



RIETI Discussion Paper Series 08-J-051

過剰就業(オーバー・エンプロイメント) —非自発的な働きすぎの構造、要因と対策

山口 一男
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

過剰就業（オーバー・エンプロイメント）—非自発的な働きすぎの構造、要因と対策¹

山口一男（シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員）

【要旨】

本稿はオーバー・エンプロイメント（過剰就業）とアンダー・エンプロイメントの双方を含む就業時間のミスマッチについて、わが国に過剰就業が広範に存在していることをまず示した後、過剰就業とその要素である非自発的フルタイム就業と非自発的超過勤務についてその構造と要因を明らかにする。過剰就業は、希望就業時間以上に実際の就業時間があることで定義され、他の条件が同じなら実際の就業時間が多いほど、希望就業時間が少ないほど、また希望と実際の関連度が低いほど過剰就業が生まれやすいが、実際には相対的に希望就業時間の多いパート・臨時と比べた常勤者や、女性と比べた男性、の方に、希望就業時間の差の影響を上回る実際の就業時間差の影響があつて、常勤者や男性の方が過剰就業になることを示し、また常勤者の場合は短時間勤務、男性の場合は残業なしのフルタイム勤務、といった特定の就業時間希望が、それぞれパート・臨時や女性と比べて特に実現しにくいことから過剰就業が生じることを示す。また時間的に柔軟な職場は過剰就業度を大きく減らすこと、管理職は他の職より過剰就業度が大きいこと、通勤時間が大きいことが非自発的フルタイム就業を増やしていること、男女の過剰就業度の差は、6歳未満の子を持つ場合に企業の性別による対応の違いにより、最大となること、などを示す。最後に今後のわが国における過剰就業の緩和への道筋について議論する。

¹ 本研究は RIETI のサポートのもとに行われた。また本稿で用いた慶応大学の調査データはミシガン大学のデータ・アーカイブ・オフィスから得たものだが、調査や調査票の情報については調査の主査である慶応大学の津谷典子教授から情報を得た。また石田浩氏には原・佐藤論文の存在について教えていただき、市村英彦氏、勝間和代氏、権丈英子氏、佐藤博樹氏には早期の原稿について貴重なご意見をいただいた。ただしこの原稿に残るかもしれない誤りや問題はすべて著者の責任である。

1. 序

本稿はワーク・ライフ・バランスのある社会達成の障害の一側面としてわが国における**就業時間のミスマッチ**の実態をまず明らかにする。就業時間のミスマッチは、潜在失業を含む失業、不完全就業（アンダー・エンプロイメント）、と過剰就業（オーバー・エンプロイメント）を要素として含むが、本稿は今まで失業や不完全就業に比べ比較的分析されることの少なかった過剰就業が広範に存在し、特に有配偶男性に割合が大きいことを明らかにした後、過剰就業の構造とそれを生み出す要因を明らかにする。ここで過剰就業（オーバー・エンプロイメント）は、OECD労働統計の定義に従い「過剰な仕事時間に関する不適切な就業（あるいは雇用）」を意味することとする。ここで「不適切な」という意味は、その就業時間が就業者にとって**非自発的（involuntary）**という意味である。「過剰雇用」や「過剰就業」という言葉は就業率（就業者数）や雇用率（雇用者数）の過剰という全く違った意味で使われることもあり混同を避けるため、「時間に関する（time-related）」という言葉をつけて、「時間に関する過剰就業（time-related over-employment）」などとも表現されるが、本稿では煩雑なので以下単に「過剰就業」と呼ぶ。OECD統計では、オーバー・エンプロイメントは就業時間に関する意味でのみ用いている。また米国の人口統計でもオーバー・エンプロイメントは就業時間の意味で過剰な就業を意味するが、OECDとは定義が若干異なり「所得が減っても、就業時間を現在より減らしたいと考えている就業者」の状況をいう。希望と実際の不一致という点で、非自発的に過剰な就業である点はOECDの定義と同じだが、「所得が減っても」という条件をつけてより厳格化している。また「所得が減る」という意味は時給者には「就業時間の減少と比例して」という意味で解釈されており、残業拒否などに対するペナルティはないことを前提としている。超過勤務手当のない管理職者や専門職者などには「所得が減る」という意味はあいまいだが、残業拒否などに対するペナルティはないことという点では同様である。この定義による2001年のCurrent Population Survey（CPS,日本の『労働力調査』に相当する全国標本に基づく米国の毎月の人口調査）による推定（Golden and Gebreselassie 2007）では米国の就業者のうち、「現在の就業時間と同じ」で良いと考える者が66%、「時間を少なくしたい」オーバー・エンプロイメントの者が7%、「時間を多くしたい」アンダー・エンプロイメントの者が27%であり、多数の者が自分の希望する時間働いており、選好と実際が一致しないケースではむしろアンダー・エンプロイメントが多く、オーバー・エンプロイメントは極めて少ないことを示した。就業時間規制が無くEUより就業時間の長い米国であるが、過剰就業の問題は深刻でないといえる。一方労働政策研究・研修機構の2005年の「日本人の働き方調査」に基づく最近の原・佐藤（2008）によると、わが国の研究では雇用者中で就業時間が「今のままでよい」が49%、「少なくしたい」者が45%、「長くしたい」者が6%と、オーバー・エンプロイメントが顕著である。定義の違いの影響も多少あると思われるが、過剰就業はわが国に特に顕著な問題なのである。

過剰就業（オーバー・エンプロイメント）の問題を取り上げるのは、それがわが国で分析されることのほとんどなかった重要なテーマであり、筆者の研究関心事であるワーク・ライフ・バランスの問題と密接に関係しているからである。ここで過剰就業とは、就業者の就業時間が過剰なことをいうが、単に長時間就業を意味しない。「時間に関する不完全就業（time-related under-employment）」が、フルタイム就業を望むパートタイム就業者の状態である非自発的パートタイム就業を含むのと同様、過剰就業の2つの構成要素のひとつは、パートタイム就業や無職を望むフルタイム就業者の状態である**非自発的フルタイム就業**である。なお、ここでフルタイム就業、パートタイム就業の区別は、あくまで過当たりの就業時間の区別であり、わが国でいう「常勤」と「パート・臨時」の区別ではない。わが国では「パート」といっても時間的には非正規雇用のフルタイム就業者も多く含まれているからである。過剰就業の2つの構成要素の他のひとつは、意に反して多くの残業をしている（させられている）**非自発的超過勤務**である（Golden 2003）。これが単なる長時間労働と同等でないのは、長時間労働でもそれが本人の意思や希望の結果であるならば、非自発的超過勤務にはならないからである。過剰就業において「過剰」であるとの意味は、客観的な就業時間の問題ではなく、あくまで就業時間に関する本人の希望と実際との不一致、あるいは非自発性、の問題で、それは非自発的フルタイム就業と非自発的超過勤務に共通する点である。過剰就業は就業時間の長さに依存することは当然だが、米国ではその他にも性別、職種、収入のレベル、就業者のライフ・サイクルのステージなどに依存することが知られており（Golden and Gebreselassie, 2007）、わが国でも正規雇用者であるか否か、や健康状態に依存することが明らかにされている（原・佐藤、2008）。

一方潜在失業を含む失業や不完全就業（アンダー・エンプロイメント）は労働や人的資本の不十分な活用の問題で、このテーマも重要ではあるが、従来からある程度研究されている問題であるとともに、ワーク・ライフ・バランスの問題とはかなり別の問題なので、本稿では男女別、有配偶・無配偶別の実態のみを記述し、要因の分析には立ち入らない。

しかし本稿で提示される過剰就業の要因の分析には3つのデータ上の制約・限界がある。ひとつは、後述する今回の調査の定義では「収入が減っても」就業時間を減らしたいか否かという条件は明示的に課しておらず、その点米国との直接比較はできず、また過剰就業者割合が多めに推定される可能性があることである。しかし、わが国では時給をベースとする就業時間に応じた所得の比例的調整は普及していないので、「所得が減っても」という表現が「残業を拒否して雇い主から非正規雇用に変えられても」などの意味に拡大解釈される恐れもあり、米国流の定義を用いても同等に理解されるか否かには疑問が残る。今回は「所得が減っても」という条件については、暗黙の前提ではあっても、明示的に課さないやや広い定義で測定している。

制約・限界の第2点は、過剰就業の説明要因には、就業時間の違いに伴い業種など企業の特性が大きく関係していると思われるが（小倉 2007）、本稿が用いる調査データからは、過剰就業を含む就業時間のミスマッチに関するデータが得られるメリットがあるものの、調査対象者の勤め先の企業の特性や、産業などを調べていないことである。ただ幸いなことに、勤め先で柔軟な働き方ができるか否かに関する調査対象者の主観的評価項目を1つ調べており、また常勤対パート・臨時の別や職業や通勤時間も調べているので、それらは説明要因として利用することができる。本稿が用いる他の説明要因は個人や家族の特性である。過剰就業は、実際の就業時間と希望する就業時間の不一致の問題であり、実際の就業時間については企業や職の特性が多くを決定すると考えられるが、希望する就業時間には個人や家族の特性が大きく影響すると考えられる。また、実際の就業時間が雇用者の希望就業時間をどの程度考慮して決められるかについても、幼児の存在など家庭の事情もある程度は反映されるであろう。従って、本稿の分析が企業特性を説明要因に入れられない点はひとつの限界であるものの、分析自体の価値は十分あると考えられる。

分析の第3の制約・限界は、用いる調査データがわが国の全国調査の標本であるものの、横断的調査データであるため、過剰就業の説明要因の分析は、因果関係の分析とはいえない点である。ただ説明要因を選ぶにあたって、明らかに内生変数と考えられる本人の家事時間や所得の変数などは、説明変数に入れないことをした。

このような制約はあるものの、過剰就業の分析はいくつかの点で、メリットがある。ひとつは、重要な問題であるにもかかわらず、わが国で本稿と類似した研究がほとんどない点である。たとえば平成14年の労働経済白書（「平成14年版労働経済の分析」）では第7章で「過剰雇用と潜在失業」について報告しているが、ここでいう「過剰雇用」とは、必要以上に大きい雇用率（あるいは雇用者数）、つまり「人余り」、のことで、就業時間のことではない。前述の原・佐藤（2008）による労働時間の変更希望（「長くしたい」「このままでよい」「短くしたい」の3区分）を被説明変数とする就業時間の希望と現実のギャップの分析が、いわば例外といえる。

しかしわが国では過労死をその極限の結果とする、深刻な過剰就業の問題があり（川人 1998、山口・樋口 2008）、ワーク・ライフ・バランス社会達成の大きな障害のひとつとなっている。総務省への2008年の独立行政法人政策評価委員会の「政策評価の重要対象分野について」の答申によると「パート労働者を除く労働者の所定外労働時間が6年連続で上昇（平成13年度155時間、19年度192時間）」、「過労死等の労災支給決定件数も増加傾向（平成15年度314件、19年度392件）」となっている。また2007年の就業構造基本調査速報では、就業時間が週60時間以上の者は25-44歳の男性正規雇用者では20%を超え、またそのような長時間就業者の割合は、さらに増加していると報告しており、過

剰就業の問題は一層深刻化している。さらに「名ばかり管理職」や「サービス残業」が横行し、労働基準法第 37 条の趣旨に応じて超過勤務手当を受けていない者もかなり多いと考えられる（小倉 2007）。従って、過剰就業の問題は分析に用いるデータは 2000 年のものであるが、この時点での過剰就業の要因を分析し、単に平均就業時間を減らすという以上の対策の可能性について実証的根拠を得るメリットは極めて大きいと考えられる。

以下、まず（1）オーバー・エンプロイメント（過剰就業）とアンダー・エンプロイメント（不完全就業）や潜在失業を含む就業時間のミスマッチと関連する概念をレビューし、（2）欧州での過剰就業対策に関連する政策を簡単にレビューし、（3）分析に用いるデータについて記述し、（4）男女別、有配偶・無配偶別の就業時間のミスマッチの実態について明らかにし、（5）過剰就業の構造と関連する分析方法について説明し、（6）雇用者についての過剰就業の説明要因の回帰分析結果を提示し、（7）最後に分析結果のインプリケーションと政策的対応について議論する。なお、本稿の分析は関連する理論が極めて未発達なので探索的であり、理論的仮説は提示していない。

2. 就業時間のミスマッチと関連概念のレビュー

本節ではまず「就業時間のミスマッチ」という概念の有効性について、関連する概念との比較において議論したい。関連する概念のうち、失業については特に説明を要しないと思われるが、潜在失業および不完全就業については、その概念は比較的歴史が古く、測定の問題はそれ以降も発達したが、概念的には 1950 年代にすでに労働人口統計で導入されている。昭和 31 年から始まったわが国の就業構造基本調査の主な目的の一つも潜在失業や不完全就業の把握にあった。**潜在失業者**は、「就業意欲喪失者 (discouraged workers)」に代表される就職希望があり、職があれば就く用意がありながら、適当な職が見つからないので求職活動を止め、求職活動の存在を定義に含める完全失業者の数には入らない無職の人たちをいう。なお、私見であるが通常訳語として用いられる「就業意欲喪失者」は誤訳であると思う。「落胆している (discouraged)」事柄は「就業」ではなく、「求職活動」だからである。従ってより正確には「求職意欲喪失者」と訳されるべきであるが、以下では **discouraged workers** という英語表現を用いる。一方、**不完全就業**は仕事をすでに持っている者の特性で、主に下記の 2 つの理由で、労働の活用が不十分と考えられる場合をいうが、クログ (Clogg, 1979) によってその計測的側面が緻密化された。

