

分配問題としての長時間労働

－「即戦力」志向の影で－

東京大学社会科学研究所

玄田 有史

2009年6月

要旨

1990年代から2000年代初めに増えた長時間就業の背景を『就業構造基本調査』（1992、1997、2002年）より実証分析した。20歳以上49歳以下の男性正社員のあいだで、ふだんの一週間に60時間以上働く人々は急増した。長時間労働者の7割以上は、会社への継続就業を希望しているが、継続を望みつつも労働時間を減らしたい人々が全体の4割以上を占める他、離転職を希望する比率も増えていた。

個人属性別では、2002年に30歳代と大企業就業者で長時間労働が拡大した他、重要な発見として、勤続10年未満の短期勤続層ほど週60時間以上就業を担う傾向が強まっていた。勤続2年から5年といった短期勤続層は転職志向が本来強いため、長時間労働化は離職に拍車を掛けた。離職志向の理由として、勤続2年未満の短期勤続層ほど業務の時間的・物理的負担の高まりがみられた。一方、継続就業希望でも、1992年までは30歳代や勤続10年未満層で就業時間の削減を望む声は少なかったが、2002年には年齢や勤続による差も消失するなど、短期勤続層へ業務負担が集中する傾向が別途垣間見られた。

失われた10年と呼ばれた時代、長時間労働の背景となる多大な業務量が入社後まもない層へと偏向した。この時期、新規学卒者や転職者の採用条件として巷間喧かれた企業の「即戦力」志向の強まりもまた、技術革新や事業刷新などの影響により、正社員求人条件が長時間労働を即座に担い得る人材へシフトしたことを、本稿の結果は物語っている。

1. はじめに

本稿は、『就業構造基本調査』の個票データを用いて、男性正社員における長時間労働の分布構造と、その推移の背景を検証する。

1990年代から2000年代初頭の「失われた10年」期における労働市場の深刻な問題として、非正規の不安定雇用および無業者の増加、それに伴う格差の拡大が指摘された。非正規や無業の増大は当初、10歳代や20歳代などの若年雇用に関する状況として認識された。だが、就職氷河期に安定した雇用機会を得られなかった人々が長期にわたって状況を改善できないことから、その問題は30歳代などを含めた中年層にも広がりを見せていった。

一方、非正規や無業の対極にある正規雇用者に懸念される労働問題がなかったかといえれば、そうでない。1990年代以降は40歳以上層を中心に、正社員の給与の引き下げがみられ、賃金の年功的傾向も弱まりをみせた。さらに1998年や2002年には中高年齢の正社員を対象とした希望退職の実施がかつてないほど集中するなど、正社員であっても就業機会は磐石でないという認識は急速に広がった。

加えて正社員において最も深刻視された労働問題が、長時間労働の増大である。図1には総務省統計局『労働力調査年報』より、休業者を除く男性従業者に占める週60時間以上労働比率の推移を示した。当初安定していた週60時間以上比率は1998年以降急上昇し、特に30歳代の男性に占める比率は、2000年代前半期に20パーセントを大きく上回った。

慢性的な長時間労働は、同じく深刻な労働問題である過労による心身の不調への懸念に直結する。過労やメンタル問題など、2000年代から広く知られるところとなった諸問題も、背後に正社員に顕著となった長時間労働の恒常化とかかわっている可能性も少なくない。

そこで本稿では、2000年代初頭の重要な労働問題として、民間企業で働く男性正社員の長時間労働問題を取り上げる。労働時間に関する研究は、多くの優れた先行研究が積み重ねられており、その現状に関する理解も進みつつある。そのなかで本稿は、複数年の『就業構造基本調査』による大量の個票データを用いた分析という意味では、現在のところ、数少ない長時間労働の研究の一つといえる。

ただ、ひとくちに長時間労働といっても、その内容は多様である。長時間労働を負担に感じ、転職を望む場合もあれば、就業の継続を望む場合もある。さらに同じ就業の継続を希望する場合でも、現状の労働時間を是認することもあれば、短縮を期待する場合もある。そこで、それらの就業および労働時間に関する希望状況を絡み合わせつつ、男性正社員間での長時間労働の分布状況が、いかなる変化を遂げてきたのかを明らかにしたい。

本稿の構成は次の通りである。次節では、先行する日本の労働時間研究について概観する。3節では、本稿で用いるデータを説明すると同時に、長時間労働の類型化を試みる。4節では長時間労働の決定要因と、離転職志向および労働時間の減少希望を左右する要因を実証的に明らかにする。最後に5節で結論を要約し、本稿の含意と今後の課題を述べる。

2. 長時間労働に関する先行研究

長時間労働が社会問題として認識されるにつれて、労働時間研究の蓄積も進んでいる。本節ではまず、長時間労働に関するそれらの先行研究の一部を概観しておきたい。

長時間労働の推移と実態

日本の長時間労働の問題を包括的に整理した小倉(2007)は、『労働力調査』にもとづき、2003年および2004年には「週に60時間以上働いた」男性雇用者が、20歳代後半から40歳代前半の働き盛りの20パーセント以上にのぼる事実の指摘から始まる(出所は厚生労働省『労働経済白書』(平成16・17年版))¹。週60時間以上就業とは、法定労働時間を週20時間以上上回り、週休2日制の場合、平日に毎日4時間以上の残業をしている計算になる。

さらに小倉(2007)は、国際比較の観点からも日本の突出した長時間労働を位置づける。世界各国の労働時間を厳密に比較できる資料は存在しないことに配慮しつつ、OECD(経済開発協力機構)やILO(国際労働機関)で行われた調査や研究を参考に、国際比較を試みている。その結果、日本が先進国のなかで長時間労働が抜きん出て著しい国であり、その傾向は2000年代に入っても変わっていない可能性が高いと指摘する²。加えて小倉(2008)でも、日本の長時間労働者の比率は、先進国のみならず、発展途上国との比較においても高く、背景として所定外労働時間の存在と年次有給休暇の少なさを指摘している。

上記の研究と同様、長時間労働の深刻さを指摘する研究も少なくない反面、長期の時系列データによる比較から、日本人全般における有業者の労働時間は、趨勢的に減少傾向にあることを主張する研究もある。代表例として黒田(2008)は、総務省統計局が1976年から2001年にかけて5年おきに実施した『社会生活基本調査』個票データを詳しく分析し、労働および余暇時間の長期に渡る変化を検証した。その結果、日本人有業者1人当たりの週平均労働時間は、1976年から1986年にかけてわずかに増加した後は2001年に至るまで、男女ともに減少しているという。

週当たり労働時間の減少傾向は、フルタイム労働者に限定しても尚観察される。その直接的背景として、1990年代以降に広がった週休2日制の影響が大きいことを、黒田論文は指摘する³。ただしフルタイムの男性雇用者を30歳代の大卒に限った場合、1986年以降にも顕著な減少傾向はみられず、平日に限れば、わずかであるが増加している事実にも言及

¹ 『労働力調査』は世帯への訪問調査であり、労働時間は「就業時間」と表現され、「毎月の末日に終わる一週間で実際に従事した時間」と定義されている。

² Prescott(2004)は、このような先進各国間での労働時間の違いを、各国の税・社会保険料負担の違いに求めている。ただしそのなかの日本に関する結果は、他の多くの国と異なり、必ずしも予測に合致したものとはなっていない。

³ マクロ経済研究では、Hayashi and Prescott(2002)による、1990年代の日本の低成長の主要因の一つとして「時短」による一人あたり労働時間の減少があったという指摘はつとに有名である。その他労働時間短縮が日本のマクロ経済に与えた影響に関する先駆的な実証分析として、中村・石塚(1997)も挙げられる。そこでは1988年の労働基準法の改定がその後の全般的な労働時間短縮に少なからず効果を持ったことを明らかにしている。

する⁴。

このように先行研究間で合意がみられるのは、雇用者のなかでも男性正社員（もしくはフルタイム労働者）のうち、30歳代を中心とする人々における慢性的な長時間労働の問題である。そこで本稿では、25歳以上49歳以下の民営企業で働く男性正社員を対象を限定した上で、その動向と規定要因を分析する。

長時間労働に至る個人属性

では正社員もしくはフルタイム雇用者のうち、長時間労働を左右する個人の属性とは、いかなるものだろうか。

ひとつは、いうまでもなく、性別の影響である。小倉・藤本(2007)による独自調査からも、また先の黒田(2008)による『社会生活基本調査』でも、男性が女性より平均労働時間は明らかに長い。ただし、同時にそれはあくまで「平均的」な違いであって、個々の職場では男性以上に働いている女性正社員も少なからず存在する。

性別とならんで、年齢による労働時間の違いも広く認識される場所である。先の小倉(2007)、黒田(2008)の他、玄田(2001、2005)も総務省統計局『就業構造基本調査』の公表データを整理し、年間250人以上就業している男性有業者のうち、30歳代において、週60時間以上働く割合が、1990年代後半に増加したことを確認した。さらに個別的要因としては、男性の場合、学歴の高い人ほど長時間就業化しやすいという指摘もある（黒田(2008)）。

その他の個人属性として、長時間労働との関連性に注目が集まるのは、長時間労働と所得との関係である。いわゆるサービス残業を含む長時間労働が事実上、時間あたり賃金の引き下げを意味するのか、それともむしろ収入の増加につながるのかによって、就業時間の意味付けは異なる。

さらに先行研究は、長時間労働は傾向的には高所得との連関の強さを指摘することも多い。黒田(2008)によれば、30歳代男性フルタイム雇用者を所得4分位によって区分すると、最も年収の高い層において、1986年以降、労働時間は顕著に増加している。小倉(2008)も、将来収入が高まるという期待の強い正社員ほどサービス残業をする傾向が強いと述べる⁵。

