

労働時間管理とWLB満足度に関する一考察

—オーストラリアにおけるフルタイムで働くホワイトカラー労働者を対象とした
アンケート調査分析から—

渡部あさみ* 田中 秀樹**

1. 問題意識

本稿の目的は、人事労務管理、とりわけ、労働時間管理とプライベート領域での時間可用性 (time availability) 及びワーク・ライフ・バランス (work-life balance, 以下WLB) に対する満足度の関係性について考察することである。そうした目的のもと、本稿は、オーストラリアでどのような労働時間管理が行われており、労働時間管理のあり方がオーストラリア労働者のWLB満足度にどのような影響を与えているのかを明らかにする。そして、オーストラリアのデータ分析の結果をもとに、長時間労働が問題となっていて、WLB満足度の向上が大きな課題となっている日本に対し、いかなる示唆が得られるのかを考察する。

日本では、2000年代以降、過労死・過労自殺、メンタルヘルスの問題等、長時間労働との関係性が指摘される問題に社会的関心が集まっている。その一方、WLB、ダイバーシティマネジメント、ファミリー・フレンドリー企業といった「働きやすい職場」を意識した用語が飛び交うようになった。WLBの確立は、政策的な課題となっている。2007年、内閣府は「我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面して」おり、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない」として、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定し、「仕事と生活調和推進のための行動指針」を打ち出した¹⁾。以後、政府・労働組合・経済団体・自治体のトップはこれらに合意し、それぞれの立場からWLB実現へ向けた取り組みを行っている。こうしたWLBへの取り組みの背景には、深刻化する少子化問題が存在している。これまでの政府の少子化対策は、保育サービスの拡充にはじまり、男女の育児休業取得など仕事と子育ての両立支援、そして働き方の見直しを含む仕事と生活の調和へ、徐々にその範囲を拡げてきている。少子化の一要因とされている長時間労働が発生する現場である職場の管理、すなわち、人事労務管理について、経営者はいかなる考えを持っているのか。WLB憲章が策定された年に発表された日本経済団体連合会（2007）は、少

* 岩手大学人文社会科学部

** 同志社大学政策学部

1) 内閣府（2007）, p.1。

子高齢化にともなって労働力人口が減少する中、人的資源管理においては良質な人材を確保し生産性を上げることが企業経営上の重要課題であるとしている。そうした問題意識のもと、企業は柔軟かつ多様な働き方の整備や仕事と生活の両立支援を促す職場風土の醸成に取組み、従業員の仕事のやりがいや生きがいを実感できる働き方を創造することが必要となっているという認識を示している²⁾。

日本の労働生産性が低いことは、戦後、長年にわたり議論されてきたが、未だにその議論が終わりを迎えることはない。中村・石田(2005)が指摘するように、1960年代より、ホワイトカラー労働者の低生産性が問題視され、その生産性向上策をめぐる議論が繰り返されてきた³⁾。不況になる度、この問題が指摘され、併せて日本的雇用慣行、日本の人事管理を見直すべきだとの議論が巻き起こってきた。70年近くもの間、日本ではホワイトカラー労働者の低生産性が問題視されている。日本以外の国の現状を見ることは、現在あるいは今後の日本の働き方、とりわけ労働時間管理に対する重要な参考資料となるだろう。

本稿は、その対象(あるいは対照)として、オーストラリアを取り上げる。オーストラリアの労働生産性はいかなる状況にあるのか。2019年11月にOECDが公表していたデータに基づき労働生産性の国際比較を行っている日本生産性本部(2019)をもとに、日本の労働生産性と比較しながらみてみよう。ここでは、就業者1人当たり労働生産性(労働生産性=GDP/就業者数(または就業者数×労働時間))の比較に注目したい⁴⁾。就業者1人当たりの労働生産性は、日本は21位であるのに対し、オーストラリアは12位となっている。また、就業1時間当たりの労働生産性についても見てみよう。日本は21位であるのに対し、オーストラリアは、15位となっている⁵⁾。労働時間と労働生産性の関係性について、さらに詳細な分析を行っている小野(2016)は、OECD(2015)のデータをもとに労働時間と労働生産性の国際比較を行った。そこからは、オーストラリアの労働時間は日本よりも短く、労働生産性が高いことが明らかとなっている⁶⁾。

オーストラリアの労働生産性は日本よりも高く、労働時間が短いというデータがある一方、オーストラリアにおいても、長時間労働が指摘されていることに留意しなければならない。オーストラリアでは、1980年代以降展開されてきた労働の規制緩和下において、賃金の低下や雇用形態の不安定化、長時間労働化の傾向が指摘されている⁷⁾。正規雇用労働者の労働時間に関する研究においては、労働の規制緩和、労働組合の弱体化の背景のもと、長時間労働の問題、そして、日本で言うサービス残業の問題に関する議論が行われている⁸⁾。また、ACTU(オーストラリア労働組合総評議会)は、サービス残業と長時間労働問題を背景に、仕事と家

2) 日本経済団体連合会(2007), p.7。

3) 中村・石田(2005), p.22-23。

4) この統計のもととなっているデータは2018年のものである。なお、労働生産性は、国民1人当たりGDP(=国内総生産/人口)としてあらわされる「経済的豊かさ」である。日本生産性本部(2019)は、それを実現するには、より少ない労力で多くの経済的成果を生み出すことが重要であり、それを定量化した代表的な指標の一つであるとしている。なお、GDPを算出する際、購買力平価(PPP)によりドル換算している(日本生産性本部(2019), p.1, p.3)。

5) 同上, p.8。

6) 小野(2016), p.17。

7) Isaac(2005), pp.1-14。

8) Pocock(2003), Watson et al(2003)など。少し古いデータではあるが、オーストラリアの正規雇用労働者の半数は週8時間のサービス残業を行い、そのうちの40%の労働者のストレスレベルは高い状態にある(Pocock(2003), pp.131-132)。

庭生活の両立に関するキャンペーンを実施している。ここでは、働き過ぎと死、すなわち過労死に関する議論も行われている⁹⁾。労働政策研究・研修機構（2019）をもとに、オーストラリアにおける2017年の就業者に占める長時間労働者（週49時間以上働く者）の割合をみると、13.9%（男性：19.9%，女性：7.1%）となっている¹⁰⁾。これは、同年の日本の長時間労働者の割合20.6%（男性：29.4%，女性：9.3%）よりは低いものの、一定数の長時間労働者が存在することを示しているといえるだろう。すなわち、労働の規制緩和のもとで、労働時間が長くなっており、長時間労働に社会的関心が高まっているという点は、オーストラリアも日本と同様であると考えられる。

以上のように、オーストラリアでも日本と同様に長時間労働が存在するものの、日本よりも労働生産性が高く労働時間が短い、さらに休暇をまとめてとることが可能である¹¹⁾という点において、日本との対比を念頭とした研究対象としての価値を見出すことはできるだろう。こうした状況を生み出す人事労務管理とはいかなるものなのだろうか。本稿は、その一片を探るべくオーストラリアにおけるフルタイムで働くホワイトカラー労働者を対象に行った労働時間と人事労務管理に関するインターネット調査をもとに、実態解明を試みる。長時間労働が蔓延する日本のホワイトカラー労働者の労働時間管理を考える上で、オーストラリアからの示唆を得ることを念頭に、本稿では労働時間管理のあり方とオーストラリアのホワイトカラー労働者のプライベートな時間可用性及びWLBへの満足度に焦点を絞って分析を行う。