2 つの理由とは就業の量と質である。労働の量の活用の不十分とは**非自発的パートタイム就業者**（非自発的パートタイム労働者）に典型的にみられるが、希望就業時間が実際の就業時間を上回っている場合である。一方、労働の質の活用の不十分とは、**雇用のミスマッチ**に通常代表されるが、職で要求される知識・技術が、その職を持つ雇用者の人的資本の高さに見合わない場合で、例えば弁護士資格を持つ者が、一般事務員として雇われて

いる場合などをいう。クロッグは1983年にサリバンとの共著 (Clogg and Sullivan, 1983) で5つの「労働活用の枠組み (Labor Utilization Framework)」として「失業」に加え、「潜在失業」、「非自発的パートタイム就業」、「ワーキングプア」、「雇用のミスマッチ」の4つの要素を加え、失業および不完全就業についてこの5つの側面に着目することを提唱した。一方ティップスとゴードン (Tipps and Gordon, 1985) は、失業、潜在失業、非自発的パートタイム就業は問題がないが、「ワーキングプア」と「雇用のミスマッチ」を質の違う問題として、同様な問題の一部として扱うことに反対した。

一方クロッグとその共同研究者は1986年の論文 (Clogg et al, 1986) でティップスとゴードンに反論し、失業と不完全就業を更に細かく区分し、労働力人口を以下の11区分に分けることを提唱した：(1) 潜在失業者、(2) 離職・失職による失業者、(3) 一時帰休 (レイオフ) による失業者、(4) (労働力新規参入・再参入などによる) 他の失業者、(5) フルタイムの職が見つけれないことによる非自発的パートタイム就業者、(6) 景気が悪いので就業時間を短縮させられた就業者、(7) 自発的パートタイム就業者、(8) (1) - (7) に入らない臨時雇い、(9) 低所得による不完全就業者 (ワーキングプア)、(10) 雇用のミスマッチを経験している就業者、(11) 適切に雇用されているフルタイム就業者。クロッグらによれば、(1) ~ (4) が広い意味での失業者、(5) ~ (6) が非自発的パートタイム就業者、(8) ~ (10) が他の不完全就業者となる。

しかし、私はむしろティップスとゴードンの意見に賛成である。ワーキングプアと雇用のミスマッチは、全く質の異なる問題だと思える。これらの問題の重要性を疑うのではなく、実際の就業時間と希望する就業時間とのずれに関する問題を他の問題とは切り離した方が分析上すっきりするからである。また雇用のミスマッチには計測的問題にからむ概念的把握の問題がある。クロッグらの測定方法は本人の教育・資格が就いている職に要求される教育・資格を上回れば、雇用のミスマッチとみるのであるが、これには2つの問題がある。まず経済的に発達した国であっても、大学卒業者が2割程度の社会、5割程度の社会、8割以上の社会では、大学教育の平均レベルも卒業生の人材としての質も異なるであろう。しかし大学卒業者の割合が増えれば、当然「過剰に教育を受けた者 (over-educated people)」の割合は増え、結果として見かけ上の雇用のミスマッチも増えるが、それをもって不完全就業の増大とはいえない。供給側の労働の質が、教育年数のみで定まるとは考えられないからである。また、人材活用が不十分という意味での不完全就業をいうなら、わが国の非正規雇用者も一般職女性も、正規の総合職の雇用者に比べ、人材が十分に活用されているとは言い難い。従って、教育レベルが人材育成へ与える影響を一律と仮定したり、また教育レベルや資格のみに着目したりする現在の雇用のミスマッチの概念的把握や計測には理論的に疑念が残る。

米国政府の BLS（労働統計局）ではクロッグらの考えを一部取り入れて異なる 6 つの失業関連指標を計算・公表しているが、その中には雇用のミスマッチやワーキングプアの指標は含まれていない。6 つの指標とはまず (1) U1：15 週間以上継続して失業している者、(2) U2：職を失ったり、臨時雇いが終了したりすることによる失業者、(3) U3：無職で求職活動を（過去 1 ヶ月に）した者、である。U3 が通常の「完全失業者」である。ただしわが国の完全失業者は「過去 1 週間の間に求職活動した者」であり米国とは定義が異なる。他の 3 つの指標には (4) U4：U3 の該当者に **discouraged workers** を加えた者。ただしここで **discouraged workers** は現在就業希望がある無職者で、過去 1 年の間に求職活動をした者と定義されている。(5) U5：U4 の該当者にさらに **marginally attached workers** を加えた者。**Marginally attached workers** とは、無職で求職活動もしていないが、就業希望を有し、過去に求職活動経験がある者、と定義されている。(6) U6：U5 の該当者にさらに非自発的パートタイム就業者を加えた者。潜在失業者を **discouraged workers** と **marginally attached workers** に分けたところが従来の区分より細かいが、「過去 1 年に求職活動のある潜在失業者」とその他の潜在失業者を分けることには特別な意義があるとは思えない。

なお OECD の労働統計では不完全就業について非自発的パートタイム就業者を「可視可能な不完全就業 (**visible under-employment**)」、雇用のミスマッチを「可視不可能な不完全就業 (**invisible under-employment**)」と呼び、人材活用の質の問題を不完全就業に含めることでクロッグらの立場に近くなっている。

しかしアンダー・エンプロイメントに雇用のミスマッチという人材活用の質の問題を含むことは、オーバー・エンプロイメントとの関連上統一性に欠ける。オーバー・エンプロイメントは就業時間についての過剰就業という量だけの問題で、質の問題は関係していない (Golden 2003)。過剰就業には、パートタイム就業や無職を希望しながら、フルタイム就業をしている非自発的フルタイム就業、フルタイム就業者で希望しない所定外労働をして（させられて）いる非自発的超過勤務、およびパートタイム勤務だがさらに就業時間を減らしたい者の 3 種がある。

本稿で始めに実態を明らかにする就業時間のミスマッチとは希望就業時間と実際の就業時間のずれ一般を指しており、実際の就業時間が希望就業時間を下回る場合には、失業、潜在失業、および非自発的パートタイム就業が含まれる。また、実際の就業時間が希望就業時間を上回る場合は非自発的フルタイム就業、非自発的超過勤務、就業時間削減希望のパートタイム勤務者がある。このように就業時間のミスマッチという概念的把握は時間に関するアンダー・エンプロイメントとオーバー・エンプロイメントを統一的に扱える点がメリットである。クロッグらの労働活用枠組み (**Labor Utilization Framework**) は実際

には労働不完全活用枠組み（Labor Under-Utilization Framework）で 1980 年代以前は労働の過剰活用（Over-utilization）は全く念頭になかったといえる。労働の不完全活用と過剰活用を、同じ枠組みで議論するためには、量（就業時間）の問題だけを取り上げるのが概念上明快である。序で述べたように、本稿では特に過剰就業（オーバー・エンプロイメント）に焦点を当てる。原・佐藤（2008）も指摘し、本稿の分析でも更にその実態が明らかになるが、わが国でオーバー・エンプロイメントはアンダー・エンプロイメント以上に広範に存在している。

3. 過剰就業に関する EU の政策

以下過剰就業対策に関する EU の施策について簡単にレビューする。最も重要なのは 1993 年の EU 労働時間指令（Working Time Directive）の制定で、適用除外（opt-out）を選択したイギリス以外の EU 加盟諸国は残業時間を含めて雇用者の週平均就業時間が 48 時間を超えてはならないこととした。さらにこの指針は年 4 週間の有給休暇、週 1 日以上の休暇日、24 時間中最低 11 時間以上の休息時間の保証（実働就業時間 1 日 13 時間未満）、夜勤を含む勤務は 1 日 8 時間を超えてはならないこと、などを定めている。この法律は当初、輸送に携わる者など、移動労働者（mobile workers）を例外として法の適用範囲に含めなかったが、2000 年の法改正で移動労働者も適用範囲に含められることになった。さらに 2000 年には EU 諸国の基本的人権に関する憲章（EU Charter of Fundamental Rights）で雇用者が最大就業時間を制限する権利を持つことを基本的人権として宣言している。このため EU 諸国には過剰就業の問題は非自発的フルタイム就業以外あまり問題にならないといえる。

また常勤のフルタイム雇用者と他の雇用者の均等待遇についても、EU は 1997 年に EU パートタイム労働指令（Part-Time Work Directive）を制定してフルタイム就業者とパートタイム就業者の均等待遇を定めた。ただしデンマークは適用除外を選択し労使の合意に任せる方式としたが、2001 年に新たな法を制定して「法と交渉による 2 本だて」の仕組みを採用し、団体交渉による労使の合意が無ければ EU 指令に従うこととした。EU は更に今年 2008 年の 6 月には EU 臨時派遣労働者指令（Temporary Agency Work Directive）を制定し臨時（派遣）労働者と常勤者の均等待遇を制定するに至っている。

EU 労働時間指令については適用除外を選択したイギリスだが、法的には EU 指令を後追いする形で、類似の法律を定めている。1998 年に労働時間に関する政令（Working Time Regulations）の制定がそれで、EU 労働時間指令と同等の制度（週最大 48 時間労働、年 4 週間の有給休暇、1 日最低 11 時間の休息時間、夜勤を含む勤務の最大 8 時間労働）を発足させたが、雇用者が文書により企業と合意すれば最大 48 時間労働などの規定の適用除外ができるという付則があり、運用について民間主導を併用でき、法的規制がよ

り柔軟になっている。また一方でこの柔軟さのため、過剰就業の問題も残ることになった。また 2003 年には EU 同様この法の適用範囲を移動労働者に拡大し、形の上では EU と足並みをそろえる政策をとり、この点全く同様の法のない米国と対照的な国策をとるに至っている。また 2003 年に 6 歳未満の子供か 18 歳未満の障害児を持つ親がフレックスタイム勤務をとる権利を保障した子育て支援のための独自の**フレキシブル・ワーキング法 (Flexible Working Law)** を制定し、これらの子供を持つ親が時間的柔軟性を持って働けるよう配慮し、さらに 2006 年には家族と就業法 (**Work and Family Act**) を制定し (2007 年より実施)、フレキシブル・ワーキング法の適用を家族の介護者に拡大した。またフルタイム・パートタイムの均等待遇については早期に 1975 年の性差別禁止法 (**Sex Discrimination Act**) で不均等待遇を違法とする一方、2008 年の EU 臨時派遣労働指令については 12 週間以上継続就業の臨時・派遣労働者に適用を制限している。

フランスでは 2000 年に 20 人以上の従業員を持つ会社の**所定内労働時間**を一律 35 時間とすべきという法を制定し、2002 年にはその適用を従業員数によらずすべての会社に拡大することで、就業時間制限をより一層厳しくした。またこの所定内労働時間を超える残業時間について年間 180 時間 (月平均 15 時間) を超える場合は、企業は国の認定する労働監査官による許可を得る必要があるとした。また、就業しながら仕事場以外の場所で教育や訓練を受けるために、雇用者が望む期間、年次休暇をパートタイム勤務に振り代えられる**タイム・セイビング・アカウント**の制度を雇用者に法的に保証した。

オランダは就業時間に関して雇用者のワーク・ライフ・バランスに配慮する点で最も進んでいると考えられるシステムを国が制定した。2000 年施行の**雇用時間調整法 (Adjustment of Hours Law)** である。この法によって雇用者は企業からペナルティーを受けずに自ら就業時間を決める権利を与えられた。企業はビジネス上の十分な理由がある場合を除いて、この権利を雇用者に付与しなければならない。またこの雇用者の選択に対し、企業は選択の理由の説明を求めることができないことが規定されている。この法律が画期的なのは、この法律が完全に施行されている状態では、就業者の間で就業時間のミスマッチが存在し得ないという点である。またオランダでは EU パートタイム就業指令に先立つ 1996 年に**就業時間の均等待遇法 (Equal Treatment of Working Hours Act)** を制定し、パートタイム雇用者とフルタイム雇用者の均等待遇を定めている。現在オランダは EU 諸国の中でパートタイム就業者の割合が男女とも他国のそれと比べて大きい (権丈 2006)。これらの制度のため、非自発的フルタイム就業を含め、過剰就業の問題は原則としてオランダでは存在しない。

デンマークは 2002 年に**パートタイム就業法 (Act on Part-Time Work)** を改正して、雇用者がペナルティを受けずにパートタイム就業を選択できる権利を広く保証した。この

改正は家族に優しい企業と働き方のダイバーシティの推進を法的に支えるためであるとされている。またこの法により、デンマークはEU共通の就業時間規制で非自発的超過勤務が抑えられるとともに、独自のパートタイム就業法改正により非自発的フルタイム就業の問題もほぼ解決したといえる。

ベルギーは1985年に導入され1994年に適用拡大された「キャリア・ブレイク・システム」を改廃して、2002年に独自のタイム・クレジット制に関する法律を制定している(Debacker et al, 2004)。この法は従業者10人以上の企業に適用される。法は複雑で50歳以上の雇用者には追加のベネフィットがあるが、50歳未満の場合を説明する。法は同一雇用主への継続就業期間が1年以上の者には、最少3ヶ月から最大1年の間50%減のパートタイムで働くことを選択する権利を保証し、また同一雇用主への継続就業期間が5年以上の者には、最少6ヶ月から最大5年の間20%削減した就業時間で働くことを選択する権利を保証している。このベルギーのタイム・クレジット制は、オランダでの雇用時間調整法でのパートタイム勤務の選択や、デンマークの改正パートタイム就業法の下でのパートタイム勤務の選択と大きく異なる点が2つある。一つはオランダやデンマークの場合はフルタイム就業からパートタイム就業へ変われば当然就業時間の減る分所得は減り、その所得補填はないが、ベルギーの場合はタイム・クレジット適用による就業時間の減少が社会保障の対象となり年齢や勤続年数に依存する一律の(つまり本人の失われた所得に依存しない)タイム・クレジット・ベネフィットという手当が国から支給される点である。第2に企業負担に配慮し、企業はその雇用者のうちタイム・クレジットを利用して50%もしくは20%就業時間削減を申請する者が企業の雇用者の5%に満たない場合は、申請者のすべてにその削減を認めなければならないが、5%を超える場合は、5%を超えない最大人数についてのみ申請を許可し、どの雇用者に許可するかを選択権を持つとした点である。

