を基準にとり、①労働時間が欧州主要国の平均以下の人、②EU 労働時間指令の基準を満たす人、の2つの点からワーク・ライフ・バランスがよい人の割合を算出しました(図表2)。

内閣府経済社会総合研究所・家計経済研究所(2006)によると、フランスやドイツの平均的な労働時間は男性が週40時間程度、女性が週35時間程度となります。これを基準にして労働時間が週40時間以下の男性正社員の割合をみると、19.2%にすぎません。同様に週35時間以下の女性の割合をみると、女性正社員は19.4%、女性派遣・契約・嘱託は43.9%、女性パートは91.8%となりました。

また、EU労働時間指令(1993年)では、①24時間につき最低11時間の休息のための時間をもうけること、②1週間に1日の休日をもうけること、③労働時間は1週間に平均して48時間以内などの基準を示して、加盟国が必要な法令または労使協定でこれを定めることを求めています。今回の分析対象のうち、ここにあげた3つの基準を満たす人は、男性正社員では約半数に過ぎません。女性正社員、女性派遣・契約・嘱託社員、女性パートの多くはこの基準を満たしています。

心理面でみたワーク・ライフ・バランスがよい人の割合

家庭生活、職業生活、余暇生活の全分野が充実している人は、男女正社員で3人に1人、女性派遣・契約・嘱託社員と女性パートは4人に1人。

図表3 心理的指標でみたワーク・ライフ・バランスがよい人の割合(性・就労形態別)

	n	(単位:%)			
		家庭生活	職業生活	余暇生活	3分野充実
男性正社員	278	77.0	55.8	46.0	31.3
女性正社員	166	68.1	61.4	57.8	33.1
女性派遣・契約・嘱託	41	63.4	48.8	46.3	24.4
女性パート	69	72.5	49.3	37.7	24.6

注:各分野について、充実(「充実している」と「まあ充実している」の合計)と回答した割合。家庭生活、職業生活、余暇生活の全てに充実していると回答した者の割合が「3分野充実」の割合。

個人の心理的な面からワーク・ライフ・バランスの状態をみてみました。本調査では、①家庭生活、②職業生活、③余暇生活の3つの分野の生活の充実度を、それぞれ「充実している」から「充実していない」までの5段階で尋ねました。各分野および3つの分野全てが充実している(「充実している」と「まあ充実している」の合計)人の割合が図表3となります。

男性正社員が充実していると回答した割合は、家庭生活が77.0%、職業生活が55.8%、余暇生活が46.0%となりました。先述したとおり男性正社員は最も長時間労働でしたが、家庭生活の充実度は高くなっています。しかし、特に余暇生活の充実度が低いため、男性正社員のうち3つの分野全てが充実していると回答した割合は約3割にとどまります。

女性正社員は、男性正社員よりも、家庭生活の充実度は低くいですが、職業生活と余暇生活および3つの分野全ての充実度は高くなっています。女性派遣・契約・嘱託社員は、女性正社員よりも、いずれの分野も充実度が低くなっています。女性パートは、家庭生活の充実度が高いですが、職業生活と余暇生活、特に余暇生活の充実度が低いため、3つの分野全てが充実していると回答した割合は24.6%にとどまります。

ワーク・ライフ・バランスの観点から特に注目すべきは、3つの分野全てが充実している人の割合となります。今回調査をみるかぎり、そうした人の割合は、男女正社員ではおよそ3人に1人、女性派遣・契約・嘱託社員と女性パートに至ってはおよそ4人に1人にすぎません。

業務内容について柔軟性がある人の割合

業務内容や目標とする成果、業務の進め方や段取り、業務を行うスケジュールの柔軟性は、正社員はいずれも高いが、女性パートでは低い。

図表4 業務内容について柔軟性がある人の割合(性・就労形態別)

	n	(単位:%)		
		業務内容 や目標と する成果	業務の進 め方や段 取り	業務を行 うスケ ジュール
男性正社員	278	66.2	88.1	84.9
女性正社員	166	56.0	82.5	77.7
女性派遣・契約・嘱託	41	43.9	61.0	51.2
女性パート	69	15.9	52.2	42.0