2. 先行研究

近年、日本では、政府が掲げる「働き方改革」を中心にWLB確立へ向けた働き方へ向けた議論が行われている。その主流派の議論においては、柔軟な働き方の模索、労働生産性の向上というのが重要なキーワードといえよう。代表的な論者の一人である佐藤（博）（2008）は、日本でWLBの議論が展開され始めた当初より、従来までの「働き方」・「働かせ方」の再考の必要性を主張している。すなわち、「ワーク・ライフ・バランス職場」を構築するためには残業や休日出勤を当然視する働き方の改革が不可欠であるとして、業務量を所与としてその完遂のために必要な労働時間を投入し続ける仕事管理・働き方ではなく、投入できる労働時間を所与としてその労働時間を活用して付加価値の最大化を目指す仕事管理・働き方に切り替える必要があると主張している。そして、そのために重要なものとして、業務の優先順位付け、無駄な業務の削減、時間当たりの生産性の向上（仕事の効率化）への取り組みを挙げている。さらに、こうした取り組みにおいて労働組合に期待される役割も大きいとしている¹²⁾。

WLBの重要性が議論されるようになって以降、国際比較を通じてその柔軟性のあり方が模索されている。武石（2010）は、先進諸国との国際比較の結果、日本における柔軟な働き方に向けた取り組みの必要性を主張する。WLB確立のためには、日本の長時間労働の是正のみならず柔軟な働き方の推進が不可欠であり、それらが従業員のWLBの実現、さらには職場にお

9) 労働政策研究・研修機構（2002）。

10) 労働政策研究・研修機構（2019），pp.247-249。

11) オーストラリアの休暇制度については、Fairwork Ombudsman Australia（FOA：公正労働オンブズマン）「Annual Leave（年次休暇）」、「Paid sick & carer's leave（有給の病欠および介護休暇）」を参照。

12) 佐藤（博）（2008），pp.235-236。

ける効率的な働き方につながるとしている¹³⁾。柔軟な働き方の一つであるフレックスタイム制度に関し、武石（2012）は、日本、イギリス、ドイツ、オランダ、スウェーデンにおけるWLB施策の導入状況を比較し、日本では、フレックスタイム制度と在宅勤務制度の導入率が低い点を指摘している。その要因として、制度導入のメリット感が低く、運用上の困難性への懸念がフレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入の阻害要因となっている可能性を指摘している。また、日本、イギリス、ドイツ、スウェーデンの比較では、フレックスタイム制度の導入、運用が大変であると回答した企業の割合は高い一方、職場の生産性にプラスの影響をもたらすと回答した企業は低い結果となっている。さらに、フレックスタイム制度下における労働時間に関する日本、イギリス、ドイツの比較においては、興味深い指摘がなされている。すなわち、フレックスタイム制度下において、イギリス、ドイツでは、朝早く仕事を開始し、夕方も早めに仕事を終えるという仕事パターンが見られる。しかし、日本では、一部を除き、そうしたパターンが明瞭には見られないという。つまり、日本では、フレックスタイム制度のもと、朝早く仕事を始めても、夕方早く帰っているとは限らないのである¹⁴⁾。

欧米では、1990年前後より、WLB施策と企業経営に関する研究が行われている¹⁵⁾。日本においても、武石（2012）をはじめとする国際比較を通じたWLB向上のための柔軟な働き方を模索する研究蓄積が存在している。しかし、本稿が分析対象としているオーストラリアを対象とした研究調査分析は希有である。この状況下において、記述のように、日本よりも労働生産性が高く、労働時間が短いオーストラリアにおける柔軟な働き方とWLBの関係性を調査・考察することは一定の意義を持つといえよう。

OECD（2009）は、企業におけるファミリー・フレンドリー施策は仕事と家族生活の両立をはかる方策として定義した上で、その施策として①家族的時間による仕事の調整（労働時間の短縮（パートタイム、ないしジョブシェアリング）、期間もしくは時間を限定した労働契約、テレワーキング、在宅勤務、フレックスタイム制（フルタイムの週労働時日数にもかかわらず、定型的でない時間で働くことを含む）が含まれる）、②休暇（そのなかには、法定日数を超える産前産後休暇、父親・親休暇支援、キャリアブレイク、休暇の貯蓄、恒例の親族のための介護休暇、病児または保育上の措置のための緊急時の規定が含まれる）、③保育、学童保育、高齢者介護費用の支援の三点を挙げている。このうち、OECD諸国におけるフレキシブルな職場慣行の共通パターンの一つとしては、パートタイム雇用と「フレックスタイム」がもっとも一般的な形であるという¹⁶⁾。オーストラリアの事務職を対象としたHayman（2010）では、柔軟な労働時間が個々人のWLBを高め、従業員のウェル・ビーイング（employee well-being）も高めるものであることが指摘されている¹⁷⁾。ここでは、フレックスタイム制度がワークとライフの相互充実（work-life enhancement, 以下WLE）や職務満足に正の影響を与えることが指摘されているものの、フレックスタイム制度→WLEの直接的な関係のみを検証している。そこで、本稿は、労働時間制度の柔軟性によってもたらされるプライベートにおける時間可用性を媒介要因として想定した上で、フレックスタイム制度とWLB満足度との関係性を探索的に分析する。すなわち、フレックスタイム制度の導入をはじめとしたWLB確立へ向けた柔軟な働き方の導入が進められているオーストラリアにおいて、それらの施策は、時間可用性や

13) 武石（2010）、p.32。

14) 武石（2012）、pp.11-21。

15) 佐藤（博）・武石（2008）、p.9。

16) OECD（2009）、pp.168-169。

17) Hayman（2010）、pp.80-84。

WLB満足度の向上にどの程度つながっているのかについて検証する。

以下、本稿は、日本の長時間労働問題に対する示唆を得ることを目的として、オーストラリアでフルタイムとして働くホワイトカラー労働者を対象としたアンケート調査をもとに分析を行う。なお、分析の対象は、長時間労働をする可能性が高いとされるフルタイムで働くホワイトカラー労働者に絞る。分析の際、WLB満足度向上に向けた労働時間管理についてより詳しく考察するため、フレックスタイム制度について「コアありフレックスタイム制」・「コアなしフレックスタイム制」に分けた上で、“柔軟な労働時間管理における管理の度合い”の違いがWLB満足度に与える影響についても検討を行う。フレックスタイム制度とWLB満足度に関する調査研究分析は、国内外に存在しているが、コアあり・コアなしに分けて分析している研究は未だ少ないといえる。また、コアあり・コアなしに分けて分析を行うことは、近年日本で議論されている裁量労働制の適用範囲拡大や高度プロフェッショナル制度の導入等、柔軟な労働時間管理に関する考察を行う上でも有益であろう。日本では、1980年代以降より、労働の規制緩和を背景に、労働者の自主性に委ねた労働時間管理の拡大を目指す動きがある。そして、そうした労働時間管理は、従来の労働時間管理よりも労働時間が短くなり、WLB満足度を高めるという論調がある。しかし、労働時間管理を厳格化することで、労働時間管理の適正化を試みるという事例もあることから、そうした論調について慎重に検討することが求められるよう¹⁸⁾。以上の問題意識のもと、本稿では、フレックスタイム制度のコアあり・コアなしに分類した上で分析を行う¹⁹⁾。