このように、EUの労働時間指令を超える、就業時間の削減や柔軟性の保証は、各国でまちまちであるが、EU諸国はそれぞれ過剰就業を抑制する法的制度を整えてきた。英国は、EU労働時間指令には適用除外を選択し、法の運用には柔軟性を留保するが、制度上は足並みをほぼ他のEU諸国に合わせる一方独自の工夫もしている。一方米国やわが国は、この点何らの法的規制をしていない。もっともオーバー・エンプロイメントが統計上深刻な問題とは考えられない米国では規制をせねばならない根拠は少ないが、下記の分析が明らかにするようにわが国の実情は全く異なる。

4. データ

本稿で分析に用いるデータは慶応義塾大学が2000年に行った「アジアとの比較による家族・人口全国調査」である。この調査は20歳から50歳の男女の全国標本であるが、本稿では50歳の2標本を除く、20-49歳の標本のうち学生を除く1,961人の男性、2,277

人の女性標本を含む計 4,238 標本を用いており、就業時間のミスマッチの分析では従属変数の定義ができないため希望就業時間の「わからない」約 6%の女性標本、約 7%の男性標本を除外しており、過剰就業に関する回帰分析ではさらに、自営業、家族従業者、農林漁業者を除く雇用者について行っている。

就業時間のミスマッチは通勤時間を除く「通常の 1 週間の平均就業時間」に対する質問と、「もしあなたが希望する時間だけ働けるとすれば」という条件での希望する 1 週間の就業時間に関する質問への回答の組み合わせで定義される。回答枝は共通で (1) ゼロ、(2) 1-15 時間、(3) 16-34 時間、(4) 35-41 時間、(5) 42-48 時間、(6) 49-59 時間、(7) 60 時間以上で、希望時間のほうにはさらに「わからない」という回答枝が追加されている。表 1 はこの 2 変数について標本ウェイトつき頻度の分布を示している。

(表 1 はこのあたり)

表 1 の結果は有配偶女性については、実際に無職の者の割合が 37%なのに、その状態を希望する者は 8%に過ぎず、その一方週 16 時間以上のパートタイム就業は、実際は 22%なのに 2 倍近くの 39%がこの就業時間を希望しているので潜在失業が顕著なことがわかる。一方男性については 41%の有配偶男性と 36%の無配偶男性がそれぞれ残業のないフルタイム就業を希望しているのに、実際にその就業時間で働いている者は、それぞれ 16%と 18.5%にすぎず、他方で 60 時間以上勤務する者は有配偶で 19%無配偶で 12%いるが、その就業時間を希望する男性は配偶者の有無にかかわらずわずか 3%前後であり、過剰就業が顕著である。また無配偶女性については、一方で無職の者は 10%なのにその状態を希望する者は 4%であり、他方でパートタイム勤務を希望する者、残業のないフルタイム就業を希望する者、残業を希望する者はそれぞれ 27%、42%、20%なのに、対応する実際の就業時間ではそれぞれ 13%、34%、42%と、潜在失業もあるがそれ以上に過剰就業が顕著である。就業時間のミスマッチについてさらに以下で精密に分析する。

就業時間のミスマッチの分析に引き続いて雇用者の過剰就業の回帰分析を行う。ただし農林漁業者は、調査では自営業や家族従業と別のカテゴリーとしているが、自営業者や家族従業者も多いと考えられるので除いている。回帰分析の説明変数として用いる変数は以下である。(1) 常勤とパート・臨時の区別、(2) 性別、(3) 有配偶・無配偶の別と最小子の年齢の組み合わせ (6 カテゴリー)、(4) 職場の時間的柔軟性、(5) 通勤時間、(6) 職業 (5 カテゴリー)、(7) 自分の親との同居の有無、(8) 教育 (6 カテゴリー)、(9) 年齢 5 歳区分 (6 カテゴリー)。なお一部のモデルでは、後述する理由により、(10) 希望就業時間 (5 カテゴリー) をさらに説明変数に加えた。なお、職場の時間的柔軟性は「私は、家庭の用事のために、仕事の日時を変えることができる」ことに対し「全く良くあたって

いる (5)」、「ある程度あっている (4)」、「どちらともいえない (3)」、「あまりあっていない (2)」、「全然あっていない (1)」と括弧内の値で格付けした変数である。またすべての変数について、常勤とパート・臨時の区別、性別、希望就業時間との交互作用効果を調べた。また、補足分析としてこの過剰就業の回帰分析に加えて、希望就業時間の回帰分析をあわせ行った。

またこれらの 10 変数以外にも、以下の変数について、性別および常勤対パート・臨時の別との交互作用を含め、影響を調べたが、有意な効果が見られなかったので最終モデルからは省いた。(1) 小学校までの居住地が市街地か否かの別、(2) 保育園が近くにあることを知っておりかつ入園は容易と思うか否か、(3) 配偶者の家事時間、(4) 配偶者の親との同居、(5) 性別役割意識（「男が家族を養い、女は家庭を守るのがみんなにとって良い」に賛成か否か）。なお、本人の所得、本人の家事時間、仕事と家族の役割葛藤に関する意識、は内生変数と考え説明変数に含めなかった。

5. 就業時間のミスマッチの分析

表 2 は学生を除く 20-49 歳の母集団について男女別、有配偶・無配偶別に「実際の 1 週の平均就業時間」と「希望する就業時間」のクロス表（標本ウェイト付き）を作り、それをパターン分けして割合をみたものである。太字の部分がフルタイム就業者の過剰就業のケースである。なお、希望時間の「わからない」標本は除いている。

（表 2 はこのあたり）

表 2 はわが国の就業時間の現状について「実際」と「希望」が一致しているのは、20-49 歳の有配偶女性で 33%、無配偶女性で 36%、有配偶男性で 25%、無配偶男性で 30% であり、いずれも極めて低いが、相対的には一致度は無配偶女性が一番高く、有配偶男性が一番低くなっている。

一致度の一番低い有配偶男性の場合、実際と希望が一致しないケースの大部分は「フルタイムのまま残業時間を少なくしたい」非自発的超過勤務者で、このグループの全体の 50%にもものぼる。またフルタイムでなく、パートタイムや全く勤労したくないという、非自発的フルタイム就業者も、有配偶男性ではそれぞれ 10%と 6%に上る。有配偶男性では、非自発的超過勤務者と非自発的フルタイム就業者とパートタイム勤務で就業時間を少なくしたい者とあわせて、過剰就業者が、全体の 2/3 の 66%にも達する。無配偶男性の場合は、非自発的超過勤務者が 36%とやや少なくなるが、非自発的フルタイム就業者は、有配偶男性とほぼ同程度の割合であり、すべてあわせて過剰就業者の割合は約 51%となる。

一方有配偶女性の場合、無職（専業主婦）だがパートタイムで働きたい人（25%）やフルタイムで働きたい人（7%）が多く、専業主婦（有配偶・無職）を希望する専業主婦は有配偶女性全体の4%、専業主婦中のわずか11%にすぎない。有配偶女性の約1/3、専業主婦の約9割は、失業者か潜在失業者なのである。一方無配偶女性は失業・潜在失業者が10%弱、過剰就業者が45%と無配偶男性と類似したパターンになっている。

以上の特徴から、就業時間のミスマッチについて、「希望就業時間」>「実際の就業時間」の成り立つアンダー・エンプロイメントが、反対の「希望就業時間」<「実際の就業時間」の成り立つオーバー・エンプロイメントより割合が大きいのは有配偶女性のみで、後の3つのグループはオーバー・エンプロイメントの割合がアンダー・エンプロイメントの割合を大きく上回ることがわかる。

しかし、オーバー・エンプロイメントについてのこれらの4グループの違いは、雇用者、特に常勤雇用者、のグループ間の違いによってかなり説明できる。表3はそのことを示している。

（表3はこのあたり）

表3は、性別、有配偶・無配偶別に、20-49歳の非学生人口中の過剰就業者の割合、20-49歳の雇用者中の過剰就業者の割合、20-49歳の常勤雇用者中の過剰就業者の割合を示している。最後の割合が示すように、常勤雇用者中の過剰就業者の割合は有配偶男性が68.5%と他のグループよりやや大きいが、他のグループは有配偶女性が62.3%、無配偶男性が58.2%、無配偶女性が56.3%と割合があまり変わらないことを示している。過剰就業は雇用者に広範に存在し、特に常勤雇用者に顕著なのである。

しかし、表3の結果は過剰就業をその2大要素である「フルタイムのままで残業時間を少なくしたい」非自発的超過勤務者と、「フルタイムだがパートタイムになりたい」者と「フルタイムだが無職になりたい」者の合計である非自発的フルタイム就業に分けてみると、男性は前者の割合が後者よりはるかに大きいのに、女性の場合は前者が後者よりやや大きい程度（無配偶女性の場合）か、むしろ後者の割合が大きい（有配偶女性の場合）ことがわかる。これは過剰就業のあり方の主な男女の違いで、女性のほうが男性よりパートタイム就業希望者が多いことから生じるが、この分析は後にさらに精緻化する。

6. 雇用者の過剰就業の回帰分析

6.1 分析の枠組みと戦略

表3の分析に基づき本節では対象を希望就業時間が「わからない」者を除く20-49

歳の標本のうち、非農林漁業の雇用者 2,874 人に限って、過剰就業の関連要因の回帰分析を提示する。自営業者、家族従業者、農林漁業者は分析から除かれている。また 35 時間未満勤務者でさらに就業時間を減らしたい少数者は以下の回帰分析では過剰就業者に含めず、過剰就業なしとしている。なおこの定義での雇用者標本の過剰就業者割合は 52% である。以下まず、実際の計量的分析に先だって分析的枠組みと過剰就業に対する説明変数の効果のパターンの分類と解釈について説明する。

過剰就業は、表 3 で区別したように非自発的超過勤務と非自発的フルタイム就業の 2 要素があるが、表 4 は実際の就業時間と希望就業時間についてそれぞれ 5 カテゴリーを用いた組み合わせでこの 2 つの要素がどう定義されるかを示している。表 4 でコード 2 の組み合わせが非自発的超過勤務、コード 3 が非自発的フルタイム就業に対応し、コード 1 が過剰就業がない場合である。

表 4 において過剰就業（表内のコード 2 と 3）の割合が高まるのには以下の 3 つのメカニズムがある。それらは

(M1) 希望する就業時間の周辺分布が同じなら、実際の就業時間の分布が時間の多い方にシフトすれば過剰就業が増す。

(M2) 実際の就業時間の周辺分布が同じなら、希望する就業時間の分布が時間の少ない方にシフトすれば過剰就業が増す。

(M3) 実際の就業時間の周辺分布も希望する就業時間の分布も同じであれば、2 変数の関連が弱いほど過剰就業のうちの「非自発的超過勤務者」が増す。

M3 のメカニズムは説明を要すると思われる。希望する就業時間が実際の就業時間の関連が強まれば表 4 で希望と実際の時間の一致する太字の 1 の部分の頻度が増え、行列の上三角のコード 1 の部分の頻度も、下三角のコード 2 と 3 の部分の頻度も減少する。従って過剰就業者の割合は減る。反対に実際の就業時間が希望する就業時間と統計的に独立に定まる程度が増えるほど、表 4 で希望と実際の一致する太字の 1 の部分の頻度が減り、行列の上三角のコード 1 の部分の頻度も下三角のコード 2 と 3 の部分の頻度も増加する。従って、過剰就業の割合は増える。これが上記のメカニズム M3 の意味である。

表 4. フルタイムの就業時間区分別の希望就業時間と過剰就業のタイプ

実際の就業時間	希望就業時間				
	35 未満	35-41	42-48	49-59	60 以上
35 未満	1	1	1	1	1
35-41	3	1	1	1	1
42-48	3	2	1	1	1

49-59	3	2	2	1	1
60 以上	3	2	2	2	1

- 1：過剰就業無し（希望就業時間も実際の就業時間も35時間未満の場合を含む）
- 2：非自発的超過勤務
- 3：非自発的フルタイム就業

過剰就業者割合の様々なグループ間差の分析を(1)M1~M3のメカニズムを考慮して行うこと、つまり男女の別や、常勤とパート・臨時の区別や、職業の違いなどグループ間の違いがM1~M3のメカニズムのうちどのメカニズムを通じて、過剰就業に影響を与えるのかについて分析をすること、(2)またグループ間の違いが、非自発的超過勤務と非自発的フルタイム就業の主どちらを通じて過剰就業に影響を与えるのかを回帰分析的に見定めるのは、技術的にそう容易なことではなく、一定の仮定を要求する。以下(1)と(2)について本稿の分析戦略についてまず解説する。

6.2 M1~M3のメカニズムの分解について

まず、過剰就業を生み出す原因、特にそのグループ間の違いについて、をM1~M3のメカニズムを区別して回帰分析するには、希望就業時間(Y1)と実際の就業時間(Y2)の結合分布によって定まる過剰就業者割合についてY1とY2を相互依存的なものとするか、一方を他方の外生変数と見ることが出来るかで、分析の戦略も複雑さも大きく異なる。

