

## 労働時間とワーク・ライフ・バランスに関する一考察

—日本・オーストラリア・ニュージーランドのフルタイムで働く  
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の単純集計をもとに—

渡 部 あさみ

### 1. 問題意識

本稿は、日本・オーストラリア・ニュージーランドの三か国で働く労働者アンケートを対象としたアンケート調査の分析を行う。この調査は、日本・オーストラリア・ニュージーランドのフルタイムで働くホワイトカラー労働者を対象に「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」と題し、2020年1月に渡部が実施したものである。

2000年代以降、日本では、ワーク・ライフ・バランス、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、そして、働き方改革といった「働きやすい職場」づくりへ向けた取り組みが企業レベルにとどまらず、国家政策の一環として取り組まれている。2019年4月に働き方改革関連法が施行されると、企業・国家レベルにおいて「働き方」・「働かせ方」を見直す機運がさらに高まっている。

企業における「働き方」・「働かせ方」を見直さなければならない要因、すなわち、働きにくさを生む要因として、長時間労働の問題がある。長時間労働は、2000年代以降、働き方を見直す機運の高まりの中で、長時間労働の是正が繰り返し強調されている。2007年12月に、内閣府は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定し、2010年6月にはその改定が行われた<sup>1)</sup>。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」策定の背景には、男性を中心とした長時間労働が問題視される一方で、子育て中の女性を中心に就業を希望しながらその機会をもつことができない多くの人が存在することが挙げられ、長時間労働や労働時間の希望と現実のミスマッチがあると言われている<sup>2)</sup>。労働者にとって労働時間は、生活リズムのみならず、様々なライフステージにいかに向き合うかという人生設計にも大きな影響を与える。少子高齢化社会の到来を受け、長時間労働にとどまらず、労働時間に関する問題は目を背けることができないまでに、社会にとって重要な課題となっているのである。

では、日本で長時間働いている人の特徴としてどのようなことが挙げられるのか。小倉(2011)は、労働政策研究・研修機構が2005年に行った調査をもとに、日本で長時間労働をしている人の特徴を挙げている。第一に、男性より女性の労働時間が長いということである。第二に、年齢階層別で見ると、30代、40代、50代の順で長時間労働をしている人の比率が高いこ

---

1) 詳細は、内閣府「『仕事と生活の調和推進サイトーワーク・ライフ・バランスの実現に向けてー』 <http://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html> (2021年9月13日最終アクセス)

2) 浅野・権丈(2012), p.111。

とである。第三に、職種別にみると、営業・販売、研究開発・設計・SEなどの技術系専門職、現場管理・監督、運輸・運転などで長時間労働者比率が高いことである。第四に、役職別で見ると、係長クラス、部長・本部長クラス、課長・主任、一般社員の順で、長時間働く傾向が見られることである。ここから、第五に、役職が上であれば上であるほど、長時間労働をしているわけでもなく、年収が高いほど長時間労働をしているわけでもないことがわかる。年収と労働時間に関しては、長く働けば儲かるというわけではないのである。最後に、労働時間制度との関係で見ると、「時間管理なし」、「裁量労働制・みなし労働」で働く人たちが多く、労働時間管理が柔軟な人ほど長時間労働であることである。さらに、小倉（2011）は、「課長クラス」以上の管理職、勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」か「時間管理なし」のどれか一つにでも該当する労働者を「時間管理の緩やかな労働者」と定義し、その人たちが長時間労働をする傾向が高いこと指摘している<sup>3)</sup>。

また、興味深い分析として、玄田（2010）がある。玄田（2010）は、1990年代以降の長時間労働者の変化に着目し、次の指摘をしている。第一に、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変化週60時間以上比率が1998年以降急上昇し、特に30歳代の男性に占める比率は、2000年台前半期に20パーセントを大きく上回っていることである。第二に、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時間以上働く傾向が強まっており、なかでも35歳以上39歳未満が週60時間以上働く確率が、2002年以降高まっていることである。第三に、長時間労働が問題となる企業規模が変化していることである。1990年代初めまで長時間労働は、主として零細企業で働く人々が直面していた問題だったが、2000年初めになると、一転して大企業の就業者に顕著な問題へと移行していることを指摘している<sup>4)</sup>。

長時間労働の発生要因は、「多すぎる業務量」にあり、この点は労使双方が共に認めている<sup>5)</sup>。長時間労働が蔓延する日本の職場において、長時間労働が引き起こすメンタルヘルスの問題、過労死・過労自殺問題は、長年深刻な問題として認識されている。長時間労働を引き起こす誘因である職場の人事労務管理のあり方は、たんに労働時間を長くするだけでなく、労働者の心理的・精神的状態をも圧迫するようにまでなっている。

ここまで、日本の長時間労働の特徴、そして、その要因についてみてきたが、日本の働き方の特徴とワーク・ライフ・バランスに関する先行研究からは、日本の労働者の労働時間について、どのようなことが明らかにされてきているのだろうか。浅野・権丈（2012）では、「仕事と生活の調和に関する国際比較調査」をもとに、日本・イギリス・ドイツのホワイトカラー職正社員について、労働時間と労働時間満足度・生活満足度との関係を分析している。日本では、ドイツやイギリスに比べて、労働時間満足度・生活満足度の両方で満足度の高い者が少なく、満足度の平均値も低かった。週労働時間と満足度の関係をみると、3ヶ国とも、労働時間が長いものは、労働時間が週40時間以上45時間未満に比べて、労働時間満足度も生活満足度も低かった。ただし、週労働時間の変化にともなう生活満足度の変化は、労働時間満足度に比べると小さかった。属性をコントロールしない場合には、日本の男女の労働時間満足度と生活満足度は3ヶ国中最も低かったのに対して、属性をコントロールした予測値では、日本が他の2ヶ国に比べて、同じ属性（個人属性の他、職場環境等を含む）をもつ個人の満足度が低いわけではなく、むしろ、満足度を下げる要因（個人属性、職場環境等）をもつ個人が多いとみる

3) 小倉（2011），pp.48-60, pp.180-185。

4) 玄田（2010），pp.205-219。

5) 労働政策研究・研修機構（2007），p.56, p.61。

ことができる。そこから、日本でも、週労働時間の短縮や、労働時間の選択の自由度を高めるたりするなど、今日、満足度を下げている制度要因が改善されれば、日本の男女の満足度が高まる可能性があることを示唆している<sup>6)</sup>。また、浅野・権丈(2012)では、労働時間満足度について、3ヶ国の男女ともに、労働時間が長くなると、ベースとした労働時間が週40時間以上45時間未満に比べて、労働時間満足度は統計的に低いことも明らかにしている<sup>7)</sup>。週労働時間が長い場合、人々の生活満足度は、負の影響があるが、この影響は、労働時間満足度の場合に比べると小さい。日本男性(週50時間以上)、日本女性(週60時間以上)、ドイツ男性(週60時間以上)のみが、ベースの週40時間以上45時間未満に比べて統計的に有意に負であるという結果が出ている<sup>8)</sup>。