3. 分析

本稿における分析は、渡部が2018年2月に実施したオーストラリア人労働者を対象としたインターネット調査によって得られたデータを用いる。この調査は、「Questionnaire about Yourself」と題して、オーストラリアのフルタイム労働者を対象に実施された。属性（性別、年齢など）を尋ねた後、自身に当てはまる労働時間制度、仕事量が増えた際の職場の対応、WLB満足度などを尋ねたものである。調査対象は、オーストラリアの調査会社にモニター登録する男女のホワイトカラー労働者である。その中から、男女それぞれ535名、合計1070名から回答を得た。

本研究においては労働時間制度が彼・彼女らのWLB満足度に与える影響を考察することが目的であるため、労働時間制度を問うた設問において「標準的な労働時間管理」「コアタイムがあるフレックスタイム制」「コアタイムがないフレックスタイム制」「シフト制」を選択した者のみを抽出した。その上で、主要変数（以降の節を参照）において欠損がない回答者743名が本分析における分析対象者である。なお、上述の通りのインターネット調査会社モニターへの調査であるため、本データでは若干のサンプルバイアスが生じている可能性がある点は、本調査の限界であることも付記しておく。

18) 事例の詳細については、渡部（2019）を参照。

19) 分析に用いる変数詳細については、次項以降を参照。

3-1. 分析モデル及びデータ

3-1-1. 分析内容

本稿では、フレックスタイム制度がプライベートでの時間可用性及びWLBへの満足度に与える影響を分析する。上述の通り、本稿の分析における最終被説明変数はWLB満足度であるが、WLB満足度を規定する要因の一つと考えられるプライベートでの時間可用性に対する労働時間制度の効果を最初に検証する（分析①）。その後、労働時間制度とプライベートでの時間可用性がWLB満足度に与える影響について検証する（分析②）。これら分析においてはそれぞれ労働時間（の長さ）、仕事量、最近5年間の仕事量の変化、仕事量決定における自己裁量や職場の労働力充足感といった仕事・職場要因変数についても投入している。

3-1-2. データ及びその特徴

本節では743名の特徴を示す。詳細は表1及び2に示している。性別については男性397名（53.4%）、女性346名（46.6%）で、年齢層は31-40歳（270名、36.6%）と41-50歳（157名、21.1%）、51-60歳（131名、17.6%）が多数を占める。

表1 データの特徴①（度数分布）

	属性	N=743	実数	%
性別				
		男性	397	53.4
		女性	346	46.6
年齢層		20歳以下	2	0.3
		21-30歳	143	19.2
		31-40歳	270	36.3
		41-50歳	157	21.1
		51-60歳	131	17.6
		61-70歳	36	4.8
職種		71歳	4	0.5
		フルタイムの管理職	377	50.7
		フルタイムの非管理職（雇用期間の定めなし）	239	32.2
		フルタイムの非管理職（雇用期間の定めあり）	127	17.1
最終学歴		中学校	13	1.7
		高校	102	13.7
		専門学校	110	14.8
		短期大学	64	8.6
		大学	275	37.0
		大学院（修士課程）	138	18.6
		大学院（博士課程）	41	5.5
勤続年数		3年未満	151	20.3
		3年以上5年未満	127	17.1
		5年以上10年未満	190	25.6
		10年以上20年未満	130	17.5
		20年以上	145	19.5
役職		役職なし	150	20.2
		係長・主任相当	122	16.4
		課長相当	121	16.3
		部長・次長相当	116	15.6
		その他	234	31.5

雇用形態については「フルタイムの管理職」が377名（50.7%）、「フルタイムの非管理職で雇用期間の定めのない者」が239名（32.2%）「フルタイムの非管理職で雇用期間の定めのある者」が127名（17.1%）である。最終学歴については、大学卒が275名（37.0%）と最も多く、大学院修士課程修了138名（18.6%）、専門学校卒110名（14.8%）、高校卒102名（13.7%）と続く。勤続年数については、3年未満が151名（20.3%）、3年以上5年未満が127名（17.1%）、5年以上10年未満が190名（25.6%）、10年以上20年未満が130名（17.5%）、20年以上は145名（19.5%）であった。

表2 データの特徴①（度数分布）（表1の続き）

属性	N=743	実数	%
所属部署			
	総務部	119	16.0
	人事部	42	5.7
	経理部	79	10.6
	営業部	76	10.2
	開発部	75	10.1
	事業部	211	28.4
	製造部	25	3.4
	その他	116	15.6
労働組合参加			
	組合員	203	27.3
労働時間制度			
	標準的な労働時間管理	479	64.5
	コアタイムがあるフレックスタイム制度	195	26.2
	コアタイムがないフレックスタイム制度	36	4.8
	シフト制	33	4.4
仕事量における自己裁量			
	仕事量を決めるのは「自分自身」である	393	52.9
残業頻度			
	残業することはない	94	12.7
	残業することはほぼない	281	37.8
	ほぼ毎日	244	32.8
	毎日	124	16.7
婚姻状態			
	結婚している	430	57.9
	未婚	252	33.9
	死別・離別・その他	61	8.2
子どもの有無			
	子どもがいる	435	58.5

労働時間制度については、標準的な労働時間管理である者が479名（64.5%）、コアタイムがあるフレックスタイム制度である者が195名（26.2%）、コアタイムがないフレックスタイム制度である者が36名（4.8%）、シフト制である者が33名（4.4%）であった。仕事量に関する自己裁量があると答えた者は393名で52.9%であった。残業頻度については「残業することはない」者が94名（12.7%）、「残業することはほぼない」者が281名（37.8%）、「ほぼ毎日」である者が244名（32.8%）、「毎日」である者が124名（16.7%）であった。婚姻状態及び有子状態については、結婚している者が430名（57.9%）、未婚者が252名（33.9%）、死別・離婚者が61名（8.2%）で、子どもがいる者が435名（58.5%）であった。

3-2. 分析に用いた変数

3-2-1. 説明変数

本分析における主たる説明変数は、労働時間制度、労働時間（の長さ）、仕事量、ここ5年間の仕事量の変化、仕事量決定における裁量や職場の労働力充足感である。労働時間制度については、シフト制をレファレンスグループとして、それ以外の制度をダミー変数とした（標準的労働時間、コアありフレックスタイム制ダミー、コアなしフレックスタイム制ダミー）。

労働時間の長さについては、休憩時間を除く1日の平均労働時間についてカテゴリでの回答を求めた。1日の平均労働時間としては非現実的である（例：1日16時間以上働いている）回答も少数出現したため、外れ値として除外した上でカテゴリ変数として使用した（1=3時間未満、2=3時間以上4時間未満、・・・、14=15時間以上16時間未満）。仕事量決定における裁量については、「あなたの仕事量を決めるのは、誰ですか」という質問において「自分自身」を回答した場合、「仕事量における自己裁量」ダミーとした。残業頻度については「1=残業することはない」「2=残業することはほぼない」「3=ほぼ毎日」「4=毎日」の回答数値を使用した。

職場の労働力充足感は「あなたは、あなたの職場の労働力は足りていると感じますか」の問いに対する回答を用いた。ここでは、5点尺度で尋ねた得点を使用している（1=不足している～5=十分足りている）。仕事量については主観的労働量（労働負荷）を問うた「あなたが感じている仕事量についてお教えてください」の回答を使用した。ここでは、1=とても少ない～5=とても多い、の5点尺度で尋ねた得点を使用している。ここ5年間の仕事量の変化については「この5年間、あなたの仕事量は増えていますか」の問いへの回答を用いている（1=とても減少した～5=とても増加した、5点尺度）。