注: 業務内容や目標とする成果は、「自分の裁量」「ある程度自分の裁量」「あまり自分の裁量では決められなかった」「自分の裁量では決められなかった」の4つの選択肢のうち、はじめの2つに回答した者の割合。業務の進め方や段取りと業務を行うスケジュールについては、「自分で決めることができる」「ある程度自分で決めることができる」「あまり自分では決めることができない」「自分では決めることができない」の4つの選択肢のうち、はじめの2つに回答した者の割合。

本稿における柔軟な働き方とは、「業務内容」「勤務時間」「勤務場所」の3つの点においてそれぞれ柔軟性が高い働き方のことをいいます。

まず、業務内容の柔軟性について、業務内容や目標とする成果、業務の進め方や段取り、業務を行うスケジュールの3点をみてみました(図表4)。

業務内容や目標とする成果における裁量についてみると、男性正社員は、裁量がある割合(「自分の裁量」と「ある程度自分の裁量」の合計)は66.2%と比較的高くなっています。この割合は、女性正社員は56.0%、女性派遣・契約・嘱託社員は43.9%と約半数ですが、女性パートは15.9%と低くなっています。

業務の進め方や段取りについてみると、自分で決めることができる割合(「自分で決めることができる」と「ある程度自分で決めることができる」の合計)は、男女正社員では8割以上と高くなっています。この割合は、女性派遣・契約・嘱託社員では約6割、女性パートでは約5割となります。

業務を行うスケジュールについてみると、自分で決めることができる割合(「自分で決めることができる」と「ある程度自分で決めることができる」の合計)は、男性正社員では84.9%で最も高く、女性正社員では77.7%、女性派遣・契約・嘱託社員では51.2%、女性パートでは42.0%となっています。

以上から、正社員、特に男性正社員は、ここであげた3つの面の柔軟性がいずれも高いといえます。女性派遣・契約・嘱託社員は、正社員ほどではありませんが、3つの項目についてそれぞれ約半数程度の人は柔軟性があります。女性パートはこれらの柔軟性は低くなっています。

勤務時間について柔軟性がある人の割合

裁量労働やフレックスタイムの対象者は少ないが、
出退勤時間については調整が可能な人は多い。

図表5 勤務時間について柔軟性がある人の割合(性・就労形態別)

	n	裁量労働	フレックス タイム	(単位:%)	
				(コアタイ ムのない フレック ス)	出退勤時 間を調整 可能
男性正社員	278	26.3	14.0	(3.2)	61.2
女性正社員	166	9.0	6.0	(0.6)	59.6
女性派遣・契約・嘱託	41	12.2	12.2	(4.9)	65.9
女性パート	69	5.8	1.4	(-)	63.8

勤務時間の柔軟性は、裁量労働、フレックスタイム、出退勤時間の調整の3点についてみてみました(図表5)。

裁量労働は、男性正社員が26.3%で、次いで女性派遣・契約・嘱託社員が12.2%、女性正社員が9.0%、女性パートが5.8%となっています。

フレックスタイムは、男性正社員が14.0%で最も高く、次いで女性派遣・契約・嘱託社員が12.2%、女性正社員が6.0%、女性パートが1.4%となっています。コアタイム(1日のうちで必ず就業しなければならない時間帯)のない人は極少数でした。

出退勤時間を調整可能性であるのは、いずれの就労形態においても6割前後と多くなっています。

以上から、裁量労働やフレックスタイムの対象者は少ないですが、出退勤時間については調整が可能な人は多くなっています。

勤務場所について柔軟性がある人の割合

在宅勤務者は、男性正社員が 2.9%、女性正社員が 1.2%、
女性派遣・契約・嘱託社員が 4.9%と、極めて少ない。

図表6 勤務場所について柔軟性がある人の割合(性・就労形態別)

	n	(単位:%)	
		毎日会社 に出勤す る必要は ない	在宅勤務
男性正社員	278	17.3	2.9
女性正社員	166	6.0	1.2
女性派遣・契約・嘱託	41	19.5	4.9