浅野・権丈(2012)からは、日本の労働時間満足度と生活満足度は共に、イギリス・ドイツと比較して、低いことが明らかにされた。労働時間と生活満足度に関する研究として注目したいのが神林(2021)である。神林(2021)は、2015年12月に公益財団法人連合総合生活開発研究所が実施した「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」をもとに、公立小中学校教員の労働時間と生活満足度の関係性を分析している<sup>9)</sup>。分析の結果、小学校では週の労働時間が80時間以上の教員で生活満足度が低く、校内外の労働時間が長い教員ほど生活満足度は低いという結果が得られた<sup>10)</sup>。また、小中学校共に校内外の労働時間が長くなるほど睡眠時間や家族と夕食をとる頻度が少なくなり、これによって教員の生活満足度が低下することから、小中学校教員の生活満足度を高めるためには、長時間労働の是正が求められるとしている<sup>11)</sup>。

長時間労働の発生が、多すぎる業務量に起因するのであれば、職場の要員管理を見直す必要があることは言うまでもない。これまでも、武石(2012)は、ワーク・ライフ・バランス満足度を高めるうえで職場の要員は重要であり、仕事量を抑制するとともに、職務遂行の裁量性を発負け、上司が部下の業務支援に取り組み、職場のなかでもお互いの仕事のノウハウを共有するなどの助け合いが重要であることを明らかにしている<sup>12)</sup>。要員管理に着目しながら、長時間労働の是正へ向けた取り組みの必要性に言及する研究も存在する<sup>13)</sup>。長時間労働の是正へ向けた模索はいまだ途上にある。だからこそ、日本の働き方、とりわけ、労働時間の特徴を明らかにすることが求められているのではないだろうか。よって、本稿は、日本の長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス向上の糸口を探るべく、国際比較を交えた分析を行う研究はこれまでも存在しているが、オーストラリア・ニュージーランドを対象とした研究は、ほぼない。オーストラリアとニュージーランドは、隣国ではあるが、双方の国の労働事情には違いがあることに注意を払う必要がある。二国の取り扱いには留意が必要だが、以下に記す通り、日本のホワイトカラー労働者の長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス向上へ向けて示唆

---

6) 浅野・権丈(2012), pp.137-138。

7) 同上, p.125。

8) 同上, p.130。

9) 神林(2021), p.84。

10) 同上, p.89。ただし、中学校では週の労働時間と生活満足度との間に明確な関係は確認できていない。その理由として、分析対象である中学校教員の89%が部活動顧問であり、部活動指導等の長時間に及ぶ業務から生活の充足間を得ていることが考えられるとしている(pp.89-90)。

11) 同上, p.90。

12) 武石(2012), p.168。

13) 渡部・田中(2020)では、日本とオーストラリアで働くフルタイム労働者を対象としたアンケート調査をもとに、ワーク・ライフ・バランス満足度を高めるためには人員管理の適正化が重要であることを明らかにしている。

に富む国々であると考えられる。

以下、本稿は、日本の長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス向上への示唆を得ることを目的に、日本・オーストラリア・ニュージーランドで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をもとに分析を行う。

## 2. 日本・オーストラリア・ニュージーランドの労働を取り巻く環境の比較

長時間労働がもたらす負の影響として、長年問題視されているのは、日本のホワイトカラー労働者の生産性の低さである。日本・オーストラリア・ニュージーランドの労働生産性はいかなる状況にあるのか。2021年12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（2021）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（付加価値）／就業者数（または就業者数×労働時間））の比較に注目したい<sup>14)</sup>。就業者1人当たりの労働生産性は、日本は28位であるのに対し、オーストラリアは13位、ニュージーランドは25位となっている<sup>15)</sup>。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。労働生産性は、就業者1人だけではなく、就業1時間当たりとして計測されることも多い。しかし、近年は、長時間労働に依存しない働き方を模索する動きがあるため、より短い時間でどれだけの成果を生み出しているかを定量化した指標として「時間当たり労働生産性」がよく利用されるようになってきているという。就業1時間当たりの労働生産性について比較すると、日本は23位であるのに対し、オーストラリアは17位、ニュージーランドは27位となっている<sup>16)</sup>。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。一方で、ニュージーランドの労働時間は、日本よりも長く、生産性が低いという結果となっている<sup>17)</sup>。

三ヶ国の労働生産性についてみてきたが、これらのデータは本研究が主たる関心を持つ正規ホワイトカラー労働者に限定した者ではない。正規・非正規、フルタイム・パートタイムが混在したデータである。下記についても、同様に、正規ホワイトカラー労働者に限定したデータではないが、三ヶ国の労働環境を把握する目的、とりわけ、ワーク・ライフ・バランス満足度について仕事要因に着目して分析を行うに当たり、週労働時間、就業者に占める長時間労働の割合、生活満足度（ギャラップ世論調査）と仕事のストレスについてみていく。

比較に際し、日本・オーストラリア・ニュージーランドの三ヶ国の法定、労働協約の週労働時間と年次休暇について記しておく。日本の週労働時間は、通常40時間、週労働時間の労働協約（平均）は39.4時間である。また、年次有給休暇日数は、法定最低で10～20日、祝祭日が15日となっている。オーストラリアの週労働時間は、法定上限が48時間、通常が38時間であ

14) この統計のもととなっているデータは、2020年11月にOECD等が公表したものである。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（2021）は、国民1人当たりGDPとして表される「経済的豊かさ」を比較するにあたっては、国民1人当たり国内総生産（GDP）を用いることが一般であるとする（日本生産性本部（2021），p. 1）。

15) 同上，p. 4。なお、算出の際に、GDPは購買力平価（PPP）によりドル換算している。

16) 同上，pp. 9-10。

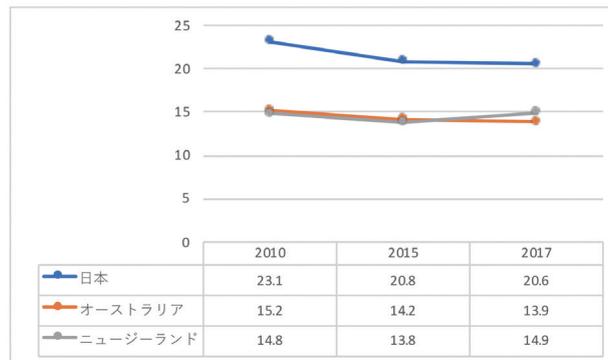
17) 小野（2016），p.17。

る。また、年次有給休暇日数は、法定最低で20日、祝祭日が8～10日となっている。ニュージーランドの週労働時間は、法定上限40時間である。また、年次有給休暇日数は、法定最低で20日（2007年4月1日以前は15日）、祝祭日が11日となっている<sup>18)</sup>。