3-2-2. 被説明変数

本分析における被説明変数は、分析①において、被説明変数はプライベートでの時間可用性であり、本分析において使用する変数は「家族・友人との時間満足度」である。具体的には「あなたは家族や友人との時間を満足に取れていますか」に対する回答（1=全く取れていない～5=とてもよく取れている、の5点尺度）を使用している。なお、本変数は分析②では説明変数の一つとなる。分析②では、「WLB満足度」である。具体的には「あなたは自身のワーク・ライフ・バランスに満足していますか」に対する回答である（1=全く満足していない～5=とても満足している、の5点尺度）を使用している（詳細については表3を参照）。

表3 データの特徴②（記述統計）

質問項目	N=743			
	min	Max	平均値	S.D.
あなたの職場の労働量は足りていると感じますか？ 尺度：1=不足している～5=十分足りている	1	5	2.30	1.27
あなたが感じている仕事量はどれくらいですか？ 尺度：1=とても少ない～5=とても多い	1	5	2.11	0.86
この5年間、あなたの仕事量は増えていますか？ 尺度：1=とても減少した～5=かなり増えている	1	5	2.26	0.93
あなたは家族や友人との時間を満足に取れていますか？ 尺度：1=全く取れていない～5=とてもよく取れている	1	5	3.56	0.98
あなたは自身のワーク・ライフ・バランスに満足していますか？ 尺度：1=全く満足していない～5=とても満足している	1	5	3.57	1.06

3-2-3. コントロール変数

本分析ではコントロール変数として、性別、雇用形態、最終学歴、勤続年数（カテゴリ）、所属部署、役職の有無及び職階、労働組合加入の有無、婚姻状況、子どもの有無を投入している。性別については男性を1とするダミー変数である。雇用形態については、フルタイムの管理職をレファレンスとして、フルタイム非管理職・雇用期間の定め無しダミー、フルタイム非管理職・雇用期間の定め有りダミーを投入した。学歴については、中学・高校卒をレファレンスとして、専門・短大卒ダミー、大学卒ダミー、大学院修了ダミーを投入した。勤続年数はカテゴリ変数であり、「1=3年未満」～「5=20年以上」を投入している。なお、年齢との多重共線性の影響を考慮して、本分析では年齢は投入せずに勤続年数のみを投入している。

所属部署については、事業本部をレファレンスとして、総務ダミー、人事ダミーなどを作成・投入した。役職の有無及び階層については、役職なしダミー、係長・主任相当ダミーなどを作成・投入している（レファレンスはその他役職）。労働組合加入の有無については、組合員を1とする組合員ダミーを投入した。婚姻状況については、死別・離別をレファレンスとして婚姻ダミー、未婚ダミーを作成、また、子どもの有無については有子を1とするダミー変数を作成して、それぞれ投入した。各変数間の相関関係は表4の通りである。

3-2-4. 分析方法

上記変数を用いて、階層的重回帰分析を行う。なお、分析結果は分析①については表5の通りである。まず、コントロール変数のみを投入したのち（Model 1）、主要説明変数を投入した（Model 2及び3）。続いて、分析②の結果は表6に示している。モデル作成の手順は分析①と同様にコントロール変数を投入したモデル（Model 4）ののち、主要説明変数を投入している（Model 5, 6及び7）。

4. 結果・考察

4-1. 分析結果

表5は家族・友人との時間満足度を被説明変数とする重回帰分析結果である。主要分析結果を概観すると、Model 2及びModel 3において「コアありフレックスタイム制度」で働く者は家族・友人との時間満足度が高い傾向が見られた。また、「標準的な労働時間制度」で働く者の家族・友人との時間満足度もやや高い傾向が見られた（Model 2では $p<.05$ 、Model 3では $p<.10$ ）。当然の結果とも言えるが、労働時間の長さが長いほど家族・友人との時間満足度は低下することも指摘された。同様に、（有意水準は $p<.10$ ではあるが）残業の頻度が高いと家族・友人との時間満足度が低下することも示された。一方で、職場における労働力の充足感が高いと家族・友人との時間満足度が高くなることも示された。

属性変数においては、組合員であることが家族・友人との時間満足度を高める効果が見られた（全てのモデルで $p<.01$ ）。また、有意水準は10%以下ではあるが、女性よりも男性の方が家族・友人との時間満足度が高いことも指摘された。

続いて、WLB満足度を被説明変数とする重回帰分析結果を示したものが表6である。主要分析結果によると、労働時間制度そのものが及ぼす影響は消失した。すなわち、労働時間制度そのものがWLB満足度に直接的に正の影響を及ぼすわけではないことが示されたといえる。また、労働時間が長いと、WLB満足度を下げることが確認できた（ただし、Model 7では $p<.10$ 水準）。一方で、家族・友人との時間満足度がWLB満足度に強い正の影響を与えていることが示された。