加えて、サービス残業と所得の関連として、しばしば引用されるのが、高橋(2005)である。高橋論文では、通常不払い労働と考えられるサービス残業の一部には、ボーナスを通じた対価が支払われている可能性があることを指摘する。一方で小倉(2008)はサービス残業の長さは収入に影響していないことを指摘するなど、サービス残業と所得との関係について

⁴ Kuroda(2008)は『社会生活基本調査』を用いた分析を2006年まで拡張し、より長期にわたり労働・余暇時間の動向を検証している。それによれば、時短前の1986年と20年後の2006年を比べると、フルタイム雇用者の平均週あたり労働時間は男女とも有意に異ならず、時短による労働時間の削減が1990年代の低成長因であるというHayashi and Prescott(2002)の主張に一定の疑問を呈している。

⁵ 海外における割増賃金率と時間外労働の関係についての先行研究を整理したものに、佐々木(2008)がある。従来の実証研究からは両者の関係は必ずしも明確でなく、賃金の柔軟性の度合いによって左右されるところが大きいという。

ては今後より詳しい検証が必要だろう。

これらの客観的に観察可能な要因に加えて、労働者に固有の習慣が長時間労働に与える影響を示唆するのが、大竹・奥平（2009）である。大竹・奥平論文によれば、健康状況とならんで、子どもの頃に夏休みの宿題を後回しにしていたと答えた男性ほど、週 60 時間以上働く傾向が強くなるという。その結果は、仕事を先延ばしにしがちであるといった個人に固有の習慣性が、慢性的な長時間労働に一部影響していることを示唆している。

性別、年齢、学歴、所得などによる長時間労働の分布の違いは、各属性によって平均的な業務量に違いがあり、それが長時間労働を誘発することを示唆するものである。それに対し、個人の習慣性に注目する研究は、業務の多寡に違いがなくても、労働時間に違いが生じることに注目するという点で、特殊である⁶。

いずれにせよ、長時間労働には、個人の属性が少なからず関連している可能性はある。本稿でも統計的に把握可能な個人属性の違いについて、出来る限り制御した上で、長時間労働の規定要因を実証分析する。

長時間労働と職場環境

これらの個人属性による影響に加え、長時間労働との関係についての考察が求められるのは、職場環境である。

小倉（2007）でも実態把握だけでなく、むしろ長時間労働を生み出しやすい職場環境の発見とそれに対する改善策の提案を、研究の主たる目的としている。小倉の指摘によれば、残業が恒常化するのには、ひとえに業務量が慢性的に多い職場であり、労働者本人の意志や力量の多様性の問題ではないという。また勤務時間の把握が曖昧である職場ほど長時間労働を引き起こしやすいなど、業務はその量的面のみならず、区分の不明確性という質的面も、問題に影を落としてしていると指摘する。

佐藤(2008)も、適正な労働時間管理に向けて、要因計画と業務計画両方に関する策定見直し（「節度あるルール」化）の重要性を指摘する。長時間労働の是正には、労使双方の話しあいのもと、事業計画、部門・職場、個人といった多元的レベルごとに、必要な要員への合意に基づき、目標となる仕事の達成に必要な時間についての地道な言語化が必要であるという。言い換えれば、そのような必要な要員と業務に関する認識の共有化が進んでいない職場であるほど、適性を遙かに超えた長時間労働が慢性的に発生することになる。

業務管理と要員管理の実際のあり方は、『就業構造基本調査』や『労働力調査』といった世帯に関する調査から把握することには、当然限界がある。ただし、それらの個別職場にかかわる問題は、長時間労働に対する従業員規模や勤続年数といった、職場属性に関わる

⁶ ただ、個人に固有の習慣性が長時間労働について支配的な影響を持っているのだとすれば、1990年代後半から2000年代はじめにかけて、先延ばしの習慣性が強まったか、もしくはそのような習慣を持つ個人が増加していなければならない。そのような解釈の是非を判断する客観的根拠を筆者は持たないものの、以下では個人内の習慣性よりも、個人間での労働時間の分配構造を左右する職場環境もしくは労働市場の環境変化の重要性を念頭に置き考察する。

要因の影響とも、密接にかかわるだろう。以下の実証分析でも、これらの職場属性に関連した要因が、1990年代後半から2000年代初頭における長時間労働の分布構造の変化に、少なからず影響していたことを明らかにする。

長時間労働の影響

そもそも恒常的な長時間労働は、個人や社会に対してどのような影響を及ぼすことが懸念されているのだろうか。

まず何より深刻視されるのが、健康面での影響である。岩崎（2008）は、労働時間と脳・心臓疾患に関する調査（内山他（1992）、Sokejima and Kagamimori(1998), Liu *et al.* (2002)）などの結果を総合し、長時間労働は疾患リスクを2~3倍に増加させると結論する。岩崎論文では、脳・心臓疾患発症リスクを増加させる長時間労働とは、週労働時間では55~60時間以上、ひと月の時間外労働とすれば60~80時間以上であると整理する⁷。

さらに長時間労働がもたらす影響として、個人への健康被害とならんで、少子化の加速に着目したのが、玄田・川上(2006)である。そこでは日本版 *General Social Surveys (JGSS)* において2000年と2001年に実施された性頻度に関する調査項目に着目し、就業状況が性行動に与える影響を分析した。その結果、無業の単身者は性頻度が少ないことと並び、長時間労働は既婚給与所得者の性頻度を抑制することを明らかにした。そこからは、長時間労働がパートナーとの交流機会を少なくすることで性行動を乏しくし、結果的に少子化の促進要因となっていることが示唆された。

その他、長時間労働の特定個人への偏在は、パートナーのみならず、その子どもや友人・知人とのコミュニケーションを阻害し、円滑な人間関係の形成に支障を来すことも懸念される。ここでは、それらの深刻な問題を誘発する要因として、長時間労働の発生状況を詳しく検証し、あわせてその状況に対する個人の希望状況を分析する。

3. 長時間労働の類型化

用いるデータ

以下の分析では、総務省統計局が1992年、1997年、2002年に実施した『就業構造基本調査』を用いる。一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターは、総務省統計局統計調査部の依頼により、秘匿処理を施した政府統計マイクロデータを全国の大学研究者に学術研究のため提供する試行的システムを構築してきた。

このシステムに2008年に申請し、『就業構造基本調査』の個票レベルでの利用が可能となった。提供データは調査標本全体の約8割を無作為抽出したものである⁸。

⁷ Iwasaki, Takahashi, and Nakata (2006)は、長時間労働および過労死に関する動向と政策的対応について概観している。

⁸ さらに個人ならび世帯の特定化を避けるため、世帯員が9人以上の世帯は削除され、80歳以上

『就業構造基本調査』では、ふだん仕事をしている人について、就業形態、仕事内容などと並び、現在の仕事からの1年間の就業日数および1週間の就業時間をたずねている。具体的には1年間の就業日数をたずね、年間就業日数が200日以上の人々に対しては、1週間の就業時間を複数の選択肢のなかから選ぶという調査設計になっている。

回答が求められている就業時間は、就業規則などで定められている就業時間ではなく、残業時間を含めた、ふだんの1週間の実労働時間である。選択肢の区分は、1992年と1997年はまったく同一だが、2002年は一部異なっている。ただし、最長の労働時間の選択肢は「60時間以上」と、3カ年で共通していることから、以下の分析では、ふだんの1週間に60時間以上就業している状態を、長時間労働（もしくは長時間就業）と見なし、分析する。

週60時間以上労働の類型化

実証分析に先立ち、ここでは『就業構造基本調査』の調査内容を用いて、週60時間以上就業する男性正社員を類型化する⁹。対象は、民間企業で年間200日以上にわたって正社員として働いている20歳以上49歳以下の男性雇用者である¹⁰。そこでは公務員の他、農林漁鉱業および分類不能の産業への就業者および在学中の人々は対象から除いた。

そのうちふだんの一週間に60時間以上働いている人々を、調査の質問項目にしたがい分類し、それぞれの推定人口を把握した¹¹。その結果が表1である。

分類に先立ち、まず週60時間以上就業の男性正社員数の推移を確認する。1992年に225.7万人だった週60時間以上就業者は、1997年には230.2万人と4.5万人増加した。それが2002年には303.2万人に達し、2000年をはさむ5年のあいだに73.0万人も急増した。

次に週60時間以上労働の人々の内訳を見る。『就業構造基本調査』では、一週間の労働時間数と併せて、今後の就業状況に関する希望をたずねている。具体的には「あなたはこの仕事を今後も続けますか」という問いに対し「この仕事を続けたい」「この仕事のほかに別の仕事もしたい」「ほかの仕事に変わりたい」「仕事をすっかりやめてしまいたい」から一つ選ぶこととなっている¹²。そこから上記の選択肢の順序にしたがえば、週60時間以上就業者を就業継続希望、(兼業・副業を含めた)追加就業希望、転職希望、非労働力化希望に区分することが可能となる。

表1をみると、類型として最も多いのは、週60時間以上労働であっても、今の仕事を続

の個人はすべて80歳に変換されている。その結果、提供された標本数は840,936(1992年)、812,927(1997年)、772,948(2002年)となっている。

⁹ 『就業構造基本調査』では、正規の職員・従業員であるかは、勤め先における呼称によって区分される。

¹⁰ 『就業構造基本調査』では、現在の仕事について1年未満の人は、最近の状態をもとにして1年間の見込日数を記入するよう記されている。またふだん残業をしている場合は、それも含めた回答が求められている。