最初に、週労働時間についてみていく。図2-1は、日本・オーストラリア・ニュージーランドの週労働時間を示している。2010年から2020年にかけて、各国とも、週労働時間は減少している。三ヶ国のなかで、日本の労働時間は、2010年から2020年を通じて一番長いことが確認できる。

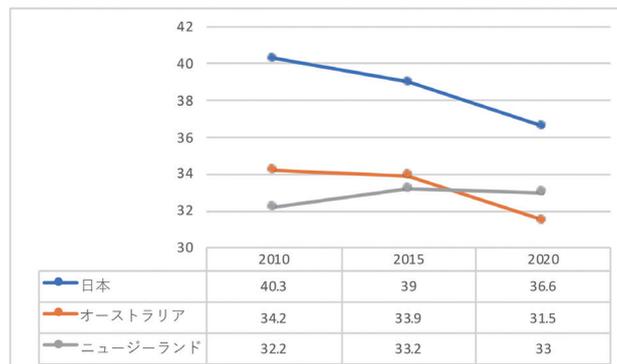
続いて、長時間労働者の比率についてみていく。図2-2は、日本・オーストラリア・ニュージーランドの長時間労働の割合（就業者）を示している。データ取得の関係で、ここでは、2010年、2015年、2017年のデータについて紹介する。2010年から2015年にかけて、就業者に占める長時間労働者の割合は、三ヶ国共に減少傾向にあるが、2015年から2017年にかけて、ニュージーランドにおいては、長時間労働者の比率は13.8%から、14.9%に増加している。三ヶ国のうち、長時間労働者の比率が高いのは日本であり、対象となった労働者のうち2割ほどが長時間労働をしていることが分かる。

図2-1 週労働時間



労働政策研究・研修機構（2022）『データブック国際労働比較』，p.225より筆者作成。

図2-2 長時間労働の割合（就業者）



労働政策研究・研修機構（2022）『データブック国際労働比較』，p.225より筆者作成。

18) OECD編（2009），p.166

続いて、生活満足度と仕事に関するデータについてみていく。表2-1は、日本・オーストラリア・ニュージーランドの生活満足度と仕事ストレスを示したものである。生活満足度に関するデータは、「キャントリルの梯子」に基づく生活満足度の平均スコアを用いている。データの出典はギャラップ世論調査であり、0～10段の階段を想像させて、考える最高の生活であれば10、最低の生活であれば0として、自分の生活が何段目に該当するかを回答させている<sup>19)</sup>。また、仕事ストレスについては、仕事のストレスを感じる雇用者を示す。仕事のストレスとは、仕事の要求（時間的加重、身体的な健康リスクへの曝露など）が仕事のリソース（仕事の裁量、学習機会、職場の良好な人間関係など）を越える状況を指す<sup>20)</sup>。

生活満足度に関し、OECD加盟国の平均は6.5であるが、オーストラリア・ニュージーランドはこれよりも満足度が0.8高い7.3という結果となっている。一方で、日本は、OECD加盟国平均を0.6下回る5.9となっている。

仕事ストレスに関し、OECD加盟国平均は36.9%となっている。オーストラリアはそれよりも3.7%低い33.2%、ニュージーランドは7.4%低い29.5%となっている。一方、日本の仕事ストレスは、OECD加盟国平均よりも5.6%高い42.5%となっている。2005年の日本の仕事ストレスは47.5%であり、減少傾向にはあるものの、OECD加盟国平均と比べ、またオーストラリア・ニュージーランドと比較しても仕事ストレスが高いことが分かる。

表2-1 生活満足度と仕事ストレス

	生活満足度	仕事ストレス (%)
日本	5.9	42.5
オーストラリア	7.3	33.2
ニュージーランド	7.3	29.5

OECD編著 (2019) 『OECD幸福度白書4 より良い暮らし指標：生活向上と社会進歩の国際比較』明石書店、p.419、p.379をもとに筆者作成。

生活満足度の数値は、2014年から2016年のデータを提示する。

仕事ストレスの数値は、2017年9月に準備された暫定推計値である。

19) データは3年間の平均である。ギャラップ世論調査では、各国で毎年約1000人が調査対象となる。標本は、(農村部も含めて)各国15歳以上人口を反映するように事前調整されている。ギャラップ社が提供する重み付けを用いて人口加重を行っている (OECD編著 (2019), p.419)。データは、OECD (2017) 「How's Life? 2017 Measuring Well-being」のOnline data annexからエクセルデータをダウンロードし、筆者が編集した。<https://www.dx.doi.org/10.1787/888933600125> (最終アクセス日は2022年9月30日)

20) OECD (2017) 「労働環境の質の測定のガイドライン」によると、仕事の要求には4つのタイプがある。すなわち、1) 激しい肉体的労働に関連する身体的な要求 (重量物の運搬や移動など)、2) 平均以上の労働時間に関連する労働強度、3) 労働時間の硬直、4) 労働者に精神的重荷を課す雇用不安である。同様に仕事のリソースにも4つのタイプがある。すなわち、1) 業務の内容や遂行方法を選択し、変更する労働者の自由を含む仕事の裁量性、2) 職場での公式 (職業訓練) 及び非公式の学習機会を含む訓練と学習の機会、3) 職場での労働意欲と関連する主観的なキャリアアップの機会、4) 仕事の目的に対する満足 (有益な仕事である、他社を助ける仕事であるなど) を示す仕事の内発的報酬である。仕事のストレスは、仕事のリソースよりも仕事の要求の方が多くと回答した人の割合を示す。単一のデータソースではすべての加盟国をカバーできないため、仕事のストレスの指標は欧州労働条件調査と国際社会調査プログラムの職業意識モジュールのデータを結合している。ここで取り扱うデータは、OECD仕事の質データベース (<http://dotstat.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>) のために2017年9月に準備された暫定推計値である (OECD編著 (2019), p.379)。データは、OECD (2017) 「How's Life? 2017 Measuring Well-being」のOnline data annexからエクセルデータをダウンロードし、筆者が編集した。

<https://www.dx.doi.org/10.1787/888933599745> (最終アクセス日は2022年9月30日)

以下、本稿では、日本の長時間労働とワーク・ライフ・バランス満足度の低さを念頭に、オーストラリアとニュージーランドとの3か国比較を行う。OECDのデータを用いて分析を行った小野（2016）では、オーストラリアは日本よりも労働時間が短く生産性の高いという結果が、ニュージーランドは日本よりも労働時間が長く生産性が低いという結果が出ている。しかし、フルタイムのホワイトカラー労働者に対象を絞ったものではないため、より詳細なデータ収集と分析が求められる。生活満足度は、オーストラリア・ニュージーランドは同水準であり、日本より高い。また、仕事のストレスについては、日本、オーストラリアよりも、ニュージーランドは低いことが示されている。こうした違いを生む要因は、仕事以外の要因も様々考えられるが、本稿では、正規ホワイトカラーに対象を絞り込み、仕事との関連性に着目し、3か国のワーク・ライフ・バランス満足度の違いを生む要因を職場の実態に焦点を当てて分析を試みる。