表4 相関係数, 平均値及び標準偏差

	平均値	S.D.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	
②年齢層(カテゴリ)	2.99	1.39	.077*											
③フルタイム管理職ダミー	0.51	0.50	.133***	.028										
④フルタイム非管理職定め無	0.32	0.47	-.091*	.025	-.699***									
⑤フルタイム非管理職定め有	0.17	0.38	-.063†	-.068†	-.461***	-.313***								
⑥中卒高卒ダミー	0.15	0.36	-.026	.057	-.107**	.128***	-.016							
⑦専門短大卒ダミー	0.23	0.42	-.038	.062†	-.059	.061†	.002	-.237***						
⑧大学卒ダミー	0.37	0.48	-.044	-.033	.036	-.086*	.059	-.328***	-.424***					
⑨大学院修了ダミー	0.24	0.43	.110**	-.072*	.108**	-.071†	-.055	-.241***	-.312***	-.432***				
⑩勤続年数カテゴリ	2.99	1.39	.077*	.100***	.028	.025	-.068†	.057	.062†	-.033	-.072†			
⑪総務部ダミー	0.16	0.37	-.026	-.017	.107**	-.049	-.081*	-.004	-.051	.007	.046	-.017		
⑫人事部ダミー	0.06	0.23	-.075*	-.090*	-.039	.019	.028	-.024	-.002	.018	-.002	-.090*	-.107**	
⑬経理部ダミー	0.11	0.31	-.028	-.003	-.009	-.004	.017	-.063†	-.005	.025	.030	-.003	-.151***	
⑭営業部ダミー	0.10	0.30	-.041	-.039	-.041	.024	.024	.040	.138***	-.066†	-.097**	-.039	-.147***	
⑮開発部ダミー	0.10	0.30	.098**	-.071†	.089*	-.059	-.045	-.119**	-.090*	.021	.166***	-.071†	-.146***	
⑯事業部ダミー	0.28	0.45	.121**	.050	.024	.014	-.048	.085*	-.010	-.021	-.062†	.050	-.275***	
⑰製造部ダミー	0.03	0.18	.069†	.055	-.085*	.047	.054	.044	.055	-.050	-.035	.055	-.081*	
⑱その他部署ダミー	0.16	0.36	-.134***	.078*	-.103**	.029	.100**	.011	-.001	.024	-.034	.078*	-.188***	
⑲役職なしダミー	0.20	0.40	-.082*	-.085*	-.289	.235***	.092*	.119**	.062†	-.052	-.103**	-.085*	.073*	
⑳係長主任ダミー	0.16	0.37	.093*	-.064†	.073*	-.080*	.001	-.119**	-.013	.036	.073*	-.064†	.044	
㉑課長ダミー	0.16	0.37	.076*	.051	.223***	-.218**	-.026	-.027	-.012	.070†	-.044	.051	-.063†	
㉒部長次長ダミー	0.16	0.36	.112**	.073*	.320***	-.225***	-.146***	-.123**	-.115**	.001	.217***	.073*	.045	
㉓役職その他ダミー	0.31	0.46	-.151***	.027	-.236***	.209***	.054	.110**	.056	-.040	-.104**	.027	-.083*	
㉔組合員ダミー	0.27	0.45	-.009	.166***	-.018	.030	-.014	-.029	-.047	.018	.050	.166***	.119**	
㉕標準的労働時間管理	0.64	0.48	-.045	-.035	.101**	-.109**	.001	.053	.012	-.031	-.022	-.035	.133***	
㉖コアありフレックス	0.26	0.44	.036	.010	-.079*	.080*	.005	-.061†	-.041	.018	.072†	.010	-.127**	
㉗コアなしフレックス	0.05	0.21	.047	.033	.059	-.048	-.019	.007	.008	.022	-.039	.033	-.047	
㉘シフト制	0.04	0.21	-.021	.025	-.127**	.131***	.006	-.002	.050	.011	-.060	.025	.013	
㉙仕事量における自己裁量	0.53	0.50	.054	.021	.154***	-.095*	-.087*	-.066†	-.019	-.014	.090*	.021	.096**	
㉚残業頻度	2.54	0.91	.019	-.039	.192***	-.136***	-.086*	-.108**	-.004	-.022	.121**	-.039	.134***	
㉛労働力充足感	3.70	1.27	.044	-.068†	.167***	-.137***	-.052	.041	-.094**	.014	.042	-.068†	.038	
㉜感じている仕事量	3.89	0.86	-.049	-.028	.107**	-.093*	-.027	-.008	-.026	.011	.020	-.028	.084*	
㉝五年間の仕事量増加	3.74	0.93	-.078*	.012	.032	-.026	-.010	-.079*	.006	.034	.024	.012	.029	
㉞家族・友人との時間満足度	3.56	0.98	.090*	.034	.060	-.026	-.048	.036	-.089*	-.048	.111**	.034	.050	
㉟WLB満足度	3.57	1.06	.090*	.010	.104**	-.045	-.083*	.047	-.052	-.084*	.107**	.010	.032	
			⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	㉒	㉓
⑬経理部ダミー	-.084*													
⑭営業部ダミー	-.083*	-.116**												
⑮開発部ダミー	-.082*	-.116**	-.113**											
⑯事業部ダミー	-.154***	-.217***	-.213***	-.211***										
⑰製造部ダミー	-.046	-.064†	-.063†	-.063†	-.118**									
⑱その他部署ダミー	-.105**	-.148***	-.145***	-.144***	-.271***	-.080*								
⑲役職なしダミー	.008	-.054	.040	-.046	-.012	.018	-.022							
㉑係長主任ダミー	.127***	.047	.018	.081*	-.086*	-.042	-.121**	-.223***						
㉒課長ダミー	-.061†	.132***	-.005	.046	.054	.039	-.129***	-.222***	-.195***					
㉒部長次長ダミー	-.057	-.004	-.023	.114**	.025	-.039	-.093*	-.216***	-.191***	-.190***				
㉓役職その他ダミー	-.015	-.093*	-.028	-.150***	.016	.018	.291***	-.341***	-.301***	-.299***	-.292***			
㉔組合員ダミー	-.006	.004	-.087*	-.035	-.004	.036	-.031	-.075*	.128***	-.009	.011	-.039		
㉕標準的労働時間管理	-.050	-.063†	-.037	.015	-.100**	.014	.087*	.044	-.104**	.008	.017	.025		
㉖コアありフレックス	.092*	.062†	.031	.044	.065†	-.043	-.105**	-.049	.165***	.002	-.021	-.075*		
㉗コアなしフレックス	-.028	.085*	.048	-.055	-.031	.027	.024	-.067†	-.015	.002	.076*	.009		
㉘シフト制	-.053	-.074*	-.030	-.072*	.125**	.032	-.003	.071†	-.096**	-.024	-.075*	.093*		
㉙仕事量における自己裁量	.009	-.059	-.046	.021	.008	-.048	-.018	-.063†	-.040	.022	.131***	-.034		
㉚残業頻度	.022	-.002	-.062†	.038	-.092*	.013	-.021	-.111**	.122**	.013	.133***	-.115**		
㉛労働力充足感	.048	.053	-.089*	.047	-.022	.020	-.060	-.054	.069†	.077*	.039	-.100**		
㉜感じている仕事量	-.035	-.071†	-.027	-.018	.007	-.036	.044	-.112**	-.017	.037	.049	.043		
㉝五年間の仕事量増加	-.031	-.100**	.009	-.002	.017	-.092*	.094*	-.071†	-.039	-.017	.038	.076*		
㉞家族・友人との時間満足度	.038	-.037	-.088*	.082*	-.022	-.038	.008	.024	.043	-.010	.042	-.080*		
㉟WLB満足度	.061†	-.071†	-.060	.094*	.033	-.009	-.074*	-.018	.008	.048	.094*	-.103**		
			㉔	㉕	㉖	㉗	㉘	㉙	㉚	㉛	㉜	㉝	㉞	㉟
㉕標準的労働時間管理	-.106**													
㉖コアありフレックス	.094*	-.804***												
㉗コアなしフレックス	-.040	-.304***	-.135***											
㉘シフト制	.088**	-.290***	-.129***	-.049										
㉙仕事量における自己裁量	.010	.094*	-.044	.025	-.150***									
㉚残業頻度	.153***	.038	.009	-.002	-.105**	.090*								
㉛労働力充足感	.031	.062†	-.025	.003	-.094*	.148***	-.051							
㉜感じている仕事量	.131***	.110**	-.116**	-.014	.006	.125**	.374***	-.112**						
㉝五年間の仕事量増加	.050	.120**	-.095*	-.078*	.005	.024	.219***	-.162***	.432***					
㉞家族・友人との時間満足度	.093*	.011	.068†	-.058	-.110**	.104**	-.067†	.365***	-.079*	-.069†				
㉟WLB満足度	.060	-.022	.057	-.021	-.048	.114**	-.067†	.442***	-.131***	-.050	.618***			

Note:***p<.001,**p<.01,*p<.05,†p<.10
N=743

表5 家族・友人との時間満足度を被説明変数とする回帰分析結果

定数	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	***	p	β	***	p	β	***	p
男性ダミー	.065	†		.066	†		.061	†	
フルタイム非管理職定め無	-.036			-.032			.007		
フルタイム非管理職定め有	-.041			-.041			-.017		
専門短大卒ダミー	-.120	*		-.114	*		-.063		
大学卒ダミー	-.111	*		-.107	†		-.063		
大学院修了ダミー	-.015			-.020			.016		
勤続年数カテゴリ	.032			.032			.053		
総務部ダミー	.038			.038			.032		
人事部ダミー	.057			.045			.027		
経理部ダミー	-.007			-.015			-.032		
営業部ダミー	-.042			-.048			-.026		
開発部ダミー	.069	†		.058			.049		
製造部ダミー	-.034			-.032			-.039		
その他ダミー	.060			.057			.065		
役職なしダミー	.071	†		.069			.055		
係長主任ダミー	.045			.026			.005		
課長ダミー	.016			.008			-.002		
部長次長ダミー	.021			.013			.021		
組合員ダミー	.083	*		.088	*		.077	*	
結婚ダミー	.119	†		.129	†		.083		
未婚ダミー	.006			.011			-.002		
子ども有ダミー	-.067			-.069			-.032		
標準的労働時間管理				.244	**		.165	†	
コアありフレックス				.266	**		.208	**	
コアなしフレックス				.065			.038		
労働時間 (カテゴリ)							-.075	*	
仕事量における自己裁量							.039		
残業頻度							-.066	†	
労働力充足感							.329	***	
感じている仕事量							-.021		
五年間の仕事量増加							.011		
	R ²	.036		.047			.169		
	Δ R ²			.015	**		.125	***	
	N			743					