¹¹ 推定は、個票データに付加された変数である比推定済乗率を用いて復元した。

¹² なお『就業構造基本調査』では、同じ会社で配置や勤務地を変わりたい場合には「この仕事を続けたい」と回答することとなっている。

けたいという継続就業の希望である。1992年時点で継続就業希望は169.6万人と、週60時間以上労働全体の75.2パーセントと、4人に3人を占めた。継続就業希望は1997年に161.9万人へとわずかに減少したが、2002年には214.4万人とふたたび増加、1992年を上回る水準となった。継続就業希望の割合は、1992年に比べて1997年と2002年は低下したものの、全体の7割程度を依然として占めている。長時間労働者の大部分は、就業の継続を望んでいるのである。

就業に関する希望のうち、継続就業に続いて多いのが、他の仕事に変わりたいという転職希望者である。転職希望者は1992年に38.2万人だったのが、1997年に49.8万人、2002年になると67.9万人へ増加した。週60時間以上就業全体に占める割合も、1992年の16.9パーセントから、1997年の21.6パーセント、2002年の22.4パーセントまで高まった。長時間労働の大部分は継続就業を望む一方、転職希望も着実に増加し、2002年には5人に1人以上に達していたのである。

1992年には追加就業希望者も、転職希望者のおよそ半分程度の15.8万人存在していた。ただ追加就業希望は1997年と2002年も同程度だったため、長時間労働全体に占める割合は低下した。一方、就業をいっさい辞めたいという非労働力希望は、1992年には2.0万人だったのが、2002年には4.3万人まで倍増している。

さらに現在の仕事の継続就業希望者はその内訳として、労働時間の増減希望がたずねられている。具体的には、仕事時間を今のまま続けたいのか、それとも時間をもっと増やしたい、もしくは減らしたいのかが、問われている。

表1には継続就業希望者が労働時間の増減希望別に分類されている。これをみると、週60時間以上の現在の勤務先を続けることを望む人々は、大部分が労働時間を減らしたいと、考えていることがわかる。1992年では継続就業希望かつ時間減少希望が112.9万人と、週60時間以上就業者全体のちょうど50パーセントを占めた。その割合は、1997年、2002年と徐々に減少したものの、それでも40パーセント以上を占め続けている。長時間労働者のなかで主流は「辞めたくないけれど、もっと働く時間を減らしたい」人々だったのである。

ただ一方で「辞めたくないし、今のままの時間でいい」という週60時間以上労働者も増えていたのもまた事実である。その数は1992年に54.7万人だったのが、2002年には80.3万人となった。3カ年を通じて、2割以上の長時間労働者が現状の労働時間を肯定している。

反面、長時間労働の深刻さを懸念させる別の結果もある。転職希望のなかには、その理由として時間的・肉体的負担を指摘する声が少なくない。その数は1992年には17.3万人だったのが、1997年に21.9万人に増えた後、2002年には27.3万人まで拡大している。長時間労働者のうち9.0パーセントが、時間的・肉体的負担の大きさを理由として転職を望んでいるというのは、見過ごせない数字だろう。

以上、表1からは、ひとくちに長時間労働といっても、就業継続および労働時間増減の希望は、多様なことが確認できる。そこで、これらの多様性を踏まえ、長時間労働の規定要因の他、就業希望を左右する要因を明らかにする。

4. 推定結果

週 60 時間以上労働の規定要因

まず基本となる推定として、これまでみてきた民間企業で年間 200 人以上働く 20 歳以上 49 歳以下の男性正社員のうち、長時間労働者の規定要因を実証分析する。具体的には、ふだんの一週間で週 60 時間以上働いている場合を 1、そうでない場合を 0 として、『就業構造基本調査』より把握可能な個人属性を説明変数に、長時間労働の規定要因をプロビット分析した。その結果が表 2 に示されている¹³。表 2 より 3 カ年の推定結果を見比べると、長時間労働を規定する要因について、いくつかの特筆すべき変化がみられる。

労働時間の分配構造が変化しつつあることは、長時間労働に対する年齢の影響の変化から、まず垣間見られる。年齢の影響をみると、1992 年と 1997 年の段階では、20 歳以上 24 歳以下に比べ、35 歳以上 49 歳以下では 60 時間以上労働の確率が低くなっていた。それが 2002 年になると、有意に低いのは 45 歳以上 49 歳以下のみとなり、代わって 25 歳以上 39 歳以下で長時間労働となる確率が高くなっていた。

すなわち他の要因をコントロールすると、20 歳代後半から 30 歳代の男性正社員が、その他の年齢層に比べて週 60 時間以上働く傾向は、有意に強まっているのである。なかでも 35 歳以上 39 歳未満が週 60 時間以上働く確率が、1992 年と 1997 年に有意にマイナスであったのが 2002 年にプラスに転じたことは、30 代後半などの中堅層における長時間労働による業務負担の強まりを示唆している。

その上で、もう一つの重要な変化であり、本稿の新たな発見であるのは、週 60 時間以上に与える同一企業内における勤続年数の影響とその変化である。図 2 には勤続年数区分別に、週 60 時間以上就業の人口割合の推移を示した¹⁴。1992 年および 1997 年に週 60 時間以上比率が相対的に高かったのは、勤続 5 年以上 10 年未満もしくは 10 年以上 15 年未満の中堅勤続層だった。それが 2002 年になると、各勤続年数区分ともに共通して週 60 時間以上比率は上昇する。そのうち入社後まもない短期勤続層ほど上昇度合いは大きく、勤続 2 年未満が最も高くなっている。

勤続年数の長時間労働に与えた影響の変化を厳密に確認するため、表 2 の結果を見る。勤続年数が 10 年以上 15 年未満という中期勤続層を基準にすると、1992 年の推定結果では、勤続年数 2 年未満、2 年以上 5 年未満といった短期勤続層の限界効果の数值は有意にマイナスとなっている。同時に勤続 15 年以上 20 年未満、20 年以上の長期勤続層でも限界効果は同じく有意にマイナスである。すなわち長時間労働をしている確率が最も高かったのは、1992 年時点では 5 年から 15 年といった中期勤続層だった。

¹³ 『就業構造基本調査』では、仕事から得られる年間収入も把握可能である。ただし実労働時間と年収は同時決定の関係にある可能性が大きいことから、週 60 時間以上労働の規定要因の説明変数からは除くこととした。

¹⁴ 推定では表 1 と同様、比推定済乗率を用いて復元した。

ところが1997年になると、勤続年数の効果に一部で変化が生じる。勤続15年以上20年未満や20年以上などの長期勤続層で労働時間が有意に短いというのは、1992年と同一である。ところが1992年に1パーセント水準で有意にマイナスだった勤続2年未満の短期勤続層の限界効果が、1997年には有意でなくなっている。勤続2年以上5年未満も1992年に10パーセント水準で有意にマイナスだったのが、やはり有意でない。中期勤続層に比べて短期勤続層が長時間労働をする確率が低いという傾向は、1997年には消失したのである。

それが2002年になると、さらに劇的な変化が生じる。勤続10年以上15年未満に比べると、より短い勤続年数のグループで、限界効果が有意にプラスとなっている。すなわち、入社5年未満を中心に、会社に入ってまもない短期勤続層が長時間労働に晒される傾向が明らかに強まった。長時間労働をずっと長期勤続層が免れている一方、週60時間以上働くことの負担が中期勤続層から短期勤続層へと、シフトしたのである。

以上の結果は、2000年代になって短期勤続層ほど業務量が増加し、それがひいては長時間労働へとつながったことを物語る。では、なぜ入社後まもない正社員に業務が集中する傾向が強まったのだろうか。

短期勤続の正社員が全体として担うべき業務量全体が組織の規模などによって決まっているとすれば、不況期における採用数の大幅抑制の結果、採用された個々の業務量は増加する。それが短期勤続層の長時間労働化へと繋がったという、要員削減の影響を想像するのは難くない。

さらには技術革新や事業刷新などにより、組織内部への精通を必要とする業務への比重が相対的に低下したとすれば、経験が重視されてきた長期勤続者から即応性が期待される短期勤続者への業務代替も強まるだろう。このような技能や組織の変化からにも、入社直後の人々の負担が高まったのかもしれない。

1990年代から2000年代の不況期にかけて、労働市場の流動化が指摘されると同時に、新規卒者や転職者の採用の条件として、「即戦力」人材であることの必要性が喧伝された。上記の結果は、就職直後の段階から長時間の労働の業務をこなすのを厭わないことを、採用の条件として重視する傾向を、多くの企業が強めたという解釈と整合的である。そんな採用基準の変化が、即戦力志向の高まりとみなされていったのである。

その他の重要な変化としては、従業者規模の影響も挙げられる。1992年時点では、1人以上4人以下の企業に比べて、30人以上企業の正社員は60時間以上就業の確率が有意に低く、規模が大きくなるほどその確率は小さくなっていった。ところが2002年の推定結果から、その傾向は一転する。従業員10人以上の企業で長時間労働が、今度は有意にプラスであり、一部を除き企業規模が拡大するほど限界効果も大きくなっている。1990年代初めまでは長時間労働は主として零細企業で働く人々の課題であった。それが2000年代初めになると、一転して大企業に顕著な問題へと移行したのである。

さらに長時間労働の傾向は、東京、大阪、名古屋など大都市圏を含む地域で強まりつつある。表2の地域ブロックダミーの結果をみると、1992年には九州・沖縄ブロックに比べ、