### 3. 分析

本稿における分析は、2020年1月に渡部が実施した日本・オーストラリア・ニュージーランドの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、「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」と題して、三か国のフルタイムで働くホワイトカラー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、ワーク・ライフ・バランス満足度などを尋ねたものである。調査対象は、日本・オーストラリア・ニュージーランド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。

#### 3-1 データの特徴

本調査では、合計1630名からの回答を得た（表3-1）。回答者の内訳は、日本893名（男性：499名、女性：394名）、オーストラリア379名（男性：197名、女性：182名）、ニュージーランド358名（男性：173名、女性：185名）である。

データの特徴として、第一に、年齢層は、全体でみると「31-40歳」（414名、25.4%）、「41-50歳」（513名、31.5%）の割合が高い。国別でみると、日本は、「41-50歳」（372名、41.7%）、オーストラリアは、「31-40歳」（131名、34.6%）、ニュージーランドでは、「31-40歳」（132名、36.9%）の割合が高い。

第二に、役職は、全体でみると「役職なし」（863名、52.9%）、国別でみると、日本では、「役職なし」（539名、60.4%）および「課長・主任クラス」（183名、20.5%）、オーストラリアでは、「役職なし」（147名、38.8%）および「課長代理クラス」（112名、29.6%）、ニュージーランドでは「役職なし」（177名、49.4%）および「課長代理クラス」（88名、24.6%）が高い。

#### 3-2 労働時間制度・残業の頻度・残業時間について

本節では、労働時間制度と1日の労働時間、残業の頻度、一回当たりの残業時間についてみていく。

表3-2は、労働時間制度と1日の労働時間のデータをまとめたものである。本調査の回答者の労働時間制度をみると、全体では「通常の労働時間制度」（1109名、68.0%）、「コアタイムがあるフレックスタイム制」（237名、14.5%）の割合が高い。国別でみると、日本では、「通常

の労働時間制度」(660名, 73.9%), オーストラリアでは「通常の労働時間制度」(235名, 62%), 「コアタイムがあるフレックスタイム制」(72名, 19.0%), 「シフト制」(45名, 11.9%), ニュージーランドでは、「通常の労働時間制度」(214名, 59.8%), 「コアタイムがあるフレックスタイム制」(87名, 24.3%), 「シフト制」(41名, 11.5%) の割合が高い。

1日の労働時間については、「休憩を除いて、あなたは1日何時間働いていますか。」という設問の回答を記している。全体では「7時間以上8時間未満」(606名, 37.2%), 「8時間以上9時間未満」(608名, 37.3%) の割合が高い。国別でみると、日本では、「7時間以上8時間未満」(332名, 37.2%), 「8時間以上9時間未満」(335名, 37.5%), 「9時間以上10時間未満」(112名, 12.5%), オーストラリアでは、「7時間以上8時間未満」(156名, 41.2%), 「8時間以上9時間未満」(131名, 34.6%), ニュージーランドでは、「7時間以上8時間未満」(118名, 33.0%), 「8時間以上9時間未満」(142名, 39.7%), 「9時間以上10時間未満」(38名, 10.6%) の割合が高い。上述したように、オーストラリアの週労働時間が38時間である。本稿で扱うデータにおいても、オーストラリアの1日の労働時間は、週労働時間が40時間の日本とニュージーランドよりも、9時間以上働く労働者が少ない傾向にあるという結果が得られたと考えられる。

続いて、残業の頻度に関し、「あなたはどれくらいの頻度で残業をしますか。」という設問の回答結果を図3-2-1に記す。「毎日」「ほぼ毎日」と回答したのは、日本では37.4%, オーストラリアでは35.9%, ニュージーランドでは23.2%であった。「残業をすることはない」と回答したのは、日本では11.0%, オーストラリアでは13.7%, ニュージーランドでは14.8%であった。「忙しいときのみ残業をする」と回答したのは、日本では17.6%, オーストラリアでは24.0%, ニュージーランドでは31.3%である。オーストラリアでは、日常的に残業をする層が日本と同程度いる一方、繁忙期にのみ残業をする層も多いことがわかる。また、ニュージーランドでは、日常的な残業が発生する労働者は、日本とオーストラリアよりも少なく、また、繁忙期に残業が発生している状況が伺える。

では、一回当たりの残業時間はどの程度なのか。図3-2-2は、「あなたが残業をするとき、1回につき何時間くらい残業をしますか。」という設問の回答結果である。日本では、「1時間以内」が40.3%, 「1時間以上2時間未満」が41.5%であり、一回の残業が2時間未満である層が81.8%を締めている。オーストラリアでは、「1時間以内」が33.6%, 「1時間以上2時間未満」が35.5%であり、一回の残業が2時間未満である層が69.1%となっている。また、「2時間以上3時間未満」が17.7%と日本よりも高い結果となっている。ニュージーランドでは、「1時間以内」が30.8%, 「1時間以上2時間未満」が36.1%であり、一回の残業が2時間未満である層が66.9%となっている。また、「2時間以上3時間未満」が20.7%と日本とオーストラリアよりも高い結果となっている。