注:ここでいう「毎日会社に出勤する必要はない」者は、顧客先にも出勤する必要がない者である。女性パートは、「毎日会社に出勤する必要はない」という回答が約4割であったが、これは毎日勤務していないという理由とみられるために表記を省略した。在宅勤務は、2007年9月の実績であり、女性パートは該当者がいなかった。

勤務場所の柔軟性は、会社への出勤の必要性和在宅勤務の2点からみましました(図表6)。会社への出勤の必要性についてみると、就労日に「毎日会社に出勤する必要はない」(顧客先にも出勤する必要がない)人は、男性正社員が17.3%、女性正社員が6.0%、女性派遣・契約・嘱託社員が19.5%でした。なお、女性パートでは、この回答が約4割でしたが、これは毎日勤務していないということであるとみられます。

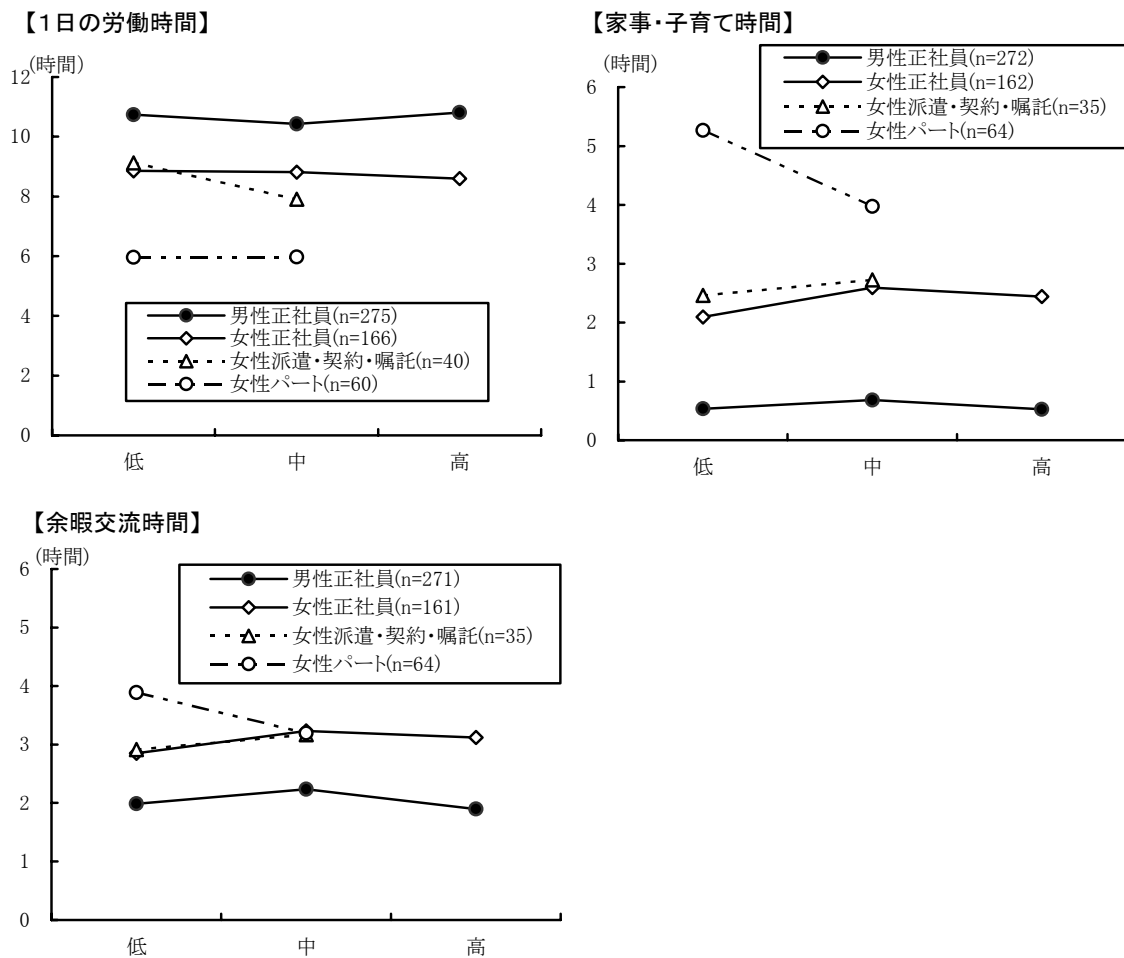
在宅勤務を行っている人は極めて少ないです。2007年9月に在宅勤務をした人は、男性正社員が2.9%、女性正社員が1.2%、女性派遣・契約・嘱託社員が4.9%となっています。女性パートでは在宅勤務をした人はいません。在宅勤務をした人に対して同月の在宅勤務日数を尋ねたところ、平均は4.6日(平均週1日程度)でした。