もしY1とY2を相互依存的なものとするなら、Y1とY2の結合分布を従属変数として(1)Y1を制御したY2のカテゴリー間の対数オッズ、(2)Y2を制御したY1のカテゴリー間の対数オッズ、(3)Y1とY2の間の対数オッズ比の3要因について説明変数がどのように影響を与えるのかを見る同時回帰分析が有効である。これはY1とY2が共に2つのカテゴリーの場合は4カテゴリーの多項ロジットモデルの変形になるが、表4のように5x5の分布の場合対数オッズも対数オッズ比も複数あるので社会移動表の回帰分析同様、データに即したモデル構築により過剰就業を特徴付ける必要があるがそのような特殊モデルの回帰分析の統計ソフトが必要となり、不可能ではないが非常に複雑となる。代案としては例えば一方を従属変数とし、他方を内生的説明変数と見てIV (Instrumental Variable) 法を用いることが考えられるが、希望と実際の就業時間について一方に大きな影響を与え、他方に全く影響を与えないIV (道具的変数)を得るのは極めて困難である。

では仮定は強くなるが、一方を他方の外生変数とみなすことはどうか？ 希望就業時間(Y1)が実際の就業時間(Y2)に影響することは間違いがないから、Y2をY1の外生変数と見ることが出来ない。では逆はどうか、もし希望就業時間が個人の選好(プリフェ

レンス)を意味し、通常経済学で仮定する選好の外生性を仮定できるならこの仮定は成り立つ。だが心理学的には、実際の就業時間が逆に希望就業時間に影響を与える可能性は十分ある。パネル調査があれば希望と実際の双方向の影響の有無について検証できるがここではできない。本稿の分析では分析戦略上実際の就業時間の決定に対し、希望就業時間を外生変数と見なす戦略を取る。しかしこの仮定は強いものなので、以下の分析において希望就業時間を制御するモデルの結果の解釈に基づく結論の部分はやや暫定的なものとなる。

希望就業時間を実際の就業時間の外生変数性と仮定すると、M1~M3のメカニズムの分解には以下の戦略がとれる。まずM2については希望就業時間を従属変数とする順序ロジット分析で説明変数の影響の有無が確認できる。また過剰就業者割合のロジスティック回帰分析で、希望就業時間を制御するモデルとしないモデルを比較することで、M2を制御した後の過剰就業の決定要因とM2の影響を含めた過剰就業の決定要因について比較分析できる。さらにM3のグループ間の違いの影響については、過剰就業の回帰分析において、希望就業時間と他の説明変数との交互作用効果を見ることで分析できる。一般に希望と実際の関連が強いほど、過剰就業になりにくい、このことは希望就業時間の違いが過剰就業に与える影響が大きいほどM3のメカニズムによる過剰就業が生まれ、逆に希望時間が過剰就業に与える影響が小さいほどM3のメカニズムによる過剰就業が生まれにくいことを意味する。この事実はグループを区別する説明変数と希望就業時間の過剰就業への交互作用効果があり、あるグループにとって他のグループより希望就業時間が過剰就業に与える影響が大きいほど、M3のメカニズムの違いを通じてそのグループに過剰就業が生じており、逆に交互作用効果がなければM3のメカニズムは過剰就業のグループ間格差に影響を与えていないと結論できる。

6.3 非自発的超過勤務者割合と非自発的フルタイム就業者割合について

表4の3つのカテゴリーの生じる確率をそれぞれ P_1, P_2, P_3 とすると、希望就業時間が増加したり、フルタイム就業を望む者の中で実際と希望の就業時間の関連の強さが減少すると P_2 が増加し P_1 が減少するので、 P_2/P_1 のオッズだけでなく P_3/P_1 のオッズも増加する。つまり、 P_2/P_1 と P_3/P_1 は独立には決まらない。このことは、3カテゴリーを区別するとき多項ロジットモデルのIIA (Independence from Irrelevant Alternatives)の仮定が成り立たないことを示唆する。従って、この仮定を弱めるネステッドロジットモデルの応用も考えられるが、本稿では希望就業時間の外生性を仮定して下記の分析戦略を取る。

表4から明らかなように、定義により、希望就業時間が35時間以上の場合の過剰就業は非自発的超過勤務となり、35時間未満の場合には非自発的フルタイム就業となる。したがって、希望就業時間についてそれが35時間以上であるか未満であるかの区別を制御し、さらにその区別との相互作用効果を見れば説明変数がフルタイム就業希望者中の非

自発的超過勤務を生み出す傾向に影響を与えるか、短時間（週 35 時間未満）就業希望者中の非自発的フルタイム就業を生み出す傾向に影響を与えるかを分けて調べることができる。本稿はその分析を行う。

ただし、このことは非自発的超過勤務と非自発的フルタイム就業の過剰就業者割合への貢献のグループ間格差の分析とはならない。一般に過剰就業者割合について以下の式が成り立つ。

$$P_{OE} = P_{IVOW} + P_{INFE} = \frac{P_{IVOW}}{P_{FTP}} P_{FTP} + \frac{P_{INFT}}{1 - P_{FTP}} (1 - P_{FTP}) \quad (1)$$

ここで P_{OE} は過剰就業者割合、 P_{IVOW} は非自発的超過勤務者割合、 P_{INFT} は非自発的フルタイム就業者、 P_{FTP} はフルタイム就業希望者である。したがって P_{IVOW} / P_{FTP} はフルタイム就業希望者中の非自発的超過勤務者割合、 $P_{INFT} / (1 - P_{FTP})$ は週 35 時間未満就業希望者のうちのフルタイム就業者割合である。式 (1) は過剰就業者割合が 2 つの条件つき割合である P_{IVOW} / P_{FTP} と $P_{INFT} / (1 - P_{FTP})$ のウェイトつき平均で表せることを示す。

式 (1) は過剰就業者割合は、他の条件が同じであれば (1) フルタイム就業希望者中の非自発的超過勤務割合が大きいほど、また (A) 週 35 時間未満就業を希望する者の中での、フルタイム就業者割合が大きいほど、大きくなり、また (B) フルタイム就業希望者割合にも影響される。フルタイム就業希望者割合にどう影響されるかという点、

$$P_{IVOW} / P_{INFT} = \{P_{FTP} / (1 - P_{FTP})\} \{ (P_{IVOW} / P_{FTP}) / (P_{INFT} / (1 - P_{FTP})) \} \quad (2)$$

が成り立つので、(A) と (B) のオッズが一定であれば、非自発的超過勤務者割合と非自発的フルタイム就業者割合の相対比は、フルタイム就業を望む者の割合が多くなるほど大きくなる。後述するように性別は回帰分析が問題にする (A) と (B) のオッズ比に異なる影響を与えず、したがって表 3 で見た性別の違い (P_{IVOW} / P_{INFT} の比は男性の方が女性より大きいこと) は主に女性の方が男性より週 35 時間未満の就業希望者の割合が大きいことから生じている。本稿では (A) と (B) のオッズの決定要因の分析は過剰就業者割合のロジスティック回帰分析で、希望就業時間が 35 時間以上か否かの別との交互作用効果を分析することで行うが、それとは別途に希望就業時間が 35 時間以上であるか否かのロジスティック回帰分析を合わせて行う。

7. 雇用の過剰就業の要因についての回帰分析結果

表5は雇用者の過剰就業の予測要因についてのロジスティック回帰分析の結果を提示している。モデル1Aが希望就業時間を制御しないモデル、モデル1Bが希望就業時間を制御したモデルである。これらのモデルでは説明変数間の交互作用効果は含まれていない。

表6は希望就業時間を制御しないモデル2Aでは性別と常勤対パート・臨時の別と他のそれぞれの説明変数との間に交互作用効果があるかどうか、つまり男女で過剰就業を生み出す要因に違いがあるかどうか、また常勤とパート・臨時で過剰就業を生み出す要因に違いがあるかどうかをテストした予備分析（結果は略）の結果、婚姻・子供の有無と性別との間に有意な交互作用効果がみられたので、関連部分のみ取り出して掲載した表である。なお、他の変数と常勤対パート・臨時の別の交互作用効果がすべて有意でなかったことは、

過剰就業の要因が、下記のモデル2Bで見られる違いを例外として、調べた変数の中では常勤とパート・臨時では異なることを意味する。

また希望就業時間を制御しないモデル2Bでは、性別と常勤対パート・臨時の別に加え、希望就業時間と各変数との間に交互作用効果があるかどうかを調べ、有意なものについてモデルに含めている。なお希望就業時間との交互作用効果については表4の5カテゴリーとの交互作用効果と、週35時間以上就業希望と35時間未満希望の2区分についての交互作用をとともに調べた。後者との交互作用効果は、前節で述べたように、説明変数が非自発的超過勤務と非自発的フルタイム就業への影響で異なるかどうかのテストに関係している。またこれらの2つの交互作用効果が共に有意である場合は、カイ2乗検定で、より優れた表現の方を採用した。この結果希望就業時間の5カテゴリー区分と性別との間に、また希望就業時間が35時間以上か否かの2区分と常勤対パート・臨時の区別、および通勤時間との間に、それぞれ有意な影響があることが分かったので、これらを含めた結果がモデル2Bである。

また、表7と表8では補足分析として、希望就業時間の決定要因の分析を提示している。表7は交互作用効果を含まない結果、表8は交互作用効果を含む結果である。また各表で第一列目は希望就業時間の5カテゴリーを従属変数とする順序ロジット（ordered logit）モデルである。正の回帰係数は希望就業時間がより多いことを、負の回帰係数は希望就業時間がより少ないことを示す。第2列目と3列目は、その2要素であり、第2列はフルタイム就業（週35時間以上）希望か否かのロジスティック回帰分析の結果を、第3列は標本をフルタイム就業希望者（週35時間以上就業希望者）に限って、希望就業時間（希望残業時間）についての順序ロジットモデルの結果を示している。

(表5—表8はこのあたり)

以下の結果の解説では、各表毎に行うのではなく、各説明変数ごとに表5から表8までの結果を合わせて、その変数の過剰就業への影響について何が発見されたかを解説する。また、以上の結果はすべて多変量回帰分析なのですべての効果は、年齢や教育など他の変数をすべて一定とした、独自の効果についてである。

7-1. 女性対男性の性別効果

性別は、他の変数との交互作用効果があるが、平均的效果は表5と表7の結果に見て取れる。平均的には男性と比べ女性は過剰就業傾向が少ない(表5)。希望就業時間は男性よりはるかに少なく、これは女性がフルタイム就業を希望する傾向が男性より小さいだけでなく、フルタイム就業を望んでいても希望残業時間が男性より少ないからである(表7)。だから、もし実際の就業時間が男女で同じなら、女性のほうが、希望就業時間が少ない分、むしろ男性より過剰就業となるはずである。しかし、希望就業時間が同程度の男女の間には極めて大きな過剰就業度の差がある(表5のモデル1Bの結果)。このモデル1Bでは、希望就業時間の影響(メカニズムM2)を制御しているがメカニズムM3は男女で差が無い(希望時間と性別の交互作用効果がない)を仮定しているので、男性が女性に比べ過剰就業度が高いことは希望と実際の関連度の男女差の違いの影響を含む就業時間の差の影響が、逆向きの希望時間の影響より大きいことから生まれる。単純に言えば、男女の希望就業時間差の影響を上回る男女の実際の就業時間差影響があるので男性のほうが過剰就業度となるのである。実際、希望時間を制御しないモデル(表5のモデル1A)では、女性の方が希望就業時間が高い分過剰就業になる効果がモデル1Bの結果を部分的に相殺するので、モデル1Bに比べこの女性対男性の負の性別効果が3分の1程度に小さくなっている。

性別と希望就業時間との交互作用効果を含む表6のモデル2Bの結果はさらに示唆に富む。このモデルは性別と婚姻・子供の有無との交互作用も含むので、性別の主効果(-0.818で0.1%有意)は、希望就業時間の基底カテゴリー(35-41時間希望)の場合でかつ婚姻・子供の有無の基底カテゴリー(無配偶、子供無し)の場合の男女差を示すが、今この無配偶・子供無しの場合の各希望就業時間カテゴリー別の性別効果を考えると、対応する交互作用効果を加えて、性別効果は希望就業時間がそれぞれ35時間未満のとき-0.081(=-0.818+0.737)、35-41時間のとき-0.818、42-48時間のとき-0.327(=-0.818+0.491)49-59時間のとき0.043(=-0.818+0.861)となり、希望時間が35-41時間、つまりフルタイム就業希望で残業なしの希望、のとき以外に有意な男女差は無い(また希望就業時間が60時間以上の場合定義により男女とも過剰就業はない)。

つまり、男性が女性よりも過剰就業になる原因は、上記で述べたように、実際の就業時間差が、希望時間差を上回るからだが、それは特にフルタイム就業で残業無し（週35-41時間）の希望の男女について、企業がその希望に応じる程度が男性よりも女性に大きいことから来ることが分る。つまり残業無しの希望については、女性のほうが男性よりもその意志を尊重されやすいので、女性の過剰就業度が小さくなるのである。ただし、性別効果は、さらに後述する結婚・子供の有無との交互作用効果もある。

では短時間勤務（35時間未満勤務）希望の場合はどうか？ 実際女性は男性より短時間勤務者がはるかに多い。表6のモデル2Bの結果は、女性の短時間勤務希望が男性のそれより尊重される傾向は見られないことを示唆する。実は、この希望への対応は、性別効果でなく、従業上の地位（常勤対パート・臨時）の効果として存在するのである。これについては後に記述する。