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, † p < .10

表6 WLB満足度を被説明変数とする回帰分析結果

定数	Model 4		Model 5		Model 6		Model 7	
	β	p	β	p	β	p	β	p
男性ダミー	.050		.050		.045		.013	
フルタイム非管理職定め無	-.036		-.039		.008		.005	
フルタイム非管理職定め有	-.063		-.064		-.034		-.025	
専門短大卒ダミー	-.095	†	-.093	†	-.039		-.007	
大学卒ダミー	-.146	**	-.147	**	-.102	*	-.069	
大学院修了ダミー	-.031		-.035		-.001		-.009	
勤続年数カテゴリ	-.001		-.001		.024		-.003	
総務部ダミー	.000		.005		-.005		-.021	
人事部ダミー	.066	†	.061		.037		.023	
経理部ダミー	-.071	†	-.074	†	-.097	*	-.080	*
営業部ダミー	-.050		-.053		-.027		-.014	
開発部ダミー	.054		.052		.039		.013	
製造部ダミー	-.018		-.015		-.024		-.004	
その他ダミー	-.034		-.032		-.026		-.059	†
役職なしダミー	.040		.040		.020		-.008	
係長主任ダミー	.029		.018		-.013		-.016	
課長ダミー	.079	†	.075	†	.062		.064	†
部長次長ダミー	.085	†	.081	†	.087	*	.076	*
組合員ダミー	.058		.057		.045		.006	
結婚ダミー	.024		.026		-.021		-.063	
未婚ダミー	-.035		-.034		-.035		-.034	
子ども有ダミー	-.043		-.045		.003		.019	
標準的労働時間管理			.074		-.032		-.116	†
コアありフレックス			.114		.033		-.073	
コアなしフレックス			.027		-.005		-.024	
労働時間 (カテゴリ)					-.095	**	-.057	†
仕事量における自己裁量					.042		.022	
残業頻度					-.036		-.003	
労働力充足感					.414	***	.246	***
感じている仕事量					-.107	**	-.096	**
五年間の仕事量増加					.080	*	.074	*
家族友人との時間満足度							.511	***
	R ²	.035	.034		.232		.448	
	Δ R ²		.003		.197	***	.208	***
	N			743				

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, † p < .10

4-2. 考察

表5において「コアありフレックスタイム制度」、また「標準的な労働時間制度」で働く者の家族・友人との時間満足度もやや高い傾向が見られた点については、労働時間の適正な管理を行うことの重要性を示す結果であり、日本への示唆も大きいといえる。「コアありフレックスタイム制度」及び「標準的な労働時間制度」はコアタイムがある、あるいは出退勤時間が決まっているという点では、職場における労働者の労働時間管理が機能しているといえる。また、レファレンスグループである「シフト制」については、交代時間勤務であるので「コアありフレックスタイム制度」よりも厳格な労働時間管理が行われていることが考えられるが、「コアありフレックスタイム制度」である方が「シフト制」であるよりも家族・友人との時間満足度を高めることが示された。この点から、労働時間管理において適度な柔軟性と適度な管理機能を兼ね備えた状態であると労働者（少なくとも、オーストラリアにおける労働者）の家族・友人との時間可用性を高めて彼・彼女達の時間満足度を高めていることが想定される。

この結果は、近年、日本で議論されている労働時間管理のあり方を検討する上で示唆に富む。すなわち、管理を労働者側に全て権限移譲するのではなく、柔軟性を保ちつつ適正な労働時間管理を行うことで、労働者の時間可用性を高めることが期待できるのではないだろうか。今後の日本の労働政策における労働時間管理の柔軟性や管理の範囲・程度を考える上で、本分析結果は示唆に富む結果を与えてくれているといえよう。

また、職場における労働力の充足感が高いとWLB満足度が高くなることも示された。渡部(2016)では、佐藤(厚)(2008)および浪江(2010)をもとに労働時間を決める算定式を示している(図1)²⁰⁾。渡部(2016)は、現在の日本の長時間労働について、正規雇用労働者の数の減少がみられる一方、スキルレベルの低下がみられる日本の職場において、多すぎる業務量に対して労働強度を高めることで対応しようとしている結果、長時間過密労働が起きていることを指摘している。本稿で分析したオーストラリアのデータからは、労働時間の適正化のためには、算定式の分母の見直しが求められることが指摘できよう。今回の調査分析では、スキルレベルおよび労働強度に関する分析までは行っていないため、スキルレベルと労働強度を一定とすると、労働時間を短縮するためには、人数対応することが求められる。すなわち、本稿で論じてきたオーストラリアにおける調査分析からは、時間可用性やWLB満足度のためには、労働力の充足感、すなわち、人数を増やすことが求められることが明らかになったといえよう。職場の要員増大を通じ、左辺の労働時間部分を調整することによって、家族・友人との時間可用性や生活時間の確保、そしてWLB満足度につながる可能性が示唆される。本稿における「労働力充足感」は、労働者の主観による変数である点に留意が必要だが、日本の長時間労働を改善するにあたり、労働力を充足させることで時間可用性やWLB満足度が向上しているオーストラリアの現状から学ぶべき点も多いのではないだろうか。

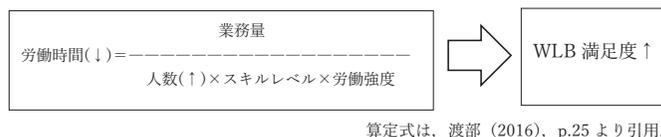


図1 労働時間と人事労務管理の関係性を示す算定式とWLBの関係性

20) 渡部(2016), p.25. この算定式は、佐藤(厚)(2008)「業務量 = 要員マンパワー (人数 × スキルレベル) × 労働時間」(佐藤(厚)(2008), pp.27-28), 浪江(2010)「投入労働量 = 労働強度 × 労働時間 × 人員数」(浪江巖(2010), pp.85-86)をもとに考案したものである。

5. 結論

本稿は、オーストラリアにおける人事労務管理、とりわけ労働時間管理とWLB満足度の関係性について考察した。オーストラリアのフルタイムで働くホワイトカラー労働者の労働時間管理、とりわけ、フレックスタイム制度に着目し、「コアありフレックスタイム制度」・「コアなしフレックスタイム制度」に分けて、プライベート時間可用性及びWLBの満足度へのそれらの影響を分析した。その結果、「コアありフレックスタイム制度」のもとで働く労働者はプライベート時間可用性とWLBへの満足度が高いことが分かった。