表3-1 データの特徴①（度数分布）

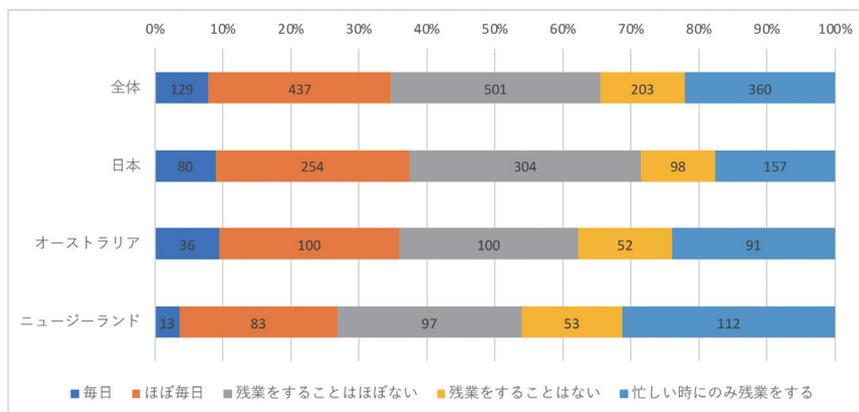
属性 N=1630				属性 N=1630					
性別	属性	実数	%	役職	属性	実数	%		
性別	全体	1630		全体	役職なし	863	52.9		
	男性	869	53.3		課長・主任クラス	248	15.2		
	女性	761	46.7		課長代理クラス	219	13.4		
	日本		893			課長クラス	122	7.5	
		男性	499		55.9	部長クラス	77	4.7	
	オーストラリア	女性	394		44.1	事業部長クラス	25	1.5	
			379			役員	48	2.9	
	ニュージーランド	男性	197		52.0	その他	28	1.7	
		女性	182		48.0	日本	役職なし	539	60.4
			358				課長・主任クラス	183	20.5
男性	173	48.3	課長代理クラス	19	2.1				
年齢層	全体	女性	185	51.7	課長クラス	56	6.3		
		20歳以下	12	0.7	部長クラス	70	7.8		
		21-30歳	286	17.5	事業部長クラス	8	0.9		
	日本	31-40歳	414	25.4	役員	15	1.7		
		41-50歳	513	31.5	その他	3	0.3		
		51-60歳	330	20.2	オーストラリア	役職なし	147	38.8	
		61-70歳	73	4.5		課長・主任クラス	31	8.2	
		70歳以上	2	0.1		課長代理クラス	112	29.6	
		オーストラリア	20歳以下	2		0.2	課長クラス	40	10.6
			21-30歳	102		11.4	部長クラス	3	0.8
			31-40歳	151		16.9	事業部長クラス	10	2.6
	41-50歳		372	41.7		役員	27	7.1	
	51-60歳		227	25.4		その他	9	2.4	
	61-70歳		39	4.4	ニュージーランド	役職なし	177	49.4	
	70歳以上		0	-		課長・主任クラス	34	9.5	
	ニュージーランド		20歳以下	5		1.3	課長代理クラス	88	24.6
		21-30歳	95	25.1		課長クラス	26	7.3	
		31-40歳	131	34.6		部長クラス	4	1.1	
		41-50歳	73	19.3		事業部長クラス	7	2.0	
		51-60歳	55	14.5		役員	6	1.7	
61-70歳		20	5.3	その他		16	4.5		
70歳以上		0	-						

表3-2 労働時間制度・残業の頻度・残業時間について（度数分布）

属性 N=1630		実数	%
労働時間制度			
全体			
	通常の労働時間制度	1109	68
	コアタイムがあるフレックスタイム制	237	14.5
	コアタイムがないフレックスタイム制	60	3.7
	変形労働時間制（1週間単位）	5	0.3
	変形労働時間制（1ヵ月単位）	23	1.4
	変形労働時間制（1年単位）	7	0.4
	事業場外みなし労働時間制	9	0.6
	専門業務型裁量労働制	17	1
	企画業務型裁量労働制	3	0.2
	シフト制	123	7.5
	高度プロフェッショナル制度	2	0.1
	その他	6	0.4
	労働時間制度は不明	29	1.8
日本			
	通常の労働時間制度	660	73.9
	コアタイムがあるフレックスタイム制	78	8.7
	コアタイムがないフレックスタイム制	29	3.2
	変形労働時間制（1週間単位）	5	0.6
	変形労働時間制（1ヵ月単位）	23	2.6
	変形労働時間制（1年単位）	7	0.8
	事業場外みなし労働時間制	9	1
	専門業務型裁量労働制	17	1.9
	企画業務型裁量労働制	3	0.3
	シフト制	37	4.1
	高度プロフェッショナル制度	2	0.2
	その他	0	-
	労働時間制度は不明	23	2.6
オーストラリア			
	通常の労働時間制度	235	62
	コアタイムがあるフレックスタイム制	72	19
	コアタイムがないフレックスタイム制	22	5.8
	シフト制	45	11.9
	その他	1	0.3
	労働時間制度は不明	4	1.1
ニュージーランド			
	通常の労働時間制度	214	59.8
	コアタイムがあるフレックスタイム制	87	24.3
	コアタイムがないフレックスタイム制	9	2.5
	シフト制	41	11.5
	その他	5	1.4
	労働時間制度は不明	2	0.6
1日の労働時間			
全体			
	5時間未満	25	1.5
	5時間以上6時間未満	26	2
	6時間以上7時間未満	77	4.7
	7時間以上8時間未満	606	37.2
	8時間以上9時間未満	608	37.3
	9時間以上10時間未満	171	10.5
	10時間以上11時間未満	58	3.6
	11時間以上12時間未満	29	1.8
	12時間以上13時間未満	21	1.3

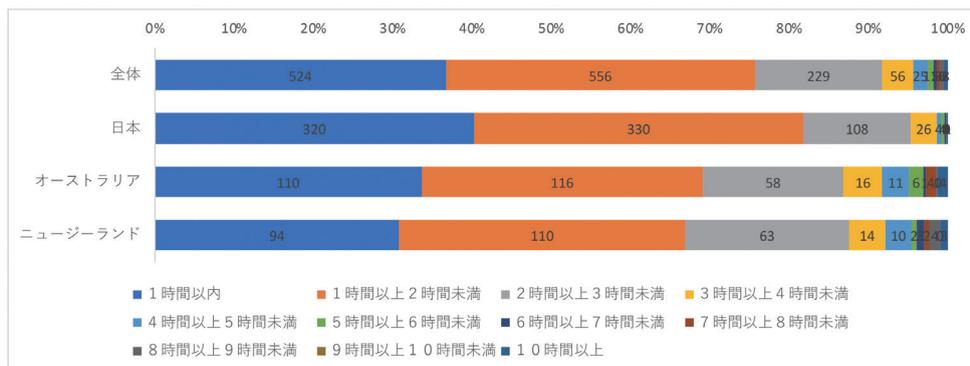
属性	N = 1630	実数	%	
日本	13時間以上14時間未満	3	0.2	
	14時間以上15時間未満	0	0	
	15時間以上16時間未満	1	0.1	
	16時間以上17時間未満	0	0	
	17時間以上18時間未満	0	0	
	18時間以上	5	0.3	
	5時間未満	6	0.7	
	5時間以上6時間未満	6	0.7	
	6時間以上7時間未満	40	4.5	
	7時間以上8時間未満	332	37.2	
	8時間以上9時間未満	335	37.5	
	9時間以上10時間未満	112	12.5	
	10時間以上11時間未満	28	3.1	
	11時間以上12時間未満	19	2.1	
	12時間以上13時間未満	9	1	
	13時間以上14時間未満	2	0.2	
	14時間以上15時間未満	0	-	
	15時間以上16時間未満	1	0.1	
16時間以上17時間未満	0	-		
17時間以上18時間未満	0	-		
18時間以上	3	0.3		
オーストラリア	5時間未満	16	4.2	
	5時間以上6時間未満	8	2.1	
	6時間以上7時間未満	16	4.2	
	7時間以上8時間未満	156	41.2	
	8時間以上9時間未満	131	34.6	
	9時間以上10時間未満	21	5.5	
	10時間以上11時間未満	12	3.2	
	11時間以上12時間未満	7	1.8	
	12時間以上13時間未満	10	2.6	
	13時間以上14時間未満	1	0.3	
	14時間以上15時間未満	0	-	
	15時間以上16時間未満	0	-	
	16時間以上17時間未満	0	-	
	17時間以上18時間未満	0	-	
	18時間以上	1	0.3	
	ニュージーランド	5時間未満	3	0.8
		5時間以上6時間未満	12	3.4
		6時間以上7時間未満	21	5.9
7時間以上8時間未満		118	33	
8時間以上9時間未満		142	39.7	
9時間以上10時間未満		38	10.6	
10時間以上11時間未満		18	5	
11時間以上12時間未満		3	0.8	
12時間以上13時間未満		2	0.6	
13時間以上14時間未満		0	-	
14時間以上15時間未満		0	-	
15時間以上16時間未満		0	-	
16時間以上17時間未満		0	-	
17時間以上18時間未満		0	-	
18時間以上		1	0.3	