以上から、業務内容や勤務時間に比べて、勤務場所の柔軟性は総じて低いといえます。

業務内容の柔軟性に関する分析

業務内容の柔軟性と、労働時間、家事・子育て時間、余暇交流時間の長さには関係が見られない。

図表7 業務内容の柔軟性の程度(低/中/高)別に見た労働時間、家事・子育て時間、余暇交流時間の平均値(性・就労形態別)



注: 業務内容の柔軟性の得点が、7点以下が「低」、8～9点が「中」、10点以上が「高」。サンプル数が少ないカテゴリの表記は省略。

柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの関係を分析するために、業務内容の柔軟性、勤務時間の柔軟性および勤務場所の柔軟性の3つの尺度を作成しました。

1) 業務内容の柔軟性

業務内容の柔軟性は、①業務内容や目標の設定、②業務の進め方や段取り、③スケジュールのそれぞれが、「自分の裁量で決めた（自分で決めることができる）」から「自分の裁量では決められなかった（自分では決めることができない）」までの4段階の回答にそれぞれ4～1点を与えて、3項目の得点を合計した尺度です。

2) 勤務時間の柔軟性

勤務時間の柔軟性は、①裁量労働である場合に1点、②コアタイムのないフレックスタイムである場合に2点、コアタイムがあるフレックスタイムである場合に1点、③出退勤時間が調整可能である場合に1点を与え、その得点を合計した尺度です。

3) 勤務場所の柔軟性

勤務場所の柔軟性は、①会社または顧客先への出勤の必要性がない場合に1点、②在宅勤務である場合に1点を与え、これらの得点を合計した尺度です。女性パートは、先述した理由から①は0点としています。

先行研究から、働き方の柔軟性が高いほど、個人的な業務の繁閑に合わせて労働時間の長さを調整することが可能であるため、総労働時間が短縮すると想定されます。まず、この点を検証しました。

業務内容の柔軟性を低／中／高に3区分して、労働時間、家事・子育て時間、余暇交流時間との関係をみたものが図表7です。この図から、業務内容の柔軟性が高いほど労働時間が短くなるという関係はみられません。また、業務内容の柔軟性が高いほど、家事・子育て時間や余暇交流時間が長いということもありません。

同様に勤務時間および勤務場所の柔軟性と労働時間等の関係もみましたが、これらの柔軟性が高いほど労働時間が短く、家事・子育て時間や余暇交流時間が長いという関係はみられませんでした（図表省略）。女性正社員については勤務場所の柔軟性が高いほど余暇交流時間が長くなっていましたが、柔軟性が最も低い者よりも最も高い者の方が1日数分の交流余暇時間が長い程度であるため、実生活では差はありません。

柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの関係

働き方の柔軟性が高いほど、
生活が充実している人が多くなるという関係はみられない。

図表8 柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの関係の分析結果

WLB	時間面のワーク・ライフ・バランス			心理的なワーク・ライフ・バランス	
	労働時間	家事・子育て時間	交流余暇時間	職業生活の充実	職業生活、家庭生活、余暇生活の全てが充実
柔軟性					
業務内容	関係なし	関係なし	関係なし	+ (男性正社員)	関係なし
勤務時間	関係なし	関係なし	関係なし	関係なし	関係なし
勤務場所	関係なし	関係なし	+ (女性正社員、ただし柔軟性が高いと1日数分の交流余暇時間が増える程度)	関係なし	関係なし