さらに過剰就業を、非自発的超過勤務と非自発的フルタイム就業に分けた場合、女性がフルタイムで残業無しの希望が男性より尊重されやすい分、フルタイム就業希望者中の非自発的超過勤務傾向は少なくなるが、短時間就業（35時間未満）希望者中の非自発的フルタイム就業者割合に男女の有意な差はない。しかし、実際は表3で見たように非自発的超過勤務者が男性に多いだけでなく、非自発的フルタイム就業者は女性に多い。これは表7に見られるように女性のほうがフルタイム就業希望者の割合が男性より少ないという構成比の割合によって生じ、それぞれの場合（希望就業時間が35時間以上か未満か）の過剰就業者比率の違いによって主に生じるのではないことがわかる。

7-2. 婚姻・子供の有無の効果

婚姻と子供の有無および最小子の年齢は性別との交互作用効果がある。従って、交互作用効果を含む解釈は表6と表8に基づいて結果を記述する。なおカテゴリーによっては交互作用効果が有意でないので、その場合は男女の共通な特徴を表5と表7に基づいて記述する。交互作用効果を含む結果は、男女別と男女差についてパターンを記述する。なお交互作用は男性0、女性1のダミー変数を用いて定義しているので「婚姻・子供の有無」の主効果が男性の間の効果、主効果に交互作用効果を加えた効果が女性の間での効果、男女差が交互作用効果となる。

この効果の記述には基底カテゴリーである「無配偶、子供無し」、に対し「無配偶、子供有り」、「有配偶、最小子6歳未満」、「有配偶、最小子6-14歳」、「有配偶、最小子15歳以上」、「有配偶、子供無し」の5つのカテゴリーを比較しているが、主たる有意な効果は「有配偶、最小子6歳未満」と「有配偶、最小子6-14歳」に見られるので、以下その2

つの効果の意味について解説する。

A1. 「有配偶・最小子6歳未満」の効果

表6の希望就業時間を制御しないモデル2Aの結果は、それぞれ同性の無配偶・子供無しの者に比べ、有配偶で最小子が6歳未満の場合、男性は過剰就業度が高まり(0.458、1%有意)、女性の場合はむしろ低くなる($-0.434=0.458-0.892$, 5%有意)ことを示している。またこの男女差(-0.892)は0.1%有意で大きな効果である。またこのため男女の過剰就業度の差は「有配偶・最小子6歳未満」の場合に最大となる。

また表8の結果は、それぞれ同性の無配偶・子供無しの者に比べ、有配偶で最小子が6歳未満の場合、男女とも希望就業時間に有意な差がないことが分る。ただし、この結果は女性については最小子が6歳未満で、希望就業時間の少ない場合、従業上の地位が、常勤からパート・臨時に変わることが多く、後述する従業上の地位の効果として説明される上に、このライフ・ステージの多くの女性が職を離れるため、選択バイアスがかなりあると予想される。

しかし、希望就業時間に差が無いのに、過剰就業度に別方向の結果があり、男女差が拡大することは6歳未満の子供がいると実際の就業時間が男性では増し、女性では減ることを意味する。企業がこの状況の男性には就業時間を増加させ、女性には逆に軽減させる傾向があることが想像できる。しかし、女性の場合の、常勤とパート・臨時の区別を制御した上での、実際の就業時間の減少は、選択バイアスの結果、つまり就業時間を減少させることのできる女性が雇用を継続し、他の女性は離職することの結果を意味する可能性がある。

A2. 有配偶・最小子6-14歳の効果

無配偶・子供無しの場合と比べた場合、最小子が6-14歳の場合、性別との有意な交互作用効果が無く(表6のモデル2A)、男女ともより過剰就業度が高まる(表5のモデル1A)。ただし、希望就業時間への影響には男女間に有意な差があつて、最小子が6-14歳の場合、無配偶・子供無しの場合と比べ、男性では希望就業時間は有意に異ならない(0.020、表8の第一列)が、女性は希望就業時間が有意に小さくなり($-1.029=0.020-1.049$, 0.1%有意)、それはこのライフ・ステージの女性が短時間勤務を望む傾向が大きくなることから生じる(0.1%有意、表8の第2列)。また彼女たちが少ない残業時間を望む傾向も効果はあまり強くないが(10%有意)が観察される(表8の第3列)。

この結果、最小子が6-14歳の場合、男女とも、それぞれ無配偶・子供無しの同性者に比べ、過剰就業となるがそのメカニズムは異なる。男性の場合は6歳未満の子供のい

場合と同様で、希望就業時間が異ならないのに実際の就業時間が多くなるので過剰就業度が高くなるのである。一方女性の場合は、希望就業時間が少なくなるのに、実際の就業時間がそれに対応する程度には少なくなる（表は掲載しないが、実際の就業時間の順序ロジットモデルの結果は、無配偶・子供無しの女性に比べ、有配偶で最小子が6歳未満の場合だけでなく6-14歳の場合も、他の変数の影響を制御して、就業時間は減少する）ため過剰就業になるのである。

7-3. 常勤 対 パート・臨時の効果

常勤対パート・臨時という従業上の地位の効果は分析に含めた変数のうち最大のものであり、パート・臨時に比べ、常勤者の過剰就業傾向ははるかに大きい。実際単純に過剰就業者割合を比べると表9で示すように常勤者が62%、パート・臨時が11.5%で、パート・臨時に関する限り過剰就業の現状は米国並みに低い。常勤対パート・臨時の別と他の変数との間には、下記の希望就業時間との交互作用効果を除いて、有意な交互作用効果はなく、過剰就業の決定要因では、常勤者とパート・臨時で差が無いことを結果は示しているが、パート・臨時では過剰就業者の標本数（66人）が少ないので、要因を見つけにくく、結果として常勤者の間での決定要因で代表する結果となったとも考えられる。

また表7の結果はパート・臨時の雇用者は当然のことながら、常勤者より希望就業時間が小さいが（表7の1列目）、それはパート・臨時が常勤者に比べはるかに短時間（週35時間未満）就業を望むからで（表7の2列目）、フルタイム就業を望む者の間では希望残業時間について常勤とパート・臨時間に有意な差は無い（表7の3列目）。

常勤に比べパート・臨時で短時間勤務希望が大きく、フルタイム就業希望であれば残業時間希望に差が無いので、もし仮に両者の実際の就業時間が同じなら、(1)パート・臨時のほうが常勤者より平均的には過剰就業となるが、フルタイム就業希望者中非自発的超過勤務の程度は同じになるはずである。しかし実際の結果は、常勤者のほうがパート・臨時よりはるかに過剰就業となる。これは性別の場合と同様、実際の就業時間についての常勤とパート・臨時間の差の影響が、希望時間の差の影響より大きいせいだが、さらに以下の発見が重要である。

表6のモデル2の結果は希望時間が週35時間以上であるか否かと常勤対パート・臨時の別の間には強い交互作用効果があり、常勤者がパート・臨時より過剰就業となる傾向は、希望就業時間が35時間未満の場合は、35時間以上の場合よりはるかに大きいことを示している。一般に常勤者は希望に反して就業時間が長い過剰就業度が、パート・臨時の者より大きい、交互作用効果はこの傾向が希望就業時間が35時間未満の場合に特に顕著となることを意味する。つまり、短時間勤務の希望が企業に尊重される程度は、常

勤者はパート・臨時の者よりはるかに少ない。そんなことは当然ではないかと考える人もいるかと思うが、世界的に見ればこれは当然では全く無い。ここでいうパートは臨時同様非正規雇用者である。一方常勤は、調査ではこの点完全に明確ではないが大多数は正規雇用者と考えられる。しかしわが国では短時間正社員は普及しておらず労働力人口の1%未満である(山口 2008)。短時間正社員になることが容易な国(正規・非正規の区別はわが国特有のものなので、不定期雇用もしくは雇用契約更新がデフォルトの有期の短時間雇用の普及している国)では、雇用者の短時間勤務の希望の尊重される割合は高いのである。わが国の場合、そういった短時間就業希望の実現が、正規雇用者から非正規雇用者の「パート」にならなければ実現できないことが、むしろ特異なのである。またこの交互作用効果は希望就業時間の違いが過剰就業に与える影響は常勤の方がパート・臨時より大きいことを示し、常勤者はM1のメカニズム、つまり実際の就業時間がより大きいこと、だけでなくM3のメカニズム、つまり就業時間について実際が希望に関連せず決められる傾向が高いこと、のせいで過剰就業になっていることを示す。

また上記の結果は、パート・臨時に比べ常勤者の場合、非自発的超過勤務者になる割合が、オッズ比で $6.9 (= \exp(1.934))$ 、表6のモデル2B)となり、非自発的フルタイム就業者になる割合は32.1倍にも上ることを示す。ただしこのことは、過剰就業者中の非自発的フルタイム就業者の割合が常勤者のほうが大きいことを意味しない。実際には、表9で示すように、フルタイム就業希望者の少ないパート・臨時のほうが、非自発的フルタイム就業者の相対的割合は大きくなる。なお、上記のオッズ比は他の変数を制御した表6のモデル2Bの結果からの推定値で、他の変数を制御しない表9の結果とは完全には一致しない。

7-4. 職場の時間的柔軟性の効果

「家庭の用事のために、仕事の日時を変えることができる」という意味で時間的柔軟性のある職場で働く者は、過剰就業傾向が有意に少ない。この傾向は常勤対パート・臨時の対比の効果の次に強い効果である。また表8の結果は時間的柔軟性の希望就業時間の影響には常勤とパート・臨時と区別との間で交互作用があり、パート・臨時の間では、時間的に柔軟な職場で働くものは、フルタイム就業希望が有意に少なくなるが(-0.262、0.1%有意、表8の2列目)、常勤者の間で差は無く(-0.001=-0.262+0.261)、またフルタイム就業を希望する者の間では時間的に柔軟な職場で働くことは希望残業時間に影響していない(表8の3列目)ことが分る。

したがって、もし実際の就業時間が同じなら、常勤者の間で過剰就業度は職場の柔軟性に依存せず、パート・臨時の間ではむしろ柔軟性のある職場で働くの方が、希望就業

時間が少ない分過剰就業度が高くなるはずだが、実際には常勤とパート・臨時の区別にかかわらず、柔軟な職場で働く者の過剰就業度が低い。これはそういった職場で働く者は実際の就業時間が少なくなり、かつ彼らがパート・臨時の場合は短時間就業希望の増大に即して、実際の短時間就業者割合も増えているからであると考えられる。

7-5. 職業効果

職業効果については事務・販売職や他の職業を持つ者、管理職者が過剰就業度が高い（表 5）。一方管理職者の希望就業時間は事務・販売職者と有意に変わらない（表 7）。また職業と希望就業時間との過剰就業への交互作用効果も無い。つまり、管理職の場合、単に希望就業時間が同じなのに、実際の就業時間が長いという理由（メカニズム M1 のみ）で他の職に比べ過剰就業となっている。

7-6. 通勤時間の効果

通勤時間の大きい者は過剰就業傾向が大きい（表 5 のモデル 1 A）。しかし、希望就業時間を制御すると通勤時間の影響は弱くなる（表 5 のモデル 1 B）。このことは通勤時間の大きい者の過剰就業は、通勤時間が大きいと希望就業時間が少なくなることから来ることである程度説明できることを意味する。

しかし、希望就業時間への影響を短時間就業希望の割合への影響と、フルタイム就業希望者中の希望残業時間への影響に分けると、通勤時間の大きい者は週 35 時間未満の短時間就業を選好する傾向も見られるが（表 7 の第 2 列目、10%有意）、それ以上に顕著なのはフルタイム就業を望んでも希望残業時間が少なくなることである（表 7 の 3 列目、0.1%有意）。

一方、これとやや矛盾するように見えるが、表 6 の結果は、通勤時間の大きいものが過剰就業になる傾向は、非自発的フルタイム就業者になる傾向が大きいからで（ $0.015=0.001+0.014$, 5%有意）、非自発的超過勤務者になる傾向が大きいわけではない（0.001）ことを示している。つまり、通勤時間が大きいと希望残業時間が少なくなるが、実際の残業時間もそれに依って減るので、非自発的超過勤務傾向は生まれず、一方通勤時間が大きいせいで 35 時間未満の短時間勤務を希望する場合は企業がその希望に応じないので、非自発的フルタイム就業者が増え過剰な就業となっていと考えられる。

7-7. 自分の親との同居の効果

自分の親と同居している者はそうでない者にくらべ、過剰就業している傾向が有意に

少ない(表5)。希望就業時間への影響を見ると10%有意だが、同居者は他の人たちより、フルタイム就業を望む傾向がある(同居者では75%、非同居者では65%)。この希望就業時間がやや大きめである傾向と、実際の就業時間がやや少なめである傾向があいまって同居者の過剰就業度を減少させていると考えられるが、弱い効果のため分解するといずれも10%有意や有意でなくなり、解釈の緻密化は今回の分析ではできない。

なお教育効果も年齢効果も過剰就業へ影響は有意でなく(表5)、制御のために用いているので、解釈は省略する。

8. 結論、議論、と政策インプリケーション

8. 1 結論と議論

(1) 全体図

どちらかという希望に応じて多くの時間働いている者が多い米国や就業時間規制のあるEU諸国と異なり、わが国においては希望に反して多くの時間働く過剰就業(オーバー・エンプロイメント)が広範に見られ、過剰就業者は男女ともにフルタイム就業者の50%以上を占め、特に有配偶男性に多いことがまず特筆に値する。この割合は、就業時間のカテゴリー区分の取り方や、米国のように「所得が減っても」少ない就業時間を希望するかなどの条件をつけることで割合は多少変わるであろうが、わが国では希望就業時間が実際の就業時間を上回るケースである潜在失業を含む失業や不完全就業に比べ、実際の就業時間が希望就業時間を上回るケースである過剰就業がむしろ多くの人に当てはまる問題であるという認識は共有されるべきであろう。