東京を含む関東と名古屋を含む北陸・東海は、長時間労働確率が有意にマイナスであり、大阪を含む近畿は有意でない。それが 2002 年になると、関東と近畿は有意にプラスとなり、北陸・東海は有意でなくなかった。すなわち大都市圏を含むこれらの 3 地域ブロックほど 60 時間以上就業となる確率が高まる方向へと変化した。そこからは長時間労働が、大都市圏を含む都市部で強まったことがうかがわれる。

加えて、既婚者および大学・大学院卒などの高学歴者、さらにはサービス職従事者ほど、長時間労働となる傾向が強いことは 3 カ年を通じて共通することも、表 2 から確認できる。

離転職志向の規定要因

次に、長時間労働者における離転職志向の規定要因を明らかにしたい。そこで、正社員男性のうち、週 60 時間以上働いている人々へと対象を限定した上で、就業希望のうち「ほかの仕事に変わりたい」もしくは「仕事をすっかりやめてしまいたい」と答えた場合を 1、「この仕事を続けたい」または「この仕事のほかに別の仕事もしたい」と答えた場合を 0 として、離転職志向をプロビット分析した。その結果が、表 3 である。

まず長時間労働への影響が変化した勤続年数の効果を見る。すると、勤続年数 2 年以上 5 年未満の比較的短期の勤続層では、3 カ年に共通して、離転職を希望する傾向が有意に強くなっている。就職後 2 年目から 4 年目の正社員ほど、週 60 時間以上働いている場合には、会社を辞めたいと考えているのである。

勤続年数が比較的短いことは、訓練によって身につけた熟練に企業特殊的な内容が含まれるとしても、その蓄積は未だ少ないだろう。そのため、長時間労働など業務内容に不満をおぼえた場合、短期勤続層ほど転職を希望し、かつ実行しがちとなるのは自然である。

にもかかわらず、短期勤続層へ長時間労働が偏向すれば、離転職を望む人々の割合は上昇する。週 60 時間以上の就業者のなかで「会社を辞めたい」割合が増えた背景には、本来的に離転職志向の強い短期勤続層の長時間労働が集中した影響が挙げられる。

また表 2 では 2002 年になって 20 歳代後半から 30 歳代において週 60 時間以上就業する傾向が強まっていた。表 3 における年齢の影響をみると、1997 年には 25 歳から 44 歳までは、長時間労働でも離転職を望む傾向は、20 歳代前半に比べて弱かった。それが 2002 年になると、25 歳以上 29 歳において離転職志向が有意にプラスとなっている。短期勤続の長時間労働者とならんで、20 歳代後半層のあいだで長時間労働が増えたことも、離転職を望む人々の増加につながったのである。

加えて離転職志向を左右する重要な要因として、仕事からの年間所得が指摘できる。表 3 からは、調査された 3 カ年を通じ、年間所得が高い正社員男性ほど、離転職を望む確率は有意に低くなっている。長時間労働にもかかわらず年間所得が低ければ、現在の就業に拘る理由は弱まるだろう。短期勤続層や 20 歳代後半では、長期勤続者や年長者に比べて年間所得も相対的に低いことが一般である。その結果、就職後まもない人々が概して低所得であることも、長時間労働に直面したとき離転職を決断する傾向に、拍車を掛けている。

企業規模要因としては、大規模な企業で働く正社員ほど、週 60 時間以上働く傾向が強まっていた。企業規模別に表 3 の限界効果の数値を見比べると、300 人以上 999 人程度の企業で働く長時間労働者が、最も離転職を望んでいる確率が高い。それよりも規模の大きい 1000 人以上企業で離転職を望む確率が低下するのは、就業の安定性や良好な労働条件など大企業のメリットを感じている人々が相対的に多いからなのだろう。

その他に地域要因として、1997 年と 2002 年には関東圏の男性正社員ほど長時間労働となりやすかった。それに歩調をあわせるかたちで、表 3 でも関東における長時間労働者ほど離転職を望む傾向が、やはり 1997 年と 2002 年において顕著となっている。東京圏を含む関東地域では、不況下であった 1990 年代後半から 2000 年代初めにおいてすら、他の地域よりは再就職の機会確保が豊富だったろう。それだけ長時間労働を負担と感じる関東ブロックの正社員男性は、離転職の決断へと踏み切ることが容易だったのかもしれない。

時間的・肉体的負担による離転職

拡大する長時間労働のなかで離転職を望む人々も増えており、その原因として時間的・肉体的な負担の大きさを挙げる場合も多かった。時間的・肉体的負担を理由に離転職を希望する長時間労働者には、どのような特徴がみられるのだろうか。

そこで週 60 時間以上就業し、かつ「ほかの仕事に変わりたい」と考える人々のうち、その理由として「時間的・肉体的負担が大きい」と答えた場合を 1、それ以外の理由を 0 とし、時間的・肉体的負担を感じる転職希望者の特徴をプロビット分析した¹⁵。結果が表 4 である。

週 60 時間以上労働の推移およびそのなかでの離転職志向の変化の背後で、年齢および勤続年数の影響の変化があったことを、表 2 と表 3 で確認した。表 4 でも年齢や勤続年数などについて特徴的な変化がみられる。

年齢の影響をみると、1992 年に時間的・肉体的負担の大きさを転職希望理由として挙げるのは、35 歳以上 49 歳以下といった年齢の高い層であった。なかでもより年齢の高い層ほど限界効果の数値が大きかった。これらの結果は、加齢による体力の低下が若年にくらべて生じやすいため、高齢層ほど長時間労働を負担に感じやすかったのだろう。

ところが 1997 年になると、30 歳以上 34 歳以下で有意水準 10 パーセントである場合を除けば、年齢による違いはみられなくなっている。その結果は言い換えれば、加齢による生物学的な体力低下とは異なる別の要因によって、時間的・肉体的な負担による転職希望が、より年齢の若い長時間労働層にも広がったことを示唆する。

さらに 2002 年になると、1992 年に時間的・肉体的負担を転職希望理由に挙げるのが多かった 35 歳以上 39 歳以下と 45 歳以上 49 歳以下の層で有意水準 10 パーセントであるもの

¹⁵ その他の理由としては「一時的についた仕事だから」「収入が少ない」「事業不振や先行き不安」「定年または雇用契約の満了」「知識や技能を生かしたい」「余暇を増やしたい」「家事の都合」「その他」からなり、これらのなかから主なものを一つ選ぶことになっている。なお『就業構造基本調査』では、離転職希望者のうち、「仕事をすっかりやめてしまいたい」と答えた場合には、辞めたいと考える理由をたずねられていない。

の、限界効果はマイナスとなっている。それは長時間労働による時間的・肉体的負担の高まりが、より若年層に当時広がっていたことを如実に物語っている。

勤続年数の影響に関する変化も鮮明である。1992年時点では時間的・肉体的負担を転職希望理由に挙げる傾向に勤続年数の違いによる影響はみられなかった。それが1997年および2002年になると、入社直後の勤続年数2年未満ほど負担の大きさを挙げる傾向が統計的に有意に観察されている。

これらの年齢や勤続による結果からも、長労働時間の分配が1990年代から2000年代にかけて変化し、若年層や短期勤続層の業務負担が高まっていった可能性の高いことが、改めて見て取れよう。

その他の時間的・肉体的負担に関する特徴としては、仕事からの年間所得が500万円から699万円といった層や、従業員規模が100人以上299人以下といった中小もしくは中堅規模の企業で働く人々における転職希望の背景として強まったことも併せて確認できる。

労働時間の抑制希望

実証分析の最後に、長時間就業者のうちの継続就業希望者に着目する。表1からは週60時間以上労働者のうち、現在働いている企業での就業継続を希望している人たちは1992年には75.2パーセントと、離転職希望者などを引き離し、圧倒的に多数を占めていた。その割合は1992年、1997年と低下したが、それでも依然として全体のおよそ7割は長時間労働をしている現在の企業での継続就業を望んでいた。

ただし、そのなかの大多数は現在の仕事の労働時間を減らすのを希望していたこともみえた。そこで継続就業希望者に対象を限定した上で、実労働時間を「減らしたい」を1、「今のままでよい」もしくは「増やしたい」を0とした上で、労働時間減少希望者の規定要因をプロビット分析した¹⁶。その結果が表5である。

ここでもやはり年齢や勤続年数の与える影響に趨勢的な変化が見られる。年齢について、20歳以上24歳以下に比べ、1992年の場合、30歳以上49歳では労働時間を減らしたいと答える傾向は弱かった。この時点では、30歳代と40歳代では継続就業を望む長時間労働者であれば、労働時間は現状通り、もしくは増やしてもよいという考え方も強かったのである。

ところが1997年になると、その傾向は一転する。労働時間を減らしたいという傾向が弱いのは40歳代だけであり、20歳代と30歳代では有意な差がみられなくなっている。すなわち30歳代では、それまでに比べて長労働時間を許容し難くなりつつあったのである。

さらに2002年になると、40歳以上44歳以下では、それまでと異なり、その影響は有意でなくなっている。ここからは、長時間労働を受け入れ難いと感じる傾向が、30歳代だけでなく、40歳代前半にまで及んできたことがわかる。

続いて勤続年数の効果としては、勤続年数が10年未満では、10年以上15年未満に比べ

¹⁶『就業構造基本調査』では、現在の仕事の他に別の仕事もしたいという追加就業希望者については、現在の仕事に関する労働時間の増減希望はたずねられていない。

て、労働時間を減らしたいと答える傾向が、1992年では有意に低くなっていた。週60時間以上働いても現状のまま、又はもっと働いてもよいと、当時の短期勤続層は感じていた。