図表7の分析に加え、別途重回帰分析を行った結果もふまえて*2、3つの柔軟性と労働時間等の関係をまとめたものが図表8（左列）です。表からわかるように、業務内容、勤務時間、勤務場所のいずれの柔軟性が高くても、労働時間、家事・子育て時間、余暇交流時間はほとんど変わりません。

次に、柔軟性と職業生活および生活全体の充実度の関係を分析しました。先行研究からは、働き方の柔軟性が高いほど、労働時間の長さが一定であっても、必要に応じて家事・子育てや余暇の時間を確保するように労働時間の調整ができるため、仕事、家事・子育て、余暇という生活全体が充実すると想定されています。

先の分析と同様の方法で働き方の柔軟性と①職業生活が充実している人の割合、②職業生活、家庭生活、余暇生活の全てが充実している人の割合をみた結果が図表8（右列）です。男性正社員では、業務内容の柔軟性が高いほど、職業生活が充実している人が多くなります。しかし、それ以外については、柔軟性が高いほど生活が充実している人が多くなるという関係はみられませんでした。

*2 労働時間、家事・子育て時間、余暇交流時間をそれぞれ被説明変数とし、働き方の柔軟性の指標を説明変数、就労形態、子どもの有無、職種、企業規模を統制変数とした重回帰分析。

《研究員のコメント》

本調査の結果をみると、わが国では正社員は男女とも労働時間が長く、ワークとライフのバランスがとれているとは言いがたいです。特に家族との交流や余暇の時間は極めて短く、家庭生活、ましてや余暇生活の充実もという言葉は空虚にすら聞こえます。

分析の結果、通説に反して、業務内容、勤務時間、勤務場所のいずれについても柔軟性が高いことがワーク・ライフ・バランスを改善してはいませんでした。具体的には、第一に、これらの柔軟性が高くても、労働時間が短くなることはありません。第二に、これらの柔軟性が高いことが、家事・子育て時間や交流余暇時間を増やすことはありません。第三に、これらの柔軟性が高いことが、職業生活、家庭生活、余暇生活の充実度を高めることはありません。なお、詳細な分析結果の提示は省略しますが、精神的自立性（鈴木・崎原 2003）の低い人や労働時間の長い人では、働き方の柔軟性が高いほど、職業生活や全生活の充実度が低いという結果もみられました。

柔軟な働き方以外に労働時間を短縮し、ワーク・ライフ・バランスを改善するための方法としては、労働基準法の改正による総労働時間の規制強化と短時間勤務の普及が考えられます。しかし、前者は労働時間を短縮する効果は大きいとみられますが、実現には労使の難しい利害関係の調整が必要であるため、即効性は期待できないでしょう。

有力な選択肢は、短時間勤務の拡大です。正社員は1日8時間、週5日勤務が基本ですが、育児休業法では3歳までの子どもをもつ社員に対しては短時間勤務等を認めることが義務づけられています。現在、大企業を中心にこうした制度を利用できる対象者を拡充する動きがみられます。こうした動きを法制度等で後押しして、子どもが3歳以上の人や子どもがいない人にも短時間勤務の適用対象者を広げることが、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を普及させることにつながる近道とみられます。

ちなみに、育児休業法では、企業は3歳未満の子どもを養育する労働者に対して、短時間勤務、フレックスタイム、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のいずれかの措置を講じることが義務づけられています。現在、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」では、これらの措置が両立支援として有効であるか検討が進められています。本分析の結果では、フレックスタイムは当該労働者のワーク・ライフ・バランスを改善する効果がみられないことから、フレックスタイムの導入のみで他の措置が講じられないのであれば、当該労働者の両立は決して容易にはならないことが危惧されます。

(研究開発室 主任研究員 松田茂樹)