(2) 過剰残業

わが国における就業時間の絶対的な長さが多くの者に過剰就業をもたらしている最大の原因であることは疑いがない。週60時間以上就業を希望しているのは、男性で3%前後、女性は更に少ないが、実際には約20%の有配偶男性と、10%以上の無配偶男性が週60時間以上就業をしており、男性の顕著な非自発的超過勤務傾向を生み出している。また、グループ間の過剰就業傾向は実際の就業時間の差だけ、あるいは希望就業時間の差以上に、実際の就業時間差があって生み出されているケースも多い。事務・販売職者と比べた、管理職者の過剰就業傾向は、希望就業時間は変わらないが、就業時間の長いことで過剰就業の差が生まれている。また男性に対する女性や、パート・臨時に対する常勤者の過剰就業傾向は、比較する2グループのうち、むしろ希望就業時間は前者のほうが大きいのに、後者のほうがそれを上回る形で実際の就業時間が長いいため過剰就業となっている。わが国の勤労者の疲弊と「過労死」などの健康問題を考えると、この過剰就業傾向には何らかの政策介入が必要であろう。考えられる方策については後に議論する。

(3) 男性正規雇用の長時間勤務と「見返りの減私奉公」

わが国では非正規雇用者に比べ、正規雇用者は就業年数の長さと同賃金プレミアムの高さに伴う賃金差と高い雇用保障が得られる。通常経済学では賃金差は限界生産性に見合うものが合理的とされるが年功賃金的制度も雇用者に長期就業のインセンティブを与える制度と解釈でき (Lazear 1995)、また雇用保障は企業が望まない離職傾向を押さえ、また雇用者に比較的長期ビジョンで労働生産性の向上を考えるインセンティブも与える仕組みと理解される。例えば米国の大学では一般職員は一年契約でも、大学助教授は7年、研究員は5年などの長期契約が多くなる。これは教官や研究職には短期流出を抑えるとともに、比較的長期で研究成果を評価しようとするからである。しかしわが国の場合、一般職と総合職の区別や、大卒と高卒の区別を例外として正規雇用者の年功賃金プレミアムは職種によらず企業内でほぼ一律であったり、雇用保障も5年対1年といった差でなく、原則「終身」を意味する「不定期」、と「有期」の差であったりといった特異な特徴がある。そしてそれがわが国の「終身雇用」の特質であり、それがいわば正規雇用の「表の特性」である。

調査における「常勤 対 パート・臨時」の対比はおおむね実質的に「正規 対 非正規」雇用の対比と考えられるが、「パート・臨時」と比べた常勤の大きな過剰就業傾向は、正規雇用のもう一つの「裏の特性」とも言うべき特徴を明らかにした。「常勤 対 パート・臨時」の区別は、就業時間自体の影響を別とすれば、過剰就業傾向全体および非自発的超過勤務傾向に対し、最も大きな影響を与えている。この事実自体は原・佐藤 (2008) の最近の研究でも明らかになった。実際単純な過剰就業者割合を見ても常勤者は62%、パート・臨時は11.5%と大きな差がある。このことは実際に週35時間未満就業が本標本ではパート・臨時では70%で、常勤者ではわずか5%であるという、一見単純な事実で説明できるが、実際はそう単純ではない。35時間未満就業希望者の割合は、表9で見たようにパート・臨時では59%、常勤では23%で差はあるものの、実際の35時間未満勤務の割合の差よりはるかに少ないのである。本稿の分析結果は、常勤者がパート・臨時に比べ過剰就業度が高いのは、常勤者のほうが、パート・臨時に比べ、希望に対応して実際の就業時間が決められにくく、特に企業は常勤者の35時間未満の短時間就業希望にはほとんど応じていないことから生じることを明らかにした。就業時間が長いこと (M1のメカニズム) だけでなく、企業が希望に応ぜずに実際の就業時間を決める傾向が高いこと (M3のメカニズム) が常勤者の過剰就業を生み出しているのである。

もし常勤だからパート・臨時と違って企業が短時間就業の希望には応じられないのが当然だと考えるなら、これはわが国の制度を基準にして考えているからである。常勤とパート・臨時をおおむね正規雇用と非正規雇用の区別と見ることが出来るが、わが国では短

時間正社員が普及せず、短時間勤務の希望が非正規ならないと実現できないことにこそ、正規雇用の過剰就業の問題があるのである。それだけではない、もしフルタイム就業希望であれば、常勤者もパート・臨時も希望残業時間に有意な差は無い。ところが実際の残業時間は常勤者のほうがはるかに大きい。

これらに事実は正規雇用の「裏の特性」が長時間勤務と見返りの減私奉公であることを意味する。「減私奉公」とは古めかしい言葉だが、ここでは短時間勤務を認めず、また残業時間についても「私」である個人の都合が考慮されず企業の意向に従う傾向という意味で用いている。これが「見返り」であるのは、同種の仕事をしている非正規雇用に比べ、高賃金と雇用保障を与える見返りとして「減私奉公」的働き方が要求されていると考えられるからである。しかし、このような生産性以外のものへの見返りが経済合理性を持つとは言い難い。

長時間就業に加え、この「見返りの減私奉公」の慣習こそが、わが国の男性および総合職女性のワーク・ライフ・バランスを極めて困難にしている元凶といえよう。欧州の制度のレビューに見たように、EUは就業時間規制を行うと共に、雇用者が柔軟に働ける制度を整えてきた。一方アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリアなどの英語圏諸国は、就業時間規制についてはないか（米国）、あっても民間で合意により別途取り決める余地を残している（英国）が、雇用者の就業希望に合わせて柔軟に働ける環境について民間主導で大きく進めてきた。また筆者はOECDの「柔軟に働ける職場環境」こそが「両立支援」以上に少子化への歯止めになっていることを実証している（山口、2006）。わが国の正規雇用の「見返りの減私奉公」ともいえる就業時間について雇用者の希望が無視される雇用環境は、その正反対に位置するものであり、過剰就業だけでなく少子化の原因ともなっていると推察される。

（4）職場の柔軟性

正規雇用に関する上記の観察は陰鬱なものであるが、希望がないわけではない。「私は、家庭の用事のために、仕事の日時を変えることができる」か否か、に関する職場の時間的柔軟性が過剰就業に与える負の効果は、「常勤 対 パート・臨時」の効果の次に強いものであった。上記の意味で柔軟な職場に勤める者は、他の要因を制御して、過剰就業傾向が少ない。この事実は、「家庭の用事のために、仕事に日時を変えられる」者は実際の就業時間が希望に応じて少なくなっているのである。しかし、わが国でこのような職場環境にいる者は残念ながら多くはない。上記の柔軟性の質問に対し、フルタイム就業者のわずか6%が「よくあっている」と答えており、その逆の「まったくあたらない」は4倍の24%で、全体としてこのような職場環境にいない者が多数だからである。

(5) 「ジェンダー化した」企業の対応

過剰就業傾向について男女の間には顕著なパターンの差がある。それは男女が置かれる社会環境（雇用や就業および家庭環境）から出てくる男性との選好の違いもあるが、それ以上に企業の雇用者の性別による対応の違いが顕著である。

平均的には女性のほうが男性より過剰就業傾向度が小さいが、これは平均的には常勤とパート・臨時の差で見たように、実際の就業時間差の影響が希望就業時間差に影響以上に大きいことが男性を女性より過剰就業にさせているわけだが、本稿は注目すべき二つの点を明らかにした。

一つは、未婚の男女の雇用者の間では、希望就業時間のカテゴリ別に見ると、週35-41時間勤務希望者の場合、女性と比べた男性の過剰就業度が特に高くなりそれが過剰就業度の性別差を生んでいるという点である。つまり「フルタイムで残業無し」の希望が女性ではある程度尊重されるのに、男性では尊重されないことがわかる。これは女性には一般職者が多く、一般職者の「残業無し」の希望を企業はある程度受け入れるが、男性や女性総合職にはその希望を受け入れない傾向があることからくると思われる。

第2に企業の男女への対応の違いは子供の有無や年齢でことなると考えられる点で、男女の過剰就業度の格差は有配偶で6歳未満の子供のいる場合とりわけ顕著になる。6歳未満の子供を持つ男女は、それぞれ常勤とパート・臨時の区別を制御して、無配偶の子供のいない同年齢の男女に比べ、希望就業時間に有意な差はない。しかし、実際の就業時間のほうは、男性は就業時間が多くなり過剰就業度が無配偶の男性より増すのに、実際の就業時間が減り過剰就業度は、無配偶の女性よりさらに少なくなる。女性には「幼児がいるのだから早く家に帰りなさい」、男性には「子供ができたのだから、ますますがんばって働くべきだ」と言っている上司の声が聞こえてくるようである。こうして企業のジェンダー化した対応は6歳未満の子供のいる家庭で、もっとも大きな過剰就業の男女差を生み出す。

ただし上記の発見の解釈には一点留保が残る。企業が6歳未満の子供のいる女性には、希望の就業時間の減少以上に、就業時間を減少させている（残業をさせなくなっている）のは、そうできない女性がフルタイム就業を止めるという選択バイアスの結果であることも考えられる。また6歳未満の子供のいる女性の希望就業時間が減らないのは、常勤からパート・臨時へ従業上の地位を変える結果、従業上の地位の効果として説明されることも関係していると思われる。

これらの事実は何を物語っているのか。女性の大多数は一般職で、雇用保障は総合職と異なるものの、年功賃金プレミアムは小さく、賃金面で大きな差別を受けている。

このことは、男性に比べ女性の希望に企業が応じやすいのは、高賃金と「見返りの減私奉公」的働き方がここでもトレードオフになっており、女性は男性より柔軟に働ける分賃金を抑えられているという事実である。つまり、正規雇用と非正規雇用の比較で見たわが国の雇用の特性がここにも現れている。このトレードオフの重要な特徴は、それは個人が選択するトレードオフでなく、企業が性別という属性により個人に押し付けてくるもので、いわば企業のジェンダー化した対応を表すという点である。この性別による固定的取り扱いが、このトレードオフに合理性がないという事実以上に、人々の選択の自由を、男性にも女性にも、損ねているのは言うまでもない。

(6) 通勤時間と在宅勤務

ワーク・ライフ・バランス達成のひとつの手段は在宅勤務（テレワーク）の普及である。今回の分析では在宅勤務を調べていないので直接その効果を図ることはできないが、通勤時間の影響を見ることで、間接的に示唆を得ることはできる。結果は通勤時間の大きい者は過剰就業傾向が高いが、それは通勤時間の大きい者は希望就業時間が少なくなるが、企業はその希望の一部にしか対応しないからである。また分析結果は通勤時間の大きい者はフルタイム就業でありながらパートタイム就業や無就業を望む非自発的フルタイム就業者となる傾向が大きい一方、非自発的超過勤務者となる傾向が大きいわけではないことを明らかにした。通勤時間の大きいものは少ない残業時間を望むのだが、それでもとりわけ非自発的超過勤務者となる傾向が大きくなるのは、実際の残業時間も少なくなっていることを意味する。この事実は、企業は正規雇用者に対して就業時間の希望を無視する傾向があるが、通勤時間の大きい者には例外的に配慮していることから考えると考えられる。それにもかかわらず、通勤時間の大きい者に、非自発的フルタイム就業者となる傾向が大きいのは、企業は、残業時間を少なくしても、通勤時間が大きいことによる短時間勤務の希望には応じないからであると考えられる。また、通勤時間が多いと希望就業時間が減るが、これは通勤時間が長いと疲弊し、バーンアウト傾向大きいからであろう。今後、通勤時間とメンタル・ヘルスの問題など調べる価値がありそうである。いずれにせよ、在宅勤務はこのような問題を減少させることは間違いない。

8. 2 政策へのインプリケーション

以上の発見のうち、政策へのインプリケーションの大きいのは過剰残業の問題、正規雇用男性の「見返りの減私奉公」の問題、および企業のジェンダー化した対応の問題である。これらの3点は、単にワーク・ライフ・バランス社会達成と矛盾するというだけでなく、経済的にも合理性がないと考える。長時間勤務や残業について個人の希望を抑え企業の意志を優先する「減私奉公」的働き方は、高度成長期のわが国を支えてきたという議論もあるかもしれない。低賃金で労働集約型の経済が成長をもたらすときであれば確かにそ

の可能性は否定できない。しかし、以下でも議論するが、付加価値を生み出すことが主たる利益を生むこれからの日本の経済発展にそういった働き方が有効とはまったく思えない。

(1) 過剰残業

山口・樋口(2008)でも繰り返し指摘されているが、企業が一人当たりの生産性でなく、時間当たりの生産性に生産性測定基準を変えることが重要である。一人当たりの生産性を基準とする限り、インプットである一人当たりの労働時間を増やすほうが有利という発想から抜けられないからである。過剰な労働時間は時間当たりの生産性をむしろさげるであろう。この問題は企業の自主努力も重要であるが、政策介入により過剰残業による過剰就業傾向を緩和することが考えられる。また企業の人件費のコスト・ベネフィットの判断基準を時間当たりの生産性の基準に近づける必要があり、そのためには雇用者一人当たりについてかかる諸手当などの制度を廃止する必要がある。また雇用保険や健康保険なども、雇用者に公平でかつ雇用者数が増えても労働時間の雇用者合計が同じなら企業負担分が増えない仕組みを作る必要がある。

労働時間規制であるが EU のような超過勤務を含めて週 48 時間を超えないという基準は、わが国では未だ合意を得るにはハードルが高すぎるかもしれない。しかし企業の自主努力で過労死を生むような過剰残業の慣習が払拭できないならば、最大週 60 時間をもって労働時間規制の基準とすることは十分考えられてよい。実際週 60 時間以上の就業を望む者は極めてまれであるのに、有配偶男性の約 20%はそのような長時間で働いており、この部分を是正するだけでも過剰就業問題は緩和される。