図3-2-1 残業の頻度



全体：n=1630，日本：n=893，オーストラリア：n=379，ニュージーランド：n=358。

図3-2-2 一回当たりの残業時間



全体：n=1630，日本：n=893，オーストラリア：n=379，ニュージーランド：n=358。

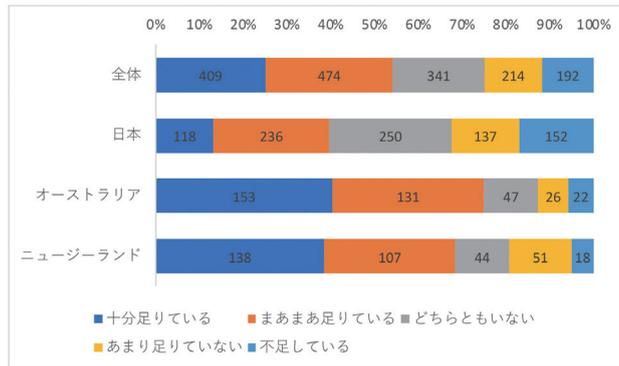
### 3-3 労働力の充足率と仕事量

日本の長時間労働の要因は、仕事量が多いことに起因することは、先に述べた通りである。仕事量が多いのであれば、要員管理の適正化、すなわち必要な人員の増員によって労働力充足率を高め、労働時間の適正化を図る必要性が指摘される。

図3-3-1は、「あなたが現在働いている職場では、労働力が足りていると感じますか」という設問の回答結果である。この設問では、労働者が感じている労働力充足率を尋ねた。三ヶ国の比較を見ると、日本では、「十分足りている」と「まあまあ足りている」と回答する労働者は39.6%である。一方、オーストラリアでは74.9%、ニュージーランドでは68.4%の労働者が職場の労働力が「十分足りている」と「まあまあ足りている」と回答している。

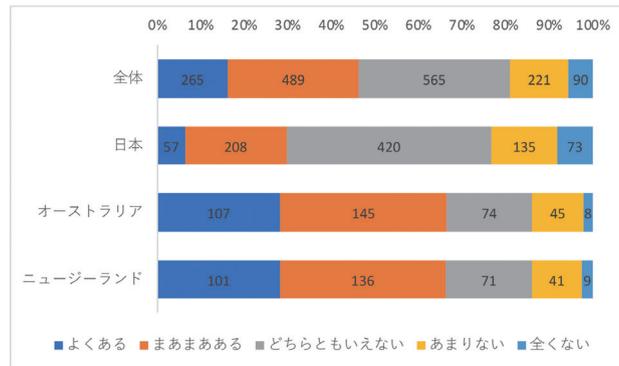
労働時間と仕事量に考える際、そもそもの仕事量が、所定内労働時間に見合ったものなのかという問題がある。図3-3-2は、「あなたはご自身の仕事量が、所定労働時間に見合ったものであると感じることはありますか。」という設問の回答結果である。日本では、「よくある」と「まあまあある」と回答する労働者は29.7%であった。一方、オーストラリアでは66.5%、ニュージーランドでは66.2%の労働者が「よくある」と「まあまあある」と回答している。

図3-3-1 労働力充足率



全体：n=1630, 日本：n=893, オーストラリア：n=379, ニュージーランド：n=358。

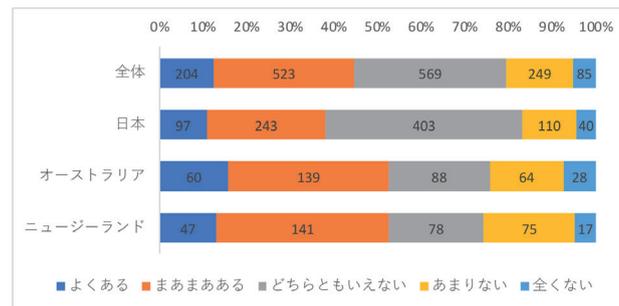
図3-3-2 仕事量は所定労働時間に見合っているか



全体：n=1630, 日本：n=893, オーストラリア：n=379, ニュージーランド：n=358。

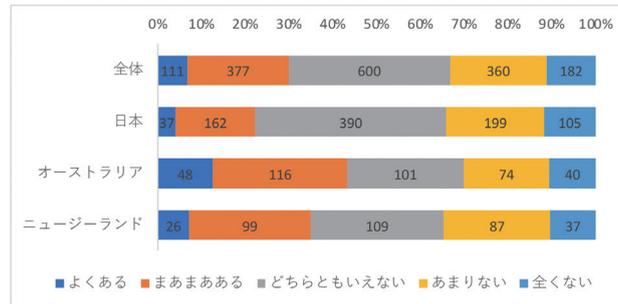
図3-3-3は、仕事量や仕事の進め方に関し、「あなたは担当する仕事の量や仕事の進め方について、不満を感じることはありますか。」という設問の回答結果である。日本では、「よくある」と「まあまあある」と回答する労働者は38.1%であった。一方、オーストラリアでは52.5%、ニュージーランドでは52.5%の労働者が「よくある」と「まあまあある」と回答している。

図3-3-3 仕事量や仕事の進め方に対する不満



全体：n=1630, 日本：n=893, オーストラリア：n=379, ニュージーランド：n=358。

図3-3-4 上司による仕事管理



全体：n=1630，日本：n=893，オーストラリア：n=379，ニュージーランド：n=358。

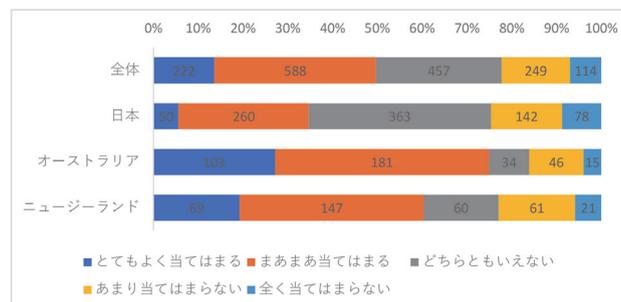
労働時間という職場の管理の一つの結果に大きく影響を与えると考えられるものとして、上司の仕事への関与が考えられる。図3-3-4は、「あなたは、あなたの仕事を上司が管理していると感じますか。」という設問の回答結果である。日本では、「よくある」と「まあまあある」と回答する労働者は22.3%であった。一方、オーストラリアでは43.3%，ニュージーランドでは34.9%の労働者が「よくある」と「まあまあある」と回答している。