本稿で得られた分析結果は、日本における今後の労働時間管理を考える上で、重要な示唆を与えてくれる。それは、労働時間管理を個人に委ねるよりも、ある程度の労働時間管理を行った方が時間可用性及びWLB満足度が高まる可能性があるということである。労働時間管理に関する議論において、他律的な管理の是非は問われているものの、本結果からは、「コアあり」という他律的な労働時間管理が行われる方が、時間可用性及びWLB満足度が高まる可能性が示唆されている。

また、オーストラリアにおいては職場の労働力充足度が時間可用性及びWLB満足度に正の影響を与えることも明らかとなった。この結果から、労働者一人が抱える仕事量に基づき労働力が充足する時間マネジメントを行うこと（そして、それらを労働者が認知すること）によって時間可用性及びWLB満足度を高める要因となっていることが明らかになった。長時間労働が深刻な日本にとって、オーストラリアの人事労務管理から学ぶことは少なくないだろう。

最後に、本稿の限界と今後に向けてのいくつかの課題点について述べる。第一に、オーストラリアにおける労働組合の職場規制に関する具体的な分析調査である。佐藤（厚）（2008）は、長時間労働の問題解決へ向けた仕事管理の適正化について、職場マネジメントの一階部分の引き締めとその前提をなす仕事管理への労働組合の発言を通じた「節度あるルール」づくりを提言している²¹⁾。また、渡部（2019）は、「働きやすい職場」づくりに取り組む企業の事例分析を通じ、人事労務管理の諸施策に関し、労働組合が積極的に介入していくことが重要であると主張している²²⁾。このように、WLBへの関心が高まった2000年代以降の研究、とりわけ、労働組合がWLBの向上の議論においては、長時間労働の是正に関し、長時間労働が発生する職場の管理、すなわち、人事労務管理に労働組合が介入する必要性が論じられている²³⁾。本稿で分析を行ったオーストラリアにおいても、労働組合員であることは、家族・友人との時間満足度を高める効果が確認できた。今後、労働組合が、人事労務管理にいかに関与し、WLB確立へ向けた取り組みを行っているのかに関する調査分析を行う必要がある。今後、労働時間管理の適正化と労働組合の職場規制という視点から、事例分析を行うことが挙げられよう。第二に、フレックスタイム制度が「コアあり」の場合と「コアなし」の場合の双方において、それぞれでいかなる仕事管理の差が生じるのか、あるいは残業時間などの時間外労働が生じやすいのかなどについて、本稿では分析に及んでいない。この点を解明することは、今後の課題になろう。最後に、本稿で取り扱ったアンケート調査を日本で実施することも課題として挙げられ

21) 佐藤（厚）（2008），pp.35-36。

22) 渡部（2019），p.314。

23) この他、ワーク・ライフ・バランス、および長時間労働に関する労働組合の役割について論じたものとして、石井（2017）、首藤（2018）、鷲谷（2017）などがある。

る。日豪それぞれの労働事情の異同に留意しながら²⁴⁾、日豪比較を通じ、日本におけるWLB満足度向上へ向けた人事労務管理を考察することが求められよう。

本稿は、オーストラリアにおける人事労務管理とWLB満足度に関するアンケート調査で得られたデータをもとに、WLB満足度を高める柔軟な人事労務管理施策の一つとされているフレックスタイム制度に着目した。そして、「コアありフレックスタイム制」と「コアなしフレックスタイム制」のWLB満足度の違いについて明らかにした。本稿で得られた「コアありフレックスタイム制」のほうが、「コアなしフレックスタイム制」よりもWLB満足度が高いという知見をもとに、労働時間管理の適正化について、今後も研究調査を継続したい。本稿は、今後の人事労務管理とWLBに関する日豪比較研究の第一歩に過ぎないが、日本におけるWLB満足度向上へ向けた人事労務管理を検討するための試金石となったといえよう。

補論

オーストラリアのホワイトカラー労働者を分析対象とするに当たり、オーストラリアの労働者の全体像について、ここで紹介したい。

「参考資料1」は、オーストラリア統計局が発表しているオーストラリアの雇用形態別労働者の割合である。2018年5月に発表された「オーストラリアの雇用労働者の収入と時間」調査の対象となっているのは10,647,200人であり、うち、49.9%が男性、50.1%が女性である。調査対象者の一週間の所得平均は、男性が1,288.70オーストラリアドル（日本円でおおよそ9万8千円）、女性が1,053.30オーストラリアドル（日本円でおおよそ8万円）となっている。また、平均年齢は、39.8歳となっている²⁵⁾。

オーストラリアの労働事情を日本に紹介するウェブや文献において、しばしば「カジュアルワーカー」という用語が出てくるが²⁶⁾、本稿においては、「臨時雇用」と表記する。公正労働オンブズマン（労働関係法違反の調査監督等を行う連邦の機関 Fairwork Ombudsman Australia）によると、臨時雇用とは、①保証された労働時間がない、②不規則の仕事についていることが多い、③有給の病気休暇や年次有給休暇を取得することができない、④労働協約や裁定、雇用契約による規定がない限り、予告なしに雇用契約を終了することができる労働者である²⁷⁾。また、パートタイムとは、①週平均38時間未満の労働時間であり、②通常は毎週同じ労働時間であり、③常勤または一定期間の契約のもとで働く、④年次有給休暇や病気・介護などの有給休暇を受ける権利がある、⑤通常、雇用契約終了の際は、通告ではなく、書面による通告、または支払いを受ける権利を持つ労働者である²⁸⁾。労働政策研究・研修機構（2009）によると、オーストラリアでは、パートタイム雇用と臨時雇用という用語は、ほぼ同じ意味で

24) 渡部が2011年3月16日に行った菓子製造工場の管理職への聞き取りでは、オーストラリアでは、管理職と一般社員では収入に大きな違いがあること、また、管理職にとって労働時間以内に仕事を終わらせることが予算管理上、非常に重要であることから、非管理職の残業時間を発生させないように職場管理を行っているという話を聞いた。今後、労働時間管理に関する日豪比較を行う際、管理職と非管理職の処遇・仕事の裁量度の違いにも留意する必要があるだろう。

25) Australian Bureau of Statistics (ABS:オーストラリア統計局)「Employee Earnings and Hours, Australia (オーストラリアの雇用労働者の収入と時間)」。