それが1997年になると、マイナスに有意なのは、勤続2年未満だけであり、2年以上10年未満の層では、長時間労働を許容しない傾向が依然より強まった。さらに2002年になると、勤続2年未満でも有意でなくなり、かつてのように短期勤続層が長時間労働を是認するという傾向は消失したのである。

30歳代の他、就職後まもない人々を中心に、週60時間以上働く傾向が強まり、さらに時間的・肉体的負担を理由に転職を望む人々が増えている背景として、それらの層に業務量の負荷が高まっていることが示唆された。ここからも1990年代後半から2000年代初頭にかけてのそれらの長時間労働を伴う業務負荷の増加に対していたことが別途垣間見られる。

その他として、表1では高学歴の人々ほど長時間就業となる傾向がみられたが、表5からは、高学歴者ほど労働時間を減らしたいと考えていたこともわかる。人的資本理論からは、教育投資に多く投下した高学歴者ほど、収益回収のために長時間労働に対する許容度は高いと予想できる。だが、高学歴者の長い就業時間が、労働者本人にとって投下資本に対する最適水準を超え、業務として強いられたものであることをうかがわせる。

また表1からは従業員規模が大きい企業ほど長時間労働となる傾向が強まったことを確認した。表5の結果からは3カ年を通じ、規模の大きい企業で働く長時間労働者ほど、労働時間を減らしたいと考える傾向が強かったことも明らかである。

加えて表4では、年収が500万円以上699万円以下の転職希望者では、時間的・肉体的負担の強さを希望理由に挙げることが多かった。表5からも1997年と2002年になると、500-699万円の所得層で労働時間を減らしたいと答える傾向が有意に強くなっている。これらの所得層ほど業務負担は大きく、そのために所得の減少を伴ったとしても、現状の長時間労働を軽減させたいという希望が強かったことを、その結果は示唆している。

5. むすびにかえて

本稿では『就業構造基本調査』の個票データを用いて、民間企業で働く20歳以上49歳以下の正社員男性における長時間労働のあり方と、離転職や労働時間に関する希望との関係について分析した。その主な結果は、以下の様に整理できる。

1992年から2002年にかけて、実労働時間が週60時間以上の男性正社員は増加した。2002年時点でその7割は就業の継続を希望しつつも、4割以上が労働時間の短縮を希望していた。同時に、他の企業への転職や非労働力化を希望する割合は拡大し、なかでも転職を希望する理由として時間的・肉体的負担の大きさを挙げる割合が高まった。

ふだんの1週間に60時間以上就業する男性正社員の特徴を実証分析すると、1990年代から2000年代はじめにかけて、30歳代や大規模企業の就業者が長時間労働化する傾向の強まりが改めて確認された。

その上で本稿の最も重要な発見として、2000年代初頭には、勤続10年未満の就業者ほど

長時間労働化する傾向が強まっていた。1990年代から2000年代初めに正社員の採用条件として強まった「即戦力」志向という風潮は、長時間労働を厭わない人々を企業が求める傾向の強まりを意味していたことを、その結果は示唆している。

さらに実証分析からは、入社後2年以上5年未満といった短期勤続層では、長時間労働に直面した場合に離転職を希望しやすいことも確認された。短期勤続層への週60時間以上労働の広がり、入社後まもない人々の離転職希望の増加につながった。なかでも1990年代後半以降、転職希望の理由として、時間的・肉体的負担の大きさを挙げる傾向が、勤続年数2年未満の長時間労働者の間で強まった。長時間労働に伴う業務負担の高まりが、短期勤続層の離転職の背景にあったことが、うかがえる。

また就業継続を望む長時間労働者のうち、相対的に年齢が若く、勤続年数も短い就業者が長労働時間の削減を望む傾向は1992年頃には必ずしも強くなかった。ところが1997年を経て2002年には、労働時間の削減希望に年齢や勤続年数による差はみられなくなっている。ここからもまた、年齢が相対的に低く、勤続年数も短い層へと、長時間労働の分布がシフトし、業務負担を高めていったことが見て取れる。

本稿は、労働時間の配分状況に関する社会的厚生を議論したものではない。だが上記の結果は、1990年代から2000年代にかけての長時間労働の配分が、少なからず人的資源の配分上の歪みを生じさせていたことを物語る。短期勤続層は、企業特種的な人的資本の投下なども少ないことから本来離転職志向が強い。にもかかわらず、入社後まもない正社員に対し、要員不足や即応的技能の要求などを背景に本人が最適と考える水準以上に長時間労働を強いることは、離職を過大に誘発した可能性がある。

短期勤続者の離職が頻発することは、積極的な能力開発の投資を困難とし、企業と労働者の両方に少なからず追加的なサーチコストを発生させる。企業が入社直後の正社員に対し、より適切な実労働時間を配分したならば、離職を抑制し、OJTを通じた能力開発による人的資本の蓄積をより促進したであろう。

長時間労働による離職が生み出す社会的費用の評価には、離転職の希望状況だけでなく、実際の離転職の状況を、離職前の長時間労働との関係から考察する必要がある。この点は、今後の検討課題としたい。

加えて短期勤続層や年齢の若い層に長時間労働が分配される比重が高まったことは、2000年代初頭の一時的現象だったのか、その後も継続している構造的現象だったのかも、あわせて今後の重要なポイントだろう。

冒頭で示した『労働力調査年報』による図1を見る限り、20歳代後半から40歳代前半の男性従業員における週60時間以上の就業割合は、2000年代半ば以降低下している。それにあわせて、入社後間もない正社員についても、労働時間がより余裕のあるかたちで配分されるように変化したであろうか。この点は、2007年に実施された『就業構造基本調査』などを用いた詳細な分析が、今後答えを示してくれるはずである。

謝辞

本稿の作成に際し、科学研究費補助金特別推進研究「世代間問題の経済分析」（研究代表者・高山憲一橋大学経済研究所教授）、科学研究費補助金・基盤研究C「若年無業の発生と移行に関する研究」（研究代表者・玄田有史）ならびに文部科学省委託研究「近未来の課題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業」（研究課題目『すべての人々が生涯を通じて成長可能となるための雇用システム構築』（研究代表者：玄田有史））から研究助成を得た。本研究は一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターが2008年に提供した『就業構造基本調査』（1992年、1997年、2002年）の秘匿処理済マイクロデータを用いた。

参考文献

- 内山集二・倉沢高志・関沢敏弘・中塚比呂志(1992)「降圧剤治療を受けている50歳代男性労働者における脳心事故の危険因子」『産業医学』20、479頁
- 大竹文雄・奥平寛子（2009）「長時間労働の経済分析」、鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄（編）『労働市場制度改革』日本評論社
- 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
- 小倉一哉（2008）「日本の長時間労働ー国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』575号、4ー16頁
- 小倉一哉・藤本隆史（2007）「長時間労働とワークスタイル」、JILPT ディスカッション・ペーパー-DPS-07-01
- 黒田祥子(2008)「1976-2001年タイムユーズ・サーベイを用いた労働時間・余暇時間の計測ー日本人は働きすぎか?」、ディスカッション・ペーパーNo.377、一橋大学経済研究所世代間問題研究機構
- 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
- 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・川上淳之(2006)「就業二極化と性行動」『日本労働研究雑誌』556号、92-105頁
- 佐々木勝(2008)「割増率の上昇は残業時間を減らすか?」『日本労働研究雑誌』573号、12ー15頁
- 佐藤厚(2008)「仕事管理と労働時間ー長時間労働の発生メカニズム」『日本労働研究雑誌』575号、27ー38頁
- 中村二郎・石塚浩美(1997)「労働時間短縮の意義と効果ーマクロ経済的視点から」『日本労働研究雑誌』448号、14ー23頁
- Hayashi, Fumio and Edward C. Prescott (2002). "The 1990s in Japan: A Lost Decade," *Review of Economic Dynamics* 5 (1), pp.206-235.
- Iwasaki Kenji, Masaya Takahashi, and Akinori Tanaka (2006) "Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (Karoshi), and Preventive

- Measures,” *Industrial Health* 44, pp.537-554.
- Kuroda, Sachiko (2009), “Do Japanese Work Shorter Hours Than Before? Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey,” CIS Working Paper No.419, Hitotsubashi University.
- Liu Y., Tanaka H, The Fukuoka Heart Study Group (2002) “Overtime Work, Insufficient Sleep, and Risk of Non-fatal Acute Myocardial Infarction in Japanese Men,” *Occupational Environmental Medicine* 59, pp.447-451.
- Prescott, Edward C. (2004) “Why Do Americans Work So Much More than Europeans?” *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review* 28 (1), pp.2-13.
- Sokejima Shigeru, Kagamimori Sadanobu (1998) “Working Hours as a Risk Factor for Acute Myocardial Infarction in Japan: Case-control Study,” *BML* 317, pp775-780.