### 3-4 ワーク・ライフ・バランス満足度と仕事ストレス

図3-4-1は、ワーク・ライフ・バランス満足度に関し、「私は自身のワーク・ライフ・バランスに満足している」とかという設問の回答結果である。日本では、「とてもよく当てはまる」と「まあまあ当てはまる」と回答する労働者は34.7%であった。一方、オーストラリアでは74.9%，ニュージーランドでは60.3%の労働者が「とてもよく当てはまる」と「まあまあ当てはまる」と回答している。

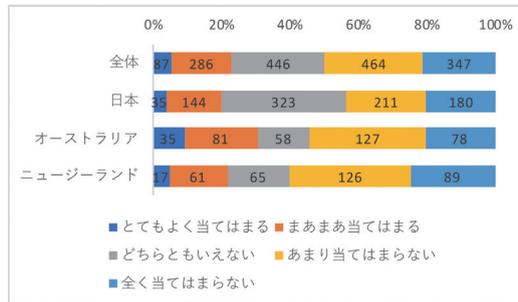
図3-4-2は、ワーク・ライフ・バランスに関する項目のうち、「私は仕事に対するストレスを感じることはない」という設問の回答結果である。日本では、「とてもよく当てはまる」と「まあまあ当てはまる」と回答する労働者は20.0%であった。一方、オーストラリアでは30.6%，ニュージーランドでは21.8%の労働者が「とてもよく当てはまる」と「まあまあ当てはまる」と回答している。反対に、「あまり当てはまらない」と「全く当てはまらない」という回答をした労働者、すなわち、ストレスを感じている労働者は、日本では43.8%，オーストラリアでは51.1%，ニュージーランドでは60.1%であり、仕事に対するストレスを感じているフ

図3-4-1 ワーク・ライフ・バランス満足度



全体：n=1630，日本：n=893，オーストラリア：n=379，ニュージーランド：n=358。

図3-4-2 仕事ストレス



全体：n=1630，日本：n=893，オーストラリア：n=379，ニュージーランド：n=358。

フルタイムで働くホワイトカラー労働者は、日本よりも、オーストラリア、ニュージーランドの方が高いことが示されている。

### 3-5 小括

以上、本稿では、日本・オーストラリア・ニュージーランドのフルタイムで働くホワイトカラー労働者の労働時間制度・残業の頻度・残業時間、労働力の充足率と仕事量、ワーク・ライフ・バランス満足度と仕事ストレスに関する回答結果の単純集計を行った。三ヶ国のデータを通じて見えてきた特徴を以下に記す。

第一に、労働時間制度・残業の頻度・残業時間については、オーストラリアとニュージーランドでは、日本と同様に、「通常の労働時間制度」が多数を占めている一方で、「コアタイムがあるフレックスタイム制」の適用者が日本より多い割合で存在し、柔軟な労働時間制度が日本よりも普及していることが伺える。また、「コアなしフレックスタイム制」ではなく、「コアありフレックスタイム制」の方が普及していることから、柔軟な労働時間制度のなかで、必要に応じた管理が行えるような運用形態がとられているのではないかと考えられる。なお、渡部・田中（2020）では、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を対象にした調査をもとに、「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」で働く労働者のワーク・ライフ・バランス満足度を比較した結果、「コアありフレックスタイム制」の方が、ワーク・ライフ・バランス満足度が高いという結果を得ている<sup>21)</sup>。本稿で取り扱ったデータにおいても、同様の結果が得られるのか否か、今後、更なる分析が求められる。

第二に、残業の頻度については、日常的な残業をしている傾向は日本において強く見られた。一方、オーストラリア・ニュージーランドでは、繁忙期に残業をする層が多く見られた。また、一回当たりの残業時間は、日本では2時間未満が8割以上を占める一方、オーストラリア・ニュージーランドでは、7割に満たない程度であった。「2時間以上3時間未満」の残業時間の回答者が2割前後と日本よりも多く見られる要因として、職場管理のあり方、とりわけ、上司の仕事管理のあり方の違いが考えられよう。

そこで、第三に考察したいのは、労働力の充足率と仕事量についてである。日本の長時間労働の要因は仕事量が多いことであり、長時間労働の是正へ向けて労働力の充足率を高めることが求められている。渡部・田中（2020）で、オーストラリアにおいて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の分析を行った際、職場の要員増大を通じ、労働

21) 渡部・田中（2020），p.291。

時間の適正化を図ることによって、家族・友人との時間可用性や生活時間の確保、そしてワーク・ライフ・バランス満足度につながる可能性が示唆された<sup>22)</sup>。ここで得られたデータも、その傾向が確認されており、労働力の充足率を実感している労働者は、日本では4割を切っているが、オーストラリア・ニュージーランドでは、7割前後と日本よりもかなり労働力の充足率が十分であると感じている労働者が多いことが分かった。また、仕事量に関し、所定労働時間内に終わる仕事量であると認識している労働者は、日本では3割を切っていたが、オーストラリア・ニュージーランドでは、6割を超えており、仕事管理の適正化という課題を再認識する結果が得られた。また、仕事量や仕事の進め方に関して不満を感じる労働者は、日本では4割を切っているが、オーストラリア・ニュージーランドでは、5割以上の労働者が不満を感じているという結果が得られた。これは、与えられる仕事に関する労働者の意思がどれほど反映されるのかという点と関連性があると考えられる。今後、職場における自律性と他律性、すなわち、自分の仕事に対する裁量性をどの程度有するかという点から更なる考察が求められよう。また、仕事を行うに当たり、上司がどの程度関与するのかについても、日本とオーストラリア・ニュージーランドでは、違いが見られた。日本では、上司の仕事への関与があると認識している労働者は2割程度だったが、オーストラリアでは4割以上、ニュージーランドでも3割以上の労働者が上司の仕事への関与があると認識している。上司がいかに仕事への関与をしているか、また、上司の仕事への関与と労働時間、ワーク・ライフ・バランス満足度の関係性についても更なる調査分析が求められる。