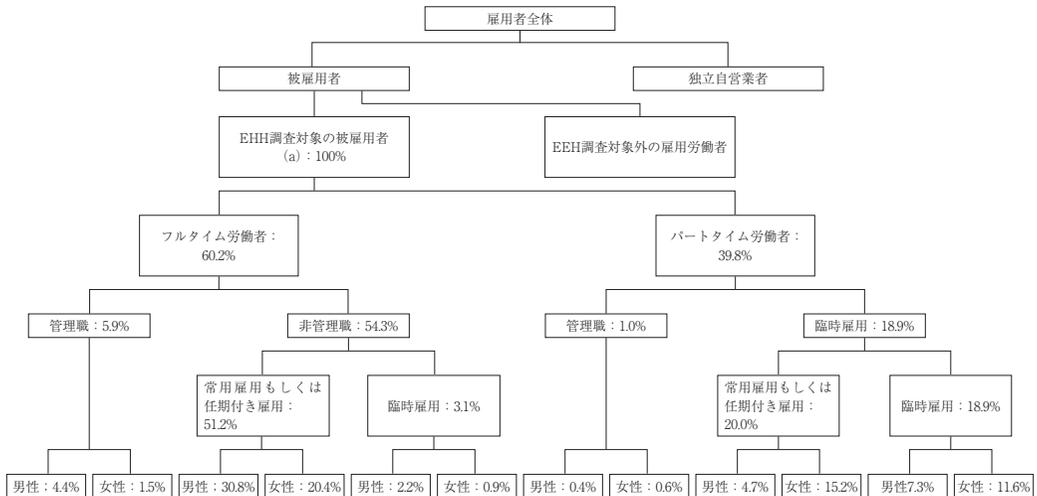
26) 例えば、ウォン（2006）、pp.54-55など。

27) Fairwork Ombudsman Australia「Casual employees（臨時雇用）」。

28) 同上「Part-time employees（パートタイム雇用）」。

使われているという。多くのOECD 諸国では、パートタイム雇用といえば、数週間あるいは数カ月の特定の短期契約であり、それに付随する健康保険や老齢年金はなく、多くの場合、フルタイムの従業員より時間給は低く、フルタイム雇用への移行はほぼない。しかし、オーストラリアにおいては、こうした事情とは異なっているという。また、オーストラリアのパートタイムの時間給は、通常フルタイムより高く（20% 前後高い時間給が一般的）、実質的には「期間に定めのない雇用」と変わらないことが多い。さらに、健康保険や老齢年金が提供され（メディケアへの加入、9%の老齢年金拠出金）、ほとんどの場合、フルタイムに移行できる可能性がある。臨時雇用の場合は、雇用契約を除けば、ほぼパートタイムと同様の傾向にあるが、雇用契約がある場合でも契約期間は短いという²⁹⁾。

参考資料1 オーストラリアの雇用形態別労働者の割合



(a) EHHとは、Employee Earnings and Hours（雇用労働者の収入と時間）の頭文字である。なお、ここで提示されている割合は、概算となるため、全ての要素の総計は、100%以上になる可能性がある。

謝辞

本研究は科学研究費助成事業（若手研究：26780212）「先進諸国におけるホワイトカラー労働者の労働時間管理」（研究代表者：渡部あさみ）の助成を受けたものである。

29) 労働政策研究・研修機構（2009），p.6。

引用文献一覧

- 石井まこと (2017) 「労働組合とワーク・ライフ・バランス」平澤克彦・中村艶子編著『ワーク・ライフ・バランスと経営学－男女共同参画に向けた人間的な働き方改革－』ミネルヴァ書房, 第9章, 181-207。
- 小野浩 (2016) 「日本の労働時間はなぜ減らないのか? -長時間労働の社会的考察-」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.677, pp.15-27。
- 佐藤厚 (2008) 「仕事管理と労働時間-長時間労働発生メカニズム」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.575, pp.27-38。
- 佐藤博樹 (2008) 「ワーク・ライフ・バランスの解消を」佐藤博樹・連合総合生活開発研究所編 (2008) 『バランスのとれた働き方-不均衡からの脱却-』エイデル研究所おわりに, pp.230-237。
- 首藤若菜 (2018) 『物流危機は終わらない—暮らしを支える労働のゆくえ—』岩波書店。
- 武石恵美子 (2010) 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題—国際比較調査からの示唆—」独立行政法人経済産業研究所, RIETIディスカッションペーパー。http://www.rieti.go.jp/publications/pdp/11p004.pdf (2020年9月30日最終アクセス)
- (2012) 「ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座」武石恵美子編著『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える—働き方改革の実現と政策的課題—』ミネルヴァ書房, 序章, pp.1-31。
- 内閣府 (2007) 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf (2020年9月30日最終アクセス)
- 日本経済新聞2018年1月17日。
- 日本経済団体連合会 (2007) 「少子化問題への総合的な対応を求める-人口減少化の新しい社会づくりに向けて-」https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/018.pdf (2020年9月30日最終アクセス)
- 日本生産性本部 (2019) 「労働生産性の国際比較2019年版」https://www.jpc-net.jp/research/list/pdf/comparison_2019.pdf (2020年9月30日最終アクセス)
- 中村圭介・石田光男 (2005) 『ホワイトカラーの仕事と成果—人事管理のフロンティア—』, 東洋経済新報社。
- 浪江巖 (2010) 『労働管理の基本構造』見洋書房。
- メリッサ・ウォン (2016) 「オーストラリアにおける若者の雇用と住宅問題」労働政策研究・研修機構『Business Labour Trend』2016年4月号, pp.54-55。
- 労働政策研究・研修機構 (2002) 「ACTU, 仕事と家庭生活の両立に関するキャンペーンを展開—長時間労働が問題に」https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2002/01/australiaP01.html (2020年9月30日最終アクセス)
- (2009) 『オーストラリアの労働市場の課題』(JILPT資料シリーズNo.56) https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2009/documents/056.pdf (2020年9月30日最終アクセス)
- (2019) 『データブック国際労働比較2019』https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2019/documents/Databook2019.pdf (2020年9月30日最終アクセス)
- 鷺谷徹 (2017) 「労働時間問題をめぐる政策対抗—『働き方改革実行計画』をめぐって—」国民生活問題研究会『中央大学経済研究所年報』第49号, pp.129-147。
- 渡部あさみ (2016) 『時間を取り戻す—長時間労働を変える人事労務管理—』旬報社。
- 渡部あさみ (2019) 「ディーセント・ワークと『生命と健康』を守る人事労務管理への展望—『働きやすい職場』づくりへ向けた取り組み事例にみる労働時間管理厳格化の重要性—」明治大学経営学部『経営論集』66(2), pp.295-317。
- OECD編著, 高木郁朗監訳 (2009) 『国際比較: 仕事と家族生活の両立OECDベビー&ボス総合報告書』明石書店。
- Australian Bureau of Statistics (ABS: オーストラリア統計局) 「Employee Earnings and Hours, Australia (オーストラリアの雇用労働者の収入と時間)」https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-work-hours/employee-earnings-and-hours-australia/latest-release# (2020年9月30日最終アクセス)
- Fairwork Ombudsman Australia (FOA: 公正労働オンブズマン) 「Annual Leave (年次休暇)」https://www.fairwork.gov.au/leave/annual-leave (2020年9月30日最終アクセス)
- 「Paid sick & carer's leave (有給の病気および介護休暇)」https://www.fairwork.gov.au/leave/sick-and-carers-leave/paid-sick-and-carers-leave (2020年9月30日最終アクセス)
- 「Casual employees (臨時雇用)」https://www.fairwork.gov.au/employee-

entitlements/types-of-employees/casual-part-time-and-full-time/casual-employees (2020年9月30日最終アクセス)

「Part-time employees (パートタイム雇用)」<https://www.fairwork.gov.au/employee-entitlements/types-of-employees/casual-part-time-and-full-time/part-time-employees> (2020年9月30日最終アクセス)

Hayman, Jeremy. (2010) "Flexible work schedules and employee well-being." *New Zealand Journal of Employment Relations (Online)* 35.2, pp.76-88.

Isaac, Joe., Lansbury, Russell, D Lansbury. (2005) *Labour Market Deregulation*, Sydney: The Federation Press

Pocock, Barbara. (2003) *The Work/Life Collision-What work is doing to Australians and what to do about it*-Sydney: The Federation Press.

Watson, Ian., Buchanan, John., Campbell, Iain. & Briggs, Chris. (2003) *Fragmented Futures -New Challenges in Working Life*- Sydney: The Federation Press.

(2020年10月20日受理)