図1. 男性従業者に占める週60時間以上就業の割合(休業者を除く)

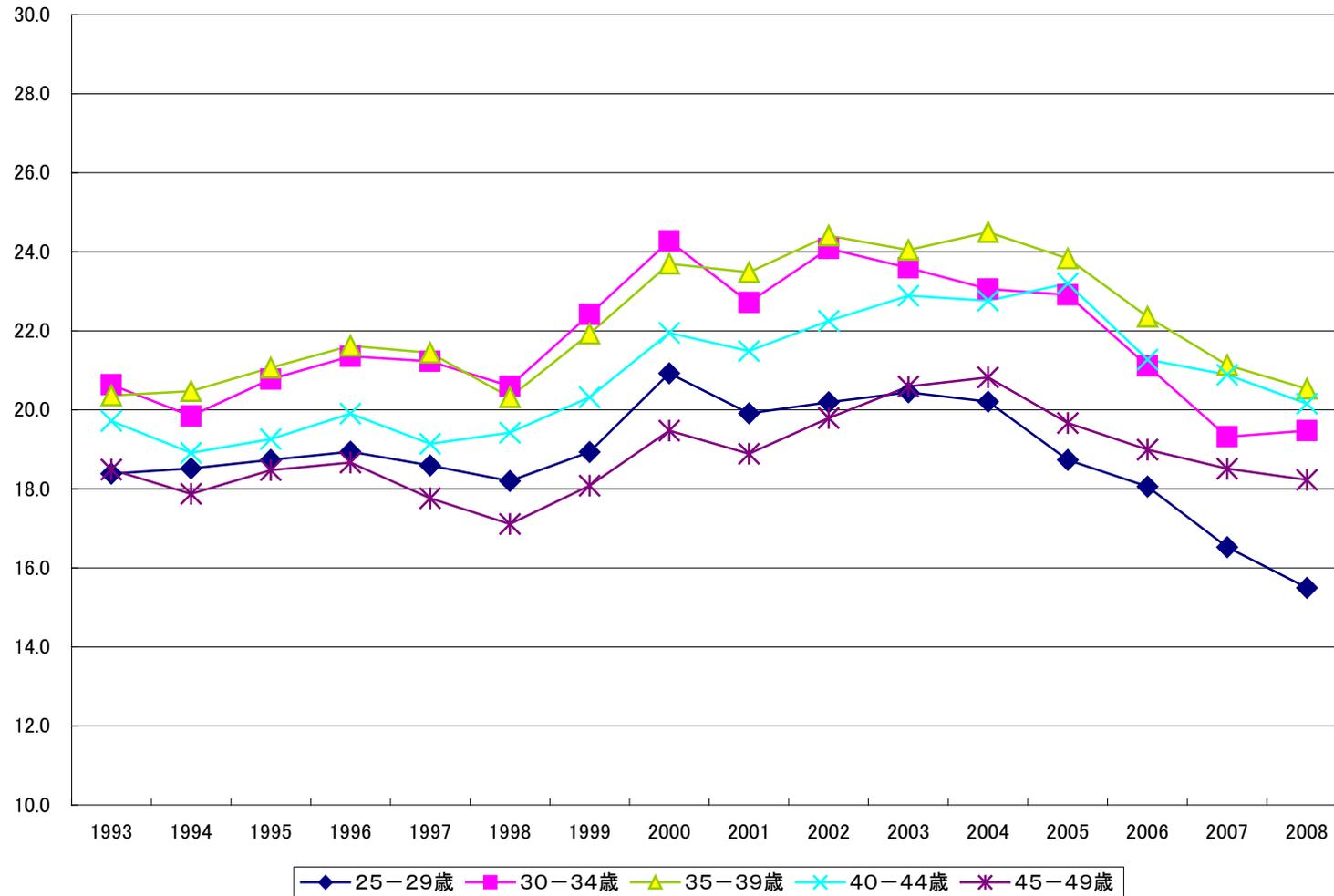


図2. 勤続年数別週60時間以上就業比率(男性正社員)

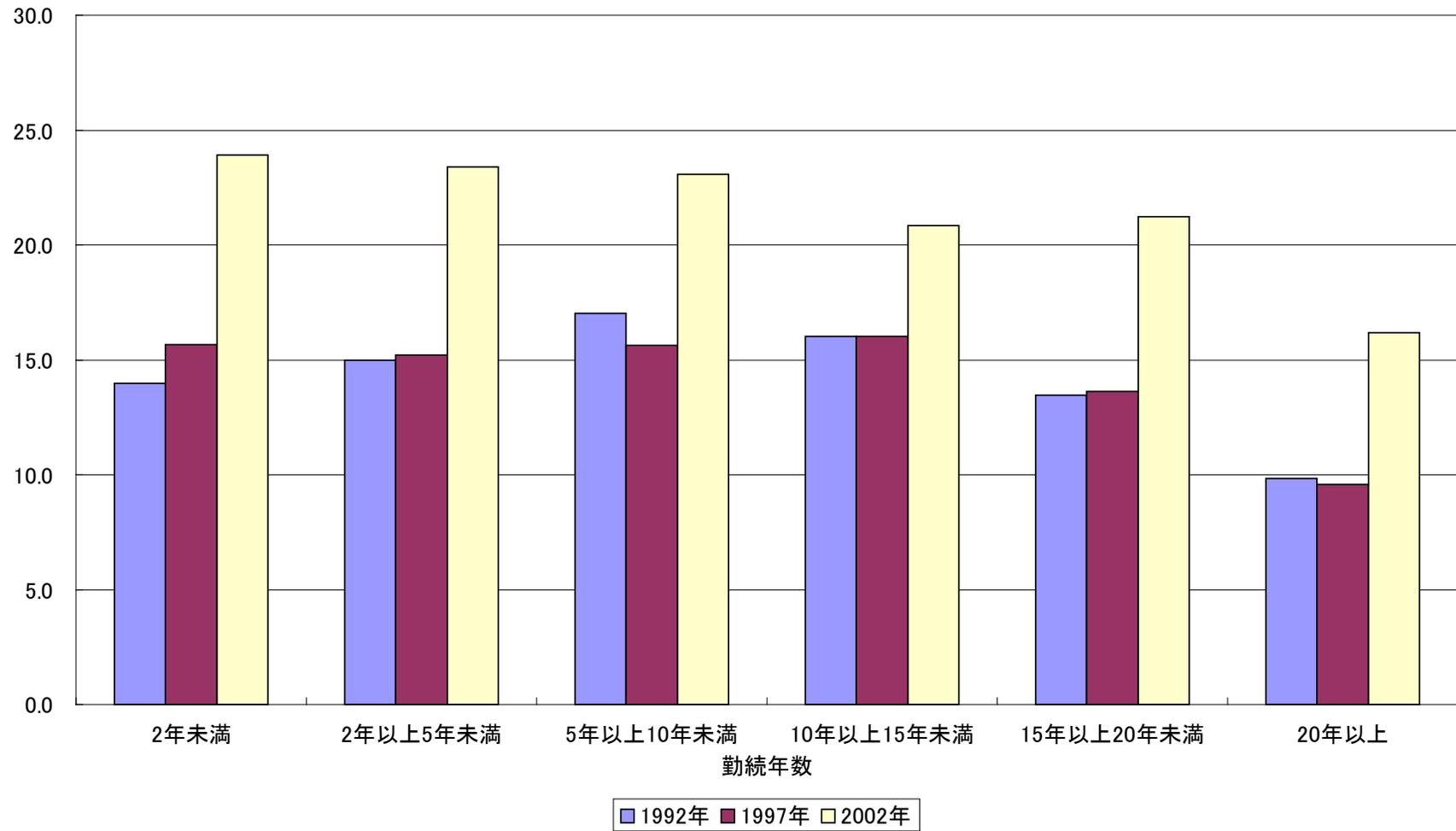


表1.週60時間以上労働とその内訳(年間就業日数が200日以上である民間企業における男性正社員)

	推定人口(万人)			構成比(%)		
	1992年	1997年	2002年	1992年	1997年	2002年
週60時間以上就業	225.7	230.2	303.2	100.0	100.0	100.0
(I)この仕事を続けたい	169.6	161.9	214.4	75.2	70.3	70.7
(1-1)仕事時間は今のまま	54.7	50.5	80.3	24.3	21.9	26.5
(1-2)時間を増やしたい	2.0	1.9	4.5	0.9	0.8	1.5
(1-3)時間を減らしたい	112.9	109.5	129.4	50.0	47.6	42.7
(II)別の仕事もしたい	15.8	15.6	16.0	7.0	6.8	5.3
(III)ほかの仕事に変わりたい	38.2	49.8	67.9	16.9	21.6	22.4
(3-1)時間的・肉体的に負担が大	17.3	21.9	27.3	7.7	9.5	9.0
(IV)仕事をやめたい	2.0	2.8	4.3	0.9	1.2	1.4

資料)総務省統計局『就業構造基本調査』(1992年、1997年、2002年)について80%ランダム・リサンプリングデータを特別集計。以下、同様。復元は比推定済乗率を用いて行った。