さらには EU の基準である週 48 時間については、筆者は英国型がよいのではないかと考える。つまり 48 時間規制は法制化するが、民間の労使もしくは、個人の雇用者と企業の強制でない合意による自主的基準があれば、規制の適用外となるという規定である。これは、過剰就業をある程度存続させるが、他方で英米型の自由主義的な、民間主導を重んじる労働市場を認める立場であり、わが国企業にも受け入れられやすいであろう。又作業職者のように、経済的理由からであろうが、残業を望む雇用者もおり(表 7 の 3 列目)、強い一律の規制は望ましくない。

他の重要な点は超過勤務手当てに関する法的規制である。米国では Fair Labor Standards Act (FLSA)により超過勤務については(例外規定で適用除外になる職のものを除き)週 40 時間を越える労働については賃金の上乗せ率が「5 割を下らない」と規定されており、時間外勤務は企業にとってコスト高となっている。一方わが国では、労働基準法第 37 条で時間外労働は通常の労働時間の場合賃金の「2 割 5 分以上 5 割以下」(休日労働は 3 割 5 分以上 5 割以下)と上乗せ率が米国より低く、不必要な上限まで規定されている

ほか、適用除外でない雇用者の「サービス残業」も横行し、法が遵守されているとは言い難い。さらにわが国は、欧米と異なり年給のかかなりの部分を諸手当やボーナスで支給し、それらは時間外手当の賃金を計算する上で考慮されず、このため実質的には残業させることで企業が労働に対しかえって割安の対価を支払っている現状がある。この慣行が残業を多くさせていることは間違いない。この点は法的改正により残業は企業にとってコスト高になるようにし、適用及び適用除外を厳格化し、やむを得ない場合以外、残業を増やすことで企業利益を生み出す構造をなくすべきである。超過勤務手当をコスト高にすることは企業にとって負担が増すように思えるかもしれないが、タイム・マネジメントの重要性を企業が認識し、業務の効率化を生むことに結びつくというメリットもある。

一般に就業時間でわが国とさほど変わらない米国で過剰就業度が低いのは、超過勤務に対する、インセンティブ制度が発達しているせいである。超過勤務手当の無い管理職の場合でも、成果への報酬が明確にあることが、自主的残業に結びつき、過剰就業を生み出さないようになっているのである。一方わが国では、こういったインセンティブ・システムは発達していない。

(2) 見返りの減私奉公

この問題の根は深い。正規雇用者には非正規雇用者に比べ、雇用者の希望時間に対応しない、特に短時間勤務希望を受け入れるのは、ほとんど非正規雇用者に特化し、正規雇用者には認めない。またフルタイムで残業なしの希望は、女性一般職には認めるが、男性には認めない。

わが国の男性正規雇用者（とおそらく女性の総合職者）に当てはまるこの「減私奉公」的制度は「終身雇用」が広く一般化していたときに規範として普及したと考えられる。終身雇用のもとでは企業は労働の需要・供給の変化に対応して、雇用者数を調整することができず、就業時間を調整する必要がある。そのような状況では、労働需要が増したときに、文句を言わず残業する雇用者が必要であったからである。程度の差こそあるとはいえ、雇用調整を雇用者数でできない状況が続く以上、企業にとってこの必要悪は残る。またこの雇用者数による調整の難しさが、正規雇用者一人当たりの業務量を多くしこれが就業時間を多くしている（小倉 2007）。しかし現在は雇用の状況もかなり変化し非正規雇用が増大した。労働需要・供給の調整は非正規雇用者数の調整でも可能な余地が増した。にもかかわらず、正規雇用者の「見返りの減私奉公」的働き方が続くのは、それが同種の仕事をやる非正規雇用者と比べて比較的高賃金の対価となっているからであると考えられる。しかし、この企業慣行は労働市場における就業時間の過剰なミスマッチという外部不経済を生み出し、働き盛りの男性正規雇用者を疲弊させ、非正規雇用者や女性の人材活用を妨げている。

政策的対策としては、まず第一にやはり解雇・一時帰休から一律に強く守られすぎて
いる現在の正規雇用のあり方を変え、企業が正当な理由により雇用者を解雇・一時帰休す
る道を開くべきである。それと同時に非正規雇用者にはむしろ雇用の安定化（雇用期間の
長期化）を計り、正規・非正規の均等待遇をできる限り実現し、非正規雇用者の社会的機
会に道を開き、非正規雇用者の人材活用の幅を広げ、生産性とは無関係な正規・非正規賃
金格差も解消することを促進する法的枠組みを作るべきである。もちろん、正規雇用者は
彼らの雇用保障の緩和には反発するであろう。たとえ「見返りの減私奉公」的働き方をし
なければならぬとしても、現在の雇用保障制度がある方がよいという者もおそらく多い
に違いない。しかし、筆者は、そのことこそが現在、正規・非正規の枠をこえた合理的人
材活用を阻み、格差問題を生み、そして人々が柔軟に働ける社会の達成に大きな障害とな
って立ちだかっていると考ええる。

雇用者との企業の「見返りの減私奉公」的關係は、親会社と子会社、会社とクライア
ントの取引会社などの関係にも波及し、仕事を与える側ともらう側では主従関係のように、
仕事をもらう側が与える側の時間的都合に合わせるのがわが国では慣習化している。企業
がフレックスタイムなどを導入しようとしても、クライアントとの取引を扱う部署ではで
きないのもそのためである。ワーク・ライフ・バランス憲章でも強調されていることだが、
取引相手の企業の職員を含め、すべての働く人の背後に私生活・家族生活があり、それに
配慮することが大切である。残念ながらそのような文化はわが国には根付いていないが、
その普及が極めて重要と思われる。根は深い問題だが、根本的解決には、やはり社会的規
範や価値観の変化が欠かせないと思える。

（3）企業のジェンダー化した対応

男女差の問題にも、正規・非正規の区別と類似した問題が横たわっている。企業が女
性の希望就業時間に男性より対応するのは、逆に言えば一般職女性より大きい年功賃金プ
レミアムを得る男性に対し「見返りの減私奉公」を求める結果だからである。しかし、企
業が生産的でなく、「減私奉公」に対価を払い、さらにその要求を性別に結びつける制度の
下では、一方で女性の人材活用も経済的地位の進展も生まれず、他方で男性のワーク・ラ
イフ・バランス、そしてさらには家族のワーク・ライフ・バランスを著しく困難にする。

これに対処するには、やはり「減私奉公的」働き方の見返りとして、賃金を高くする
慣習を撤廃し、賃金ができるだけ生産性に見合うよう賃金制度を改革することが基本であ
る。具体的には総合職と一般職の間に賃金格差をつけることを働き方の違いによるから差
別ではないと考える企業のあり方を女性への間接差別として違法とすることである。それ
とともに WLB を厚生福利でなく、人材活用の観点からみる企業の姿勢も重要である。ま

た女性の離職率の高さに伴う不確定性が、中間管理職や人事部・人事課の女性登用を渋らせているので、彼らのインセンティブ・システムを変える必要があり、中間管理職などの業務評価に WLB 施策やダイバーシティ推進に対する貢献を入れることが重要と考えられる。しかしこれらの点は主として企業のイニシアティブの問題であるが、政府の WLB に関する企業支援のあり方もこの観点から再考されるべきである。また米国の機会均等法 (EEO) に基づく企業の人材活用に関するデータの政府への報告義務と類似した職階別、雇用形態別などの男女数の報告義務を課し、またその公表を義務付けないまでも奨励することで、男女の差別的活用を可視化し、女性が、男女に公平な企業を選択できる傾向を高めることも考えられる。これらの点については政策提言を含め筆者は最近の拙稿 (山口 2008) でより包括的に議論し、また分析による根拠も述べているのでそれを参照されたい。ただ一言付け加える点は、企業のジェンダー化した対応は一方で女性の人材活用に関する不合理を生み出すとともに、男性の WLB を極めて難しくしているという点である。上記の (1) (2) の問題とあわせ、今後は男性の WLB がより重要であると認識されるべきである。

(4) 企業内分業のあり方と時間管理(タイム・マネジメント)

これは政策課題でなく主として企業の課題なのだが、就業時間の比較的大きい米国でオーバー・エンプロイメントが顕著でなく、わが国では極めて顕著である点について、わが国の政府と企業はこの違いの意味を考えるべきである。つまり米国では就業時間が長い就業者の多数は本人が長い就業時間を希望しているからそうしている。米国で残業が過剰就業になりにくい理由の一つは、わが国の年俸制にも見られるが、企業が役割を明確化して雇用者に業務量の調整を任せそれに見合う報酬を与える方法が普及していることが主な理由と考えられる。またこの方法は雇用者により効率的な時間管理をするインセンティブを与える。わが国の働き方の一つの特徴は職務の役割範囲が米国より明確でなく、効率的に働くユニットは自分たちの主たる職務が終わると非効率的に働くユニットを支えることが多いことである。これは効率的に働く者がその分他の人の非効率を補うことが多いことを意味する。「つきあい残業」といわれるものにはこの種のものが多い。こういう仕組みでは時間管理の効率制を高めようというインセンティブが雇用者に生まれにくい。効率的な働き方が自分の自由時間や所得を増やすことに結びつかないからである。また時間管理はフレックスタイム勤務や在宅勤務を効率性を損なわずに導入するにも必要となる。最近ビジネス書で時間管理を扱った良書に川本裕子 (2005) や勝間和代 (2007) などがあるが、これらの著者が外資系企業での勤務を経験したことは偶然ではない。わが国と米国の雇用者の時間管理は大きく異なり、そのため外資系企業で有用な「異文化体験」をしたこれらの著者達だから優れた時間管理術の本が書けたといえよう。残業時間の多さは一人当たりの業務量が多いせいもあるだろうが、おそらくそれ以上に雇用者の時間管理の拙劣さの結果でもある。時間管理による効率化が雇用者にとって益を生み出さない制度の問題と、1

日あたりの生産性を考える伝統とが重なって、過剰就業とわが国の労働生産性の低さを共に生み出していると考えられる。本人の希望によるなら別だが、そうでなければ「残業は会社への忠誠心の証」ではなく「残業は時間管理の拙劣さの証」と考える価値観を雇用者が持てるような制度への転換が必要であり、合理的である。

わが国の組織の職務権限や職務責任は、欧米の組織ほど明確でないことは良く知られている。私にはこのことがわが国における男性正規雇用者の「滅私奉公的」働き方と無関係ではないと思える。権威関係が役割分担ではないために、各（中間）管理職者Aの下にあるB1、B2、B3などの下部組織は一定程度代替関係にあり、そのため先に述べた非効率的ユニットを効率的ユニットが支援せねばならない状況が生まれるからである。役割分担の固定化が必ずしも効率的分業を生むとは言えないであろうが、雇用者の職務の達成について、本人の制御可能な範囲を増すことは疑いがない。職務の明確化による制御可能性を増すことなしには、時間管理の改善による効率性の増大にも限界があり、ひいては「滅私奉公的」働き方を減少させる事による過剰就業問題の解決にも、大きな障害となっているといえよう。

参考文献

- 小倉一哉. 2007. 『エンドレス・ワーカーズ：働き過ぎ日本人の実像』
日本経済新聞出版社。
- 勝間和代. 2008. 『無理なく続けられる年収10倍アップ時間投資法』
ディスカヴァー・トゥエンティワン。
- 川人博. 1998. 『過労自殺』岩波新書。
- 川本裕子. 2005 『川本裕子の時間管理革命』東洋経済新報社。
- 権丈英子. 2006. 「ヨーロッパにおけるパートタイム労働」和気洋子・伊藤規子編『EUの公共政策』慶応義塾大学出版会：107-130頁。
- 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」『季刊家計経済研究』第79号、72-79頁。
- 山口一男. 2006. 「女性の労働力参加と出生率の真の関係について——OECD諸国の分析と政策的意味」『経済産業ジャーナル』2006年4月号：58-61頁。
- 山口一男. 2007. 「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」『季刊家計経済研究』73：50-60。
- 山口一男. 2008. 「男女賃金格差解消への道筋——統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』574号：40-68頁。
- 山口一男・樋口美雄（編）. 2008. 『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』
日本経済新聞出版社。

- Clogg, C.C. 1979. *Measuring Underemployment: Demographic Indicators for the United States*. New York: Academic Press.
- Clogg, C.C. and T. A. Sullivan., 1983. "Labor Force Composition and Underemployment Trends, 1969-1980." *Social Indicators Research* 12: 117-52.
- Clogg, C.C., T.A. Sullivan, and J.E. Mutchler, 1986. "Measuring Underemployment and Inequality in the Labor Force." *Social Indicators Research* 18: 375-93.
- Debacker, M., L. De Lathouwer, and K. Bogaerts. 2004. "Time Credit and Leave Schemes in the Belgian Welfare State." Paper presented at TLM.net conference on Quality in Labour Market Transitions: An European Challenge.
- Golden, L. 2003. "Forced Overtime in the Land of the Free." Pp. 28-36 in J. de Graaf (ed.), *Take Back Your Time*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Golden, L. and T. Gebreselassie. 2007. "Overemployment mismatches: the preference for fewer work hours." *Monthly Labor Review*: 18-37.
- Lazear, Edward P. (1995) *Personnel Economics* Cambridge, Mass. MIT Press.
- Tipps, H.C. and H.A. Gordon. 1985. "Inequality at Work,: Race, Sex, and Underemployment." *Social Indicators Research* 16: 35-49.