第四に、ワーク・ライフ・バランス満足度と仕事ストレスに関しても日本とオーストラリア・ニュージーランドでの違いが見られた。ワーク・ライフ・バランス満足度に満足しているという回答は、日本では35%ほどであったが、オーストラリアでは75%、ニュージーランドでは60%であった。この差はどのような要因によって生まれたのだろうか。ワーク・ライフ・バランスの規定要因は、職場に起因するものもあるが、他の要因、例えば、婚姻関係、子育て、介護、といった家庭をめぐる状況、また、健康状態や趣味といった個人の状況にも影響を受けることが考えられる。ワーク・ライフ・バランス満足度の違いについて考察する際は、こうした個人の状況、および、それぞれの国の社会経済の情勢も加味しながら、分析を深めていく必要があるだろう。また、ワーク・ライフ・バランスに関し、仕事ストレスについて三ヶ国比較を行った結果、日本では4割程度、オーストラリアでは5割程度、ニュージーランドでは6割程度であった。ここから、自らの仕事に対し、どの程度主体的に向き合うことができるかという点における違いがあることが考えられる。仕事に対し、自分の意見がどの程度反映されるかという主体性の程度がどの程度あるのかが影響をもたらしているのではないだろうか。この点に関し、仕事に対する裁量度の違いに関し、三ヶ国のホワイトカラー労働者の職務内容・職責の違いに留意しながら、更なる比較分析が求められる。

#### 4. まとめ

以上、本稿は、日本の長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス向上への示唆を得ることを目的に、オーストラリア・ニュージーランド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った。日本国内において、日本とオーストラ

---

22) 渡部・田中 (2020), p.290.

リア・ニュージーランドの労働比較を行った調査研究は見受けられない中、本研究は、オーストラリアとニュージーランドにおける労働時間制度、および残業の実態、ワーク・ライフ・バランス満足度について日本との比較研究を行ったことは本研究の貢献の一つと位置付けられよう。

本項で取り扱ったデータは、フルタイムで働くホワイトカラー労働者のなかでも、「役職なし」の労働者が多かったことに留意が必要だが、長時間労働と密接な関係がある残業に関し、三ヶ国を比較すると、日本の日常的かつ2時間未満の残業が多い傾向が明らかとなった。こうした状況の是正に向けて、労働時間の適正化、そして、それに向けた人事労務管理の再考が求められよう。筆者は、これまでも労働時間の適正化へ向けて人事労務管理の必要があると論じてきたが<sup>23)</sup>、人事労務管理の再考に当たっては、労働側の意見を反映させることが必要である。ここから導きだされる本稿に残された課題の一つとして、労使関係を視野にいれた更なる比較分析である。本稿では取り扱うことができなかったが、今後の研究において、三ヶ国の労使関係をめぐる状況を踏まえ、労働組合への加入や労働組合が与える影響等を加味した分析が求められる。日本では、ホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者が同じ労働組合に所属しているが、例えば、アメリカにおいては、ブルーカラー労働者はブルーカラー労働者を中心に、ホワイトカラー労働者はホワイトカラーを中心とした組織化を行っており、ブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者それぞれの職務の実態に即した労使交渉を行っている<sup>24)</sup>。よって、日本とオーストラリア・ニュージーランドとの労働組合の在り方の違い、交渉内容の違い等も踏まえる必要があるだろう。

第二に、仕事とストレスの関係についてである。本稿では、日本よりも、オーストラリア・ニュージーランドの方が、仕事ストレスが高いという結果を得た。しかし、ワーク・ライフ・バランス満足度との関係性についてまでは分析するに至っていない。日本・イギリス・ドイツの労働者を対象とした調査分析を行った浅野・権丈（2012）は、仕事にストレスを感じている場合、三ヶ国すべてで労働時間満足度および生活満足度が統計的に優位に低い（ただし、生活満足度については、ドイツ人男性は統計的に非有意である）<sup>25)</sup>ことが明らかにされているが、本研究で得られたデータでも同様の傾向が確認できるか否かについて、分析を加えることは意義のあることだろう。

最後に、本稿が取り扱ったインターネット調査は2020年1月に行われた。そのため、本稿が取り扱ったデータは、世界的なCOVID-19の流行を背景に、各国において、働き方に変化が生じる前のものであり、2022年現在はまた異なる調査結果が得られることはほぼ間違いないだろう。本稿で取り扱ったデータにより、COVID-19以前の労働実態の一側面を明らかにすることはできたが、COVID-19以後の実態調査については、本研究が取り扱った調査票をベースにした質問票をもとに、アンケート調査を実施し、COVID-19前後の対象三ヶ国における人事労務管理の変化に関する比較検討が求められる。日本・オーストラリア・ニュージーランドの人事労務管理の違いが、労働時間やワーク・ライフ・バランスの違いにどのような影響を与えるのかという視点のもと、COVID-19以前と以後のデータの比較分析が早急に求められよう。

---

23) 渡部（2016）、渡部（2019）、渡部・田中（2020）など。

24) 石田・樋口（2009）、p.169。

25) 浅野・権丈（2012）、p.129、pp.131-133。

## 謝辞

本研究は科学研究費助成事業（若手研究：19K13794）「労働時間の適正化へ向けた人事労務管理の柔軟化に関する研究」（研究代表者：渡部あさみ）の助成を受けたものである。

## 引用文献一覧

- 浅野博勝・権正英子（2012）「労働時間と満足度—日英独の比較研究—」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課題—』ミネルヴァ書房，第4章，pp.111-145。
- 石田光男・樋口純平著（2009）『人事制度の日米比較』，ミネルヴァ書房。
- 小倉一哉（2011）『稼働社会ニッポン：長時間労働大国の実態に迫る』日本経済新聞社。
- 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。
- 神林寿幸（2021）「公立小中学校教員の生活満足度を規定する要因」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.730，pp.81-93。
- 玄田有史（2010）『人間に格はない—石川経夫と2000年代の労働市場』ミネルヴァ書房。
- 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。
- 武石恵美子（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。
- （2012）「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場マネジメント」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課題—』ミネルヴァ書房，第5章，pp.147-182。
- 日本生産性本部（2021）「労働生産性の国際比較2021年版」[https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/report\\_2021.pdf](https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/report_2021.pdf)（2022年9月30日最終アクセス）
- 内閣府「『仕事と生活の調和推進サイト—ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて—』」<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/index.html>（2022年9月30日最終アクセス）
- 労働政策研究・研修機構（2007）「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」，<https://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/038.pdf>（2022年9月30日最終アクセス）
- 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。
- （2019）「『働きやすい職場』づくりへ向けた取り組み過程における労働組合の役割：サントリーグループにおける取り組み事例からの一考察」社会政策学会『社会政策』11巻2号，pp.109-119。
- 渡部あさみ・田中秀樹（2020）「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」『アルテスリベラレス』107巻，pp.279-295。
- OECD（2017）「How's Life? 2017 Measuring Well-being Online data annex」[https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2017\\_how\\_life-2017-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2017_how_life-2017-en)（2022年9月30日最終アクセス）
- 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ベイビー&ボス総合報告書』明石書店。
- OECD編著（2019）『OECD幸福度白書4より良い暮らし指標：生活向上と社会進歩の国際比較』明石書店。

（2022年10月18日受理）