表2.週60時間以上就業に関する規定要因

週60時間以上就業=1、それ以外=0	1992年		1997年		2002年	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
年齢<20-24歳>						
25-29歳	0.0168	2.68 ***	0.0056	1.50	0.0209	3.63 ***
30-34歳	0.0041	0.94	0.0034	0.82	0.0255	4.08 ***
35-39歳	-0.0152	-3.28 ***	-0.0125	-2.80 ***	0.0199	2.97 ***
40-44歳	-0.0334	-7.02 ***	-0.0342	-7.48 ***	0.0013	0.20
45-49歳	-0.0540	-11.03 ***	-0.0559	-12.15 ***	-0.0365	-5.17 ***
前職あり	0.0184	7.25 ***	0.0219	8.65 ***	0.0150	4.47 ***
継続就業年数<10年以上15年未満>						
2年未満	-0.0153	-3.06 ***	-0.0046	1.10	0.0228	4.15 ***
2年以上5年未満	-0.0067	-1.88 *	-0.0052	-1.43	0.0263	5.17 ***
5年以上10年未満	0.0055	1.67 *	-0.0056	-1.75 *	0.0127	2.88 ***
15年以上20年未満	-0.0079	-2.13 **	-0.0102	-2.75 ***	0.0038	0.75
20年以上	-0.016	-4.11 ***	-0.0201	-5.07 ***	-0.0194	-3.63 ***
最終卒業<高校>						
小学・中学	-0.0067	-2.16 **	0.0032	0.93	0.0002	0.04
短大・高専	0.0202	4.96 ***	0.0199	5.59 ***	0.0208	4.65 ***
大学・大学院	0.0247	8.63 ***	0.0265	9.71 ***	0.0370	10.19 ***
配偶者あり	0.0423	16.87 ***	0.0479	20.40 ***	0.0599	19.31 ***
従業者規模<1-4人>						
5-9人	-0.0024	-0.44	-0.0120	-2.18 **	-0.0051	-0.66
10-29人	-0.0057	-1.14	-0.0075	-1.48	0.0248	3.40 ***
30-99人	-0.0157	-3.23 ***	-0.0083	-1.66 *	0.0286	3.94 ***
100-299人	-0.0239	-4.87 ***	-0.0064	-1.25	0.0347	4.67 ***
300-999人	-0.0355	-7.23 ***	-0.0071	-1.36	0.0323	4.25 ***
1000人以上	-0.0467	-9.68 ***	-0.0035	-0.69	0.0415	5.62 ***
産業<製造業>						
建設業	0.0529	13.82 ***	0.0443	12.19 ***	0.0714	14.32 ***
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0430	-3.49 ***	-0.0764	-6.78 ***	-0.0948	-6.84 ***
情報通信・運輸業	0.1093	21.26 ***	0.0673	15.68 ***	0.0805	13.84 ***
卸売・小売・飲食業	0.1001	27.24 ***	0.0792	22.40 ***	0.1210	24.53 ***
金融・保険・不動産業	0.0499	8.35 ***	0.0552	9.57 ***	0.0782	9.75 ***
サービス業	0.0278	7.62 ***	0.0096	2.71 ***	0.0190	4.04 ***
職業<技能工、作業労務従事者>						
専門職・技術職	0.0229	5.75 ***	0.0353	9.21 ***	0.0303	6.03 ***
管理職	0.0492	5.75 ***	0.0791	8.80 ***	0.0724	5.50 ***
事務職	-0.0191	-5.37 ***	-0.0076	-2.14 **	-0.0199	-4.11 ***
販売職	0.0533	15.20 ***	0.0620	17.92 ***	0.0830	17.58 ***
サービス職	0.1985	28.66 ***	0.2003	29.76 ***	0.1731	21.67 ***
保安職	0.1051	5.18 ***	0.0757	4.31 ***	0.0576	2.89 ***
運輸・通信職	0.0950	17.12 ***	0.1110	19.94 ***	0.1556	19.89 ***
地域ブロック<九州・沖縄>						
北海道・東北	-0.0114	-3.14 ***	-0.0132	-3.66 ***	-0.0138	-2.75 ***
関東	-0.0142	-4.36 ***	0.0076	2.34 **	0.0136	2.99 ***
北陸・東海	-0.0141	-4.11 ***	-0.0122	-3.58 ***	-0.0041	-0.87
近畿	0.0012	0.33	0.0092	2.43 **	0.0263	4.99 ***
中国・四国	-0.0122	-3.40 ***	-0.0121	-3.39 ***	-0.0250	-5.15 ***
サンプル・サイズ	111,897		113,826		86,948	
擬似決定係数	0.0673		0.0594		0.0572	

資料)『就業構造基本調査』(80%ランダムサンプリング調査、一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センター提供)。以下、同様。

注)対象は年間就業200日以上の民間企業で正社員として働く20-49歳男性雇用者(農林漁業、公務、分類不能の産業、在学中は除く)

注)産業分類のうち「運輸・通信・情報」について、1992年調査では情報による分類は行われていない。サービス業には宿泊業含む。

注)* (有意水準10%)、**(5%)、**(1%)。< >はリファレンス・グループ。

表3.週60時間以上就業者に占める離職志向の規定要因

転職もしくは離職したい=1 続けたい=0	1992年		1997年		2002年	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
年齢<20-24歳>						
25-29歳	0.0178	1.50	-0.0227	-1.84 *	0.0304	2.18 **
30-34歳	-0.0022	-0.17	-0.0256	-1.83 *	0.0178	1.19
35-39歳	-0.0016	-0.11	-0.0310	-2.00 **	0.0237	1.45
40-44歳	-0.0223	-1.51	-0.0347	-2.09 **	0.0218	1.25
45-49歳	-0.0292	-1.78 *	-0.0223	-1.26	0.0082	0.44
前職あり	0.0356	4.60 ***	0.0441	4.99 ***	0.0414	5.10 ***
継続就業年数<10年以上15年未満>						
2年未満	0.0324	2.01 **	-0.0196	-1.37	-0.0107	-0.84
2年以上5年未満	0.0292	2.63 ***	0.0305	2.37 **	0.0285	2.39 **
5年以上10年未満	0.0136	1.38	0.0143	1.28	0.0094	0.89
15年以上20年未満	0.0019	0.16	-0.0315	-2.30 **	-0.0244	-1.90 *
20年以上	-0.0201	-1.54	-0.0326	-2.16 **	-0.0257	-1.84 *
最終卒業<高校>						
小学・中学	0.0025	0.26	-0.0136	-1.15	-0.0275	-2.15 **
短大・高専	0.0116	0.99	0.0161	1.38	0.0033	0.32
大学・大学院	-0.0043	-0.50	0.0006	0.07	0.0102	1.16
配偶者あり	0.0095	1.21	0.0167	1.97 **	0.0187	2.40 **
従業者規模<1-4人>						
5-9人	0.0298	1.71 *	0.0045	0.22	0.0574	2.66 ***
10-29人	0.0447	2.77 ***	0.0634	3.30 ***	0.0831	4.26 ***
30-99人	0.0527	3.23 ***	0.0888	4.59 ***	0.1076	5.49 ***
100-299人	0.0755	4.39 ***	0.0982	4.93 ***	0.1181	5.86 ***
300-999人	0.1069	5.72 ***	0.1115	5.37 ***	0.1447	6.87 ***
1000人以上	0.0603	3.46 ***	0.0804	4.07 ***	0.1010	5.02 ***
産業<製造業>						
建設業	-0.0271	-2.38 **	-0.0103	-0.83	-0.0151	-1.30
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.1389	-2.12 **	-0.1231	-1.48	-0.1432	-2.25 **
情報通信・運輸業	0.0135	0.92	0.0233	1.59	0.0006	0.05
卸売・小売・飲食業	0.0240	2.41 **	0.0283	2.53 **	0.0049	0.46
金融・保険・不動産業	0.0180	0.95	-0.0250	-1.35	0.0111	0.60
サービス業	-0.0007	-0.07	-0.0192	-1.48	-0.0333	-2.84 ***
職業<技能工・作業労務従事者>						
専門職・技術職	-0.0264	-2.13 **	-0.0348	-2.63 ***	-0.0089	-0.72
管理職	-0.0419	-1.62	-0.0710	-2.51 **	-0.0518	-1.65 *
事務職	-0.0220	-1.79 *	0.0034	0.25	-0.0064	-0.49
販売職	-0.0012	-0.13	0.0257	2.41 **	0.0068	0.67
サービス職	-0.0392	-3.18 ***	-0.0570	-4.07 ***	-0.0336	-2.38 **
保安職	-0.0238	-0.52	0.0044	0.08	-0.0123	-0.28
運輸・通信職	0.0015	0.11	0.0104	0.65	-0.0038	-0.24
仕事からの年間所得<400-499万円>						
299万円未満	0.0470	4.47 ***	0.0925	7.17 ***	0.1113	9.52 ***
300-399万円	0.0198	2.22 **	0.0620	5.86 ***	0.0586	5.78 ***
500-699万円	-0.0423	-4.53 ***	-0.0367	-3.62 ***	-0.0490	-4.82 ***
700-999万円	-0.0981	-7.41 ***	-0.1057	-7.91 ***	-0.1137	-8.45 ***
1000万円以上	-0.0842	-3.98 ***	-0.1185	-5.49 ***	-0.1915	-9.03 ***
地域ブロック<九州・沖縄>						
北海道・東北	0.0188	1.67 *	0.0333	2.49 **	0.0139	1.11
関東	-0.0023	-0.23	0.0469	4.00 ***	0.0292	2.63 ***
北陸・東海	-0.0026	-0.25	0.0263	2.06 **	0.0044	0.37
近畿	-0.0095	-0.83	0.0225	1.68 *	0.0127	1.02
中国・四国	0.0037	0.34	0.0079	0.60	0.0009	0.08
サンプル・サイズ	15,403		15,078		16,957	
擬似決定係数	0.0390		0.0488		0.0439	