表 1. 主な 2 変数の男女別分布

	有配偶女性	無配偶女性	有配偶男性	無配偶男性
I. 一週間の平均就業時間				
ウェイト付き有効標本数	1,254	800	1,182	901
相対頻度				
ゼロ時間	37.3	10.2	1.7	9.0
1-15 時間	9.1	4.9	2.3	3.6
16-34 時間	21.7	8.4	1.7	4.8
35-41 時間	15.9	34.4	16.1	18.5
42-48 時間	9.4	24.9	29.0	30.4
49-59 時間	4.5	11.6	30.3	22.1
60 時間以上	2.1	5.6	18.9	11.6
II. 希望する一週間の就業時間				
ウェイト付き有効標本数	1,280	807	1,181	902
相対頻度				
ゼロ時間	7.9	4.0	5.5	5.8
1-15 時間	16.6	4.5	2.7	2.9
16-34 時間	38.9	22.3	8.6	8.7
35-41 時間	22.0	41.9	41.3	35.6
42-48 時間	6.7	15.0	23.8	24.3
49-59 時間	2.3	3.8	8.8	10.9
60 時間以上	0.4	1.2	2.7	3.2
わからない	5.2	7.3	6.6	8.6

表2. 男女別、有配偶・無配偶別の実際の就業時間と希望就業時間の不一致のパターン: 20-49歳の非学生人口
 標本ウェイト付き(希望する就業時間が「わからない」者を除く) N=3,845

	有配偶女性	無配偶女性	有配偶男性	無配偶男性
標本数(標本ウェイト付き)	1,193	740	1,099	813
I. 実際と希望の不一致のケース総計	67.4%	63.9%	74.9%	70.0%
1. 「希望就業時間」>「実際就業時間」のケース小計	42.5%	19.3%	8.4%	19.3%
無職だがフルタイムで働きたい	7.1%	5.3%	1.3%	6.6%④
無職だがパートタイムで働きたい	25.4%①	4.2%	0.4%	0.9%
パートタイムだがフルタイムで働きたい	5.3%	5.3%	1.8%	4.8%
パートタイムのままで就業時間を多くしたい	3.4%	0.9%	0.4%	0.4%
フルタイムのままで残業時間を多くしたい	1.3%	3.6%	4.5%	6.6%④
2. 「希望就業時間」<「実際就業時間」のケース小計	24.9%	44.6%	66.5%	50.7%
フルタイムのままで残業時間を少なくしたい	8.4%	23.5%②	50.2%①	35.9%①
フルタイムだがパートタイムになりたい	10.2%④	16.9%③	9.9%③	8.6%③
フルタイムだが無職になりたい	1.5%	3.2%	5.6%④	5.4%
パートタイムのままで就業時間を少なくしたい	2.3%	0.4%	0.5%	0.4%
パートタイムだが無職になりたい	2.5%	0.5%	0.3%	0.4%
II. 実際と希望の一致のケース総計	32.6%	36.1%	25.1%	30.0%
フルタイム就業	11.2%③	29.2%①	24.1%②	26.8%②
パートタイム就業	17.3%②	6.2%④	0.9%	2.6%
無職	4.1%	0.7%	0.1%	0.6%

注: 丸印は男女別、有配偶・無配偶別に特に割合のパターンの順位を表す。

表3. 雇用者全体、及び常勤雇用者中の：20-49歳(希望する就業時間が「わからない」者を除く)

	有配偶女性	無配偶女性	有配偶男性	無配偶男性	総計
I. 非学生人口中での割合					
N	1,193	740	1,099	813	3,845
合計	24.9%	44.6%	66.5%	50.7%	46.0%
非自発的超過勤務者 ¹	8.4%	23.5%	50.2%	35.9%	29.1%
非自発的フルタイム就業者 ²	11.7%	20.1%	15.5%	14.0%	14.9%
就業時間減希望のパートタイム就業者 ³	4.8%	0.9%	0.8%	0.8%	2.0%
II. 雇用者中での割合					
N	626	641	920	667	2,874
合計	36.6%	49.5%	68.6%	57.0%	54.2%
非自発的超過勤務者 ¹	11.3%	26.1%	51.6%	40.0%	34.1%
非自発的フルタイム就業者 ²	18.4%	22.3%	16.3%	16.0%	17.9%
就業時間減希望のパートタイム就業者 ³	6.9%	1.1%	0.7%	1.0%	2.2%
III. 常勤雇用者中での割合					
N	257	515	910	627	2,310
合計	62.3%	56.3%	68.5%	58.2%	62.5%
非自発的超過勤務者 ¹	25.7%	30.7%	52.2%	41.1%	41.5%
非自発的フルタイム就業者 ²	35.8%	25.0%	16.2%	16.6%	20.4%
就業時間減希望のパートタイム就業者 ³	0.8%	0.6%	0.1%	0.5%	0.6%

¹ 「フルタイムのまま残業時間を少なくしたい」

² 「フルタイムだが無職になりたい」者と「フルタイムだがパートタイムになりたい」者の合計

³ 「パートタイムだが就業時間を少なくしたい」者と「パートタイムだが無職になりたい」者の合計

表5. 雇用者の過剰就業のロジスティック回帰モデル1

	モデル1 A	モデル1 B
I. 主な説明変数		
1. 性別 (対 男性)		
女性	-0.274**	-0.789***
2. 婚姻・子供の有無 (対 無配偶・子供無し)		
無配偶・子供有り	0.282	0.480
有配偶・最小子6歳未満	0.222	0.168
有配偶・最小子6-14歳	0.365*	0.271
有配偶・最小子15歳以上	0.045	-0.150
有配偶・子供無し	0.139	0.124
3. 常勤 (対 パート・臨時)	2.265***	2.933***
4. 職場の柔軟性	-0.192***	-0.251***
5. 通勤時間	0.006**	0.004 †
6. 自分の親との同居 (対 無し)		
有り	-0.225*	-0.280*
II. 他の説明変数		
7. 教育 (対 高卒)		
中卒	0.048	0.136
専修学校	0.217	0.348*
短大・高専	0.115	-0.022
大学	0.198 †	0.154
その他	0.079	0.229
8. 職業 (対 事務・販売職)		
管理職	0.402**	0.545***
専門職	0.098	0.072
作業・サービス職	-0.174	-0.072
その他	-0.285	-0.083
9. 年齢 (対 20-24歳)		
25-29歳	0.210	0.181
30-34歳	0.286 †	0.083
35-39歳	0.081	-0.046
40-44歳	0.043	-0.024
45-49歳	-0.144	-0.252
10. 希望就業時間 (対 35-41時間)		
35時間未満	-----	1.353***
42-48時間	-----	-1.004***
49-59時間	-	-1.546***
60時間以上	-----	-∞

有意度 † P<0.10; *P<0.05; **P<0.1; ***P<0.001

[DO NOT PRINT: OUTPUTS ¥mismatch¥revised¥reg1.spo, reg10.spo

表6. 雇用者の過剰就業のロジスティック回帰モデル2

	モデル2A	モデル2B
I. 主な説明変数		
1. 性別 (対 男性)		
女性	-0.155	-0.818***
2. 婚姻・子供の有無 (対 無配偶・子供無し)		
無配偶・子供有り	-0.173	-0.056
有配偶・最小子6歳未満	0.458**	0.474*
有配偶・最小子6-14歳	0.458*	0.528*
有配偶・最小子15歳以上	-0.096	-0.082
有配偶・子供無し	0.187	0.220
3. 交互作用:「性別」×「婚姻・子供の有無」 (対 男性または女性の無配偶・子供無し)		
無配偶・子供有り	0.686	0.771
有配偶・最小子6歳未満	-0.892***	-1.248***
有配偶・最小子6-14歳	-0.225	-0.526†
有配偶・最小子15歳以上	0.265	-0.153
有配偶・子供無し	-0.115	-0.271
4. 希望就業時間 (対 3.5-4.1時間)		
3.5時間未満	-----	-0.686
4.2-4.8時間	-	-1.145***
4.9-5.9時間	-----	-1.698***
6.0時間以上	-----	-∞
5. 交互作用:「性別」×「希望時間」 (対 男性または女性の3.5-4.1時間希望者)		
3.5時間未満希望	-----	0.737*
4.2-4.8時間希望	-----	0.491†
4.9時間以上希望	-----	0.861†
6. 常勤 (対 パート・臨時)	2.196***	1.934***
7. 交互作用:「常勤」×「3.5時間未満の就業希望」	-----	1.534***
8. 通勤時間	0.006**	0.001
9. 交互作用:「通勤時間」×「3.5時間未満の就業希望」	-----	0.014*

他の変数はそれぞれモデル1と同じ。係数は略

有意度 † P<0.10; *P<0.05; **P<0.01; ***P<0.001

[DO NOT PRINT ¥macthing¥revised¥reeg1.spo. reg15.spo

表 7. 雇用者の希望就業時間の順序ロジットモデルおよびフルタイム就業希望のロジスティック回帰モデル、フルタイム就業希望者の順序ロジットモデル. モデル 1

	希望就業時間の 順序ロジットモデル モデル 1	フルタイム就業 希望のロジットモデル モデル 1	フルタイム就業希望 者の順序ロジット モデル 1
I. 主な説明変数			
1. 性別 (対 男性)			
女性	-1.019***	-1.023***	-0.773***
2. 婚姻・子供の有無 (対 無配偶・子供無し)			
無配偶・子供有り	0.525*	0.645*	0.277
有配偶・最小子 6 歳未満	-0.179	-0.113	-0.168
有配偶・最小子 6 - 14 歳	-0.332*	-0.174	-0.394*
有配偶・最小子 15 歳以上	-0.184	-0.055	-0.220
有配偶・子供無し	-0.042	0.042	-0.096
3. 常勤 (対 パート・臨時)	0.788***	0.969***-	-0.270 †
4. 職場の柔軟性	-0.078**	-0.067 †	-0.061
5. 通勤時間	-0.005***	-0.004 †	-0.007***
6. 自分の親との同居 (対 無し)			
有り	0.111	0.194 †	-0.039
II. 他の説明変数			
7. 教育 (対 高卒)			
中卒	-0.008	-0.415*	0.473*
専修学校	0.124	0.193	0.037
短大・高専	-0.307*	-0.231 †	-0.473**
大学	-0.163 †	-0.207	-0.094
その他	0.011	0.225	-0.425
8. 職業 (対 事務・販売職)			
管理職	0.188	0.237	0.142
専門職	-0.200	-0.240	-0.024
作業・サービス職	0.139	-0.068	0.374**
その他	0.146	-0.042	0.509 †
9. 年齢 (対 20 - 24 歳)			
25 - 29 歳	-0.290*	-0.242	-0.281 †
30 - 34 歳	-0.599***	-0.710***	-0.279 †
35 - 39 歳	-0.458**	-0.563**	-0.220
40 - 44 歳	-0.228	-0.475*	0.133
45 - 49 歳	-0.448**	-0.516*	-0.280
10. 切片			
切片 1	-1.055***	0.960***	-----
切片 2	0.951***	-----	-0.315
切片 3	2.487***	-----	1.358***
切片 4	4.126***	-----	3.032***

有意度 † P<0.10; *P<0.05; **P<0.01; ***P<0.001

[DO NOT PRINT ¥mismsting¥revid¥reg5.spo, reg13.spo, reg16.spo

表 8. 雇用者の希望就業時間の順序ロジットモデルおよびフルタイム就業希望のロジスティック回帰モデル、フルタイム就業希望者の順序ロジットモデル. モデル 2

	希望就業時間の 順序ロジットモデル モデル 2	フルタイム就業 希望のロジットモデル モデル 2	フルタイム就業希望 者の順序ロジット モデル 2
I. 主な説明変数			
1. 性別 (対 男性)			
女性	-0.682***	-0.569***	-0.731***
2. 婚姻・子供の有無 (対 無配偶・子供無し)			
無配偶・子供有り	0.507	0.308	0.493
有配偶・最小子 6 歳未満	-0.121	-0.006	-0.216
有配偶・最小子 6 - 14 歳	0.020	0.342	-0.292
有配偶・最小子 15 歳以上	0.334	0.958**	-0.141
有配偶・子供無し	0.066	0.337	-0.237
3. 交互作用: 「性別」 × 「婚姻・子供の有無」 (対 男性または女性の無配偶・子供無し)			
無配偶・子供有り	-0.195	0.184	-0.441
有配偶・最小子 6 歳未満	-0.186	-0.289	0.225
有配偶・最小子 6 - 14 歳	-1.049***	-1.182***	-0.698 †
有配偶・最小子 15 歳以上	-1.253***	-1.757***	-0.275
有配偶・子供無し	-0.344	-0.668 †	0.444
4. 常勤 (対 パート・臨時)	1.319***	1.530***	-0.459
5. 職場の柔軟性	-0.289***	-0.262***	-0.013
6. 交互作用: 「常勤」 × 「職場の柔軟性」	0.255***	0.261**	-0.054

他の変数はそれぞれモデル 1 と同じ。係数は略

有意度 † P<0.10; *P<0.05; **P<0.1; ***P<0.001

[DO NOT PRINT: ¥mistaching¥revised¥reg5.spo, reg13.spo,reg16.spo]

表 9. 常勤者とパート・臨時の単純比較

	パート・臨時	常勤者
過剰就業者割合	11.5%	61.9%
非自発的超過勤務者割合	3.9%	41.5%
非自発的フルタイム就業者割合	7.6%	20.4%
フルタイム就業希望者割合	41.0%	76.7%
フルタイム就業希望者中 非自発的超過勤務者割合	9.5%	54.1%
短時間就業希望者中 非自発的フルタイム就業者割合	12.9%	87.6%