注) * (有意水準10%)、** (5%)、*** (1%)。< > はリファレンス・グループ。

表4.週60時間以上就業の転職希望者のうち、時間的・肉体的負担の大きさを挙げる人々の規定要因

時間的・肉体的負担が大きい=1 それ以外=0	1992年		1997年		2002年	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
年齢<20-24歳>						
25-29歳	0.0068	0.19	-0.0100	-0.32	-0.0277	-0.84
30-34歳	0.0441	1.07	-0.0586	-1.63 *	-0.0363	-1.01
35-39歳	0.1019	2.25 **	-0.0093	-0.23	-0.0653	-1.68 *
40-44歳	0.1134	2.35 **	-0.0568	-1.29	-0.0654	-1.57
45-49歳	0.1380	2.52 **	-0.0568	-1.23	-0.0865	-1.94 *
前職あり	-0.0397	-1.57	-0.0217	-0.94	-0.0217	-1.05
継続就業年数<10年以上15年未満>						
2年未満	0.0553	1.13	0.0791	2.05 **	0.0874	2.66 ***
2年以上5年未満	0.0447	1.27	0.0113	0.34	0.0341	1.17
5年以上10年未満	0.0180	0.56	0.0191	0.64	-0.0084	-0.31
15年以上20年未満	-0.0274	-0.66	0.0395	0.97	-0.0346	-0.98
20年以上	-0.0089	-0.19	0.0162	0.36	-0.0218	-0.56
最終卒業<高校>						
小学・中学	0.0574	1.81 *	0.0727	2.26 **	-0.0767	-2.25 **
短大・高専	-0.0378	-1.02	-0.0324	-1.10	0.0363	1.38
大学・大学院	-0.0433	-1.49	0.0078	0.31	-0.0333	-1.50
配偶者あり	-0.0093	-0.37	-0.0150	-0.68	-0.0387	-1.99 *
従業者規模<1-4人>						
5-9人	0.0363	0.62	0.1233	2.08 **	-0.0186	-0.32
10-29人	0.0662	1.23	0.1427	2.70 ***	0.0529	1.00
30-99人	0.1231	2.27 **	0.1167	2.22 **	0.0763	1.45
100-299人	0.0992	1.79 *	0.1856	3.49 ***	0.1365	2.55 **
300-999人	0.1425	2.51 **	0.1647	3.02 ***	0.0970	1.78 *
1000人以上	0.1642	2.86 **	0.1636	3.00 ***	0.1070	1.96 *
産業<製造業>						
建設業	0.0279	0.69	-0.0138	-0.40	-0.0684	-2.26 **
電気・ガス・熱供給・水道業					-0.0744	-0.27
情報通信・運輸業	0.1089	2.32 **	0.0236	0.63	0.0238	0.68
卸売・小売・飲食業	0.0674	2.10 **	-0.0173	-0.60	0.0227	0.85
金融・保険・不動産業	0.1181	1.91 *	-0.0019	-0.04	-0.0445	-0.94
サービス業	0.1016	2.65 **	-0.0474	-1.31	0.0058	0.19
職業<技能工、作業労務従事者>						
専門職・技術職	-0.0483	-1.11	-0.0614	-1.63	-0.0730	-2.26 **
管理職	0.0191	0.17	0.1739	1.65 *	-0.0643	-0.65
事務職	-0.0811	-1.91 *	-0.0293	-0.80	-0.0117	-0.35
販売職	-0.0557	-1.86 *	-0.0157	-0.58	-0.0395	-1.58
サービス職	-0.0567	-1.28	-0.0622	-1.51	-0.0320	-0.85
保安職	-0.2315	-1.62	-0.2004	-1.46	0.1146	1.02
運輸・通信職	-0.0606	-1.31	-0.0456	-1.13	-0.0313	-0.81
仕事からの年間所得<400-499万円>						
299万円未満	-0.1760	-5.48 ***	-0.1315	-4.31 ***	-0.2235	-8.60 ***
300-399万円	-0.0736	-2.61 **	-0.0371	-1.44	-0.1299	-5.46 ***
500-699万円	0.0459	1.35	0.0985	3.47 ***	0.0641	2.25 **
700-999万円	0.1943	2.92 ***	0.1012	2.10 ***	0.0401	0.85
1000万円以上	-0.0584	-0.58	0.1611	1.81 *	-0.0230	-0.18
地域ブロック<九州・沖縄>						
北海道・東北	0.0578	1.65 *	-0.0128	-0.38	0.0249	0.81
関東	-0.0855	-2.52 **	-0.0753	-2.52 **	-0.0615	-2.26 **
北陸・東海	-0.0024	-0.07	-0.0228	-0.69	-0.0327	-1.11
近畿	-0.0128	-0.33	-0.0678	-1.97 *	-0.0616	-2.01 **
中国・四国	-0.0021	-0.06	-0.0334	-0.97	0.0091	0.30
サンプル・サイズ	2,630		3,231		3,766	
擬似決定係数	0.0440		0.0296		0.0407	

注) * (有意水準10%)、**(5%)、***(1%)。< > はリファレンス・グループ。

表5. 週60時間以上就業の継続就業希望者のうち、労働時間を減らしたい人々の規定要因

労働時間を減らしたい=1 今のまま又は増やしたい=0	1992年		1997年		2002年	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
年齢<20-24歳>						
25-29歳	-0.0222	-1.20	0.0055	0.30	0.0043	0.21
30-34歳	-0.0436	-2.12 **	-0.0175	-0.83	0.0034	0.15
35-39歳	-0.0619	-2.74 ***	-0.0140	-0.61	-0.0114	-0.47
40-44歳	-0.0967	-4.09 ***	-0.0421	-1.69 *	-0.0372	-1.45
45-49歳	-0.1039	-3.95 ***	-0.0664	-2.52 **	-0.0699	-2.57 ***
前職あり	0.0676	5.97 ***	0.0149	1.22	0.0419	3.60 ***
継続就業年数<10年以上15年未満>						
2年未満	-0.0600	-2.46 **	-0.0424	-2.05 **	-0.0169	-0.90
2年以上5年未満	-0.0296	-1.79 *	-0.0193	-1.08	-0.0057	-0.33
5年以上10年未満	-0.0393	-2.68 ***	0.0089	0.58	-0.0215	-1.41
15年以上20年未満	0.0222	1.34	0.0138	0.77	-0.0048	-0.28
20年以上	0.0046	0.26	-0.0174	-0.88	-0.0108	-0.58
最終卒業<高校>						
小学・中学	-0.0679	-4.88 ***	-0.0858	-5.15 ***	-0.0659	-3.48 ***
短大・高専	0.0612	3.58 ***	0.0545	3.39 ***	0.0582	3.89 ***
大学・大学院	0.0814	6.51 ***	0.0713	5.49 ***	0.0835	6.79 ***
配偶者あり	0.0622	5.16 ***	0.0559	4.58 ***	0.0791	6.82 ***
従業者規模<1-4人>						
5-9人	0.0394	1.79 *	0.1016	4.25 **	0.0827	3.06 ***
10-29人	0.0936	4.70 ***	0.1197	5.48 ***	0.1567	6.61 ***
30-99人	0.1008	5.05 **	0.1351	6.24 **	0.1721	7.32 ***
100-299人	0.1134	5.56 ***	0.1497	6.86 ***	0.1987	8.42 ***
300-999人	0.1414	6.69 ***	0.1361	5.99 ***	0.2020	8.38 ***
1000人以上	0.1312	6.27 ***	0.1800	8.02 ***	0.2442	10.10 ***
産業<製造業>						
建設業	0.0501	3.16 ***	0.0411	2.50 **	0.0590	3.59 ***
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0990	-1.25	-0.0354	-0.36	-0.0990	-1.42
情報通信・運輸業	0.0092	0.44	0.0093	0.47	-0.0211	-1.07
卸売・小売・飲食業	0.0558	3.86 ***	0.0485	3.15 ***	0.0494	3.20 ***
金融・保険・不動産業	-0.0030	-0.12	-0.0316	-1.28	-0.0032	-0.13
サービス業	0.0397	2.45 **	0.0269	1.57	0.0187	1.13
職業<技能工、作業労務従事者>						
専門職・技術職	0.0470	2.64 ***	0.0867	5.08 ***	0.0935	5.58 ***
管理職	-0.0078	-0.23	0.0700	2.21 **	0.0501	1.37
事務職	0.0659	3.74 ***	0.0797	4.38 ***	0.0854	4.76 ***
販売職	0.0525	3.74 ***	0.0736	5.05 ***	0.0721	4.94 ***
サービス職	0.0464	2.52 **	0.0482	2.51 **	0.0453	2.22 **
保安職	-0.1835	-2.53 **	-0.2064	-2.71 ***	-0.0156	-0.23
運輸・通信職	-0.0859	-3.80 ***	-0.0661	-2.90 ***	-0.0611	-2.64 ***
仕事からの年間所得<400-499万円>						
299万円未満	-0.0972	-6.18 ***	-0.0910	-5.13 ***	-0.0531	-3.20 ***
300-399万円	-0.0338	-2.50 **	-0.0115	-0.79	0.0018	0.13
500-699万円	-0.0050	-0.36	0.0598	4.28 ***	0.0343	2.38 **
700-999万円	0.0086	0.45	0.0221	1.21	0.0213	1.11
1000万円以上	-0.0398	-1.32	-0.0572	-2.01 **	-0.0322	-1.14
地域ブロック<九州・沖縄>						
北海道・東北	0.0342	2.09 **	0.0683	3.93 ***	0.0299	1.67 *
関東	-0.0171	-1.13	0.0125	0.82	0.0134	0.85
北陸・東海	0.0167	1.05	0.0410	2.48 **	0.0406	2.44 **
近畿	-0.0085	-0.51	-0.0014	-0.08	-0.0155	-0.88
中国・四国	0.0110	0.68	0.0235	1.35	-0.0008	-0.05
サンプル・サイズ	11,627		10,647		12,057	
擬似決定係数	0.0471		0.0594		0.0538	

注) * (有意水準10%)、**(5%)、*** (1%)。< > はリファレンス・グループ。

注) 継続就業希望者とは「この仕事を続けたい」「現在の仕事のほかに別の仕事もしたい」のいずれかを選んだ人々。