

絆重視の世界観が  
サービス残業行動に与える影響

慶應義塾大学 大垣昌夫研究会

2016年11月

片山雄介 黒澤駿太 山下菜生 玉谷大知

## 要旨

昨今の日本では「ブラック企業」が重大な社会問題となっている。ブラック企業の特徴の中でも頻繁に取り沙汰にされるのが時間外労働、いわゆる「サービス残業」の横行である。サービス残業は被雇用者の精神面や健康面にとって負担になるだけでなく、労働基準法をはじめとする法律に記された違法行為である。それにも関わらずサービス残業は増加しているのには、雇用者が「サービス残業をさせる理由」と被雇用者が「それを受け入れる理由」の両方が存在するためだと考えられる

本稿では「被雇用者」の側に焦点を当て、サービス残業を受け入れてしまう要因について研究を行った。その要因として「絆重視の世界観」を仮定し、これがサービス残業をする意思、度合いに及ぼす影響について考察した。サービス残業とは自分に金銭的な利益がないのにもかかわらず就業時間外に仕事をする、いわば共同体への無償の貢献である。自分に利益がないのになぜサービス残業を行う人がいるのか。我々は「絆」を重要視する人ほどサービス残業を行う傾向にあるという研究仮説を立て、実証分析を行った。

実証分析の方法として、大学生約 50 名に絆とサービス残業に関するアンケートを行い、得られた回答を回帰分析するという方法を用いた。その結果、シチュエーションによって詳細は異なるものの、「絆重視の世界観」が「サービス残業行動」を促すという研究仮説に整合的で有意な結果が得られた。

## はじめに

大手広告代理店の新入社員だった女性が、2015年の12月に入社わずか9カ月で過労自殺し、三田労働基準監督署が労災認定したニュースは記憶に新しい。女性は月100時間を超える残業をしていた。月100時間となると、労働組合と取り決めしている協定の上限を大きく超えてしまうことになる。そのため女性は、働いた時間の一部を「自己啓発」に充てたなどと申告し、残業時間を意図的に減らしていたことが明らかになった。残業時間を決められた上限内に収めることを会社から指示されたり、限られた時間で多くの仕事をするのが評価につながるため残業時間を意図的に過少申告したりすることは往々にして行われてきたという。

今の日本社会では、入社したての若手社員にとって残業は付きものとなっている。否、もはや憑きものの域に達している場合もある。残業をして会社に貢献している姿を上司に見せることが昇進のためには必要であったり、上司より先に帰宅することができずやむなく必要のない残業をしたり、と状況は様々だが、残業は会社では当たり前前の行動として考えられているといえる。しかしながら、サービス残業は数えきれない種類の害がある一方で、利得をもたらすことはほとんどない。特に被雇用者にとっては肉体的・精神的健康や時間の搾取、実質賃金の低下といった生死にかかわる影響が直接的に表れる。サービス残業、また長時間労働を削減することは現代社会における重大な課題であり、その原因の研究を早急に進めなければならない。

本稿ではサービス残業が発生するメカニズムのうち「被雇用者」に焦点を当てた。サービス残業も仕事であるのだから、そこには雇用者の条件と被雇用者の条件が相互に作用している。以下の《図0》は本稿におけるサービス残業発生メカニズムを概説したものである。

《図0 サービス残業発生メカニズムのイメージ》



サービス残業は、まずその背景に労働環境が存在する。労働環境は労働条件や賃金、社会的ステータス、上司との関係性、仕事量などであり、被雇用者はそれらの条件を鑑みて、サービス残業をするかどうかを決定する。すなわち、「仕事がある」状態から「サービス残業をする」状態に移行する間に「被雇用者の認知と判断」という意思決定が挟まるのである。本稿ではサービス残業の背景となる労働環境ではなく、被雇用者の認知と判断がどう働くのかに着目した。

サービス残業は、本稿でも後述するが、それにより得られる効用はほとんどなくむしろ損害のほうが大きい。これは被雇用者にとっても雇用者にとっても同じである。したがって単純な効用関係でのみ判断するならサービス残業は被雇用者の意思決定の段階で棄却され発生しないはずである。それでも近年サービス残業が、あるいはもっと広い視野で見た場合長時間労働が蔓延しているという事実があるということは、この意思決定のプロセスにも問題があるのではないかと考えられる。

本稿においては、行動経済学の最たる研究手法でもある、アンケートをはじめとした実証分析を行っていることを特長としている。また、伝統的経済学で用いられる「効用」という観点ではなく、人間の認識や感情、判断の枠組みとなる「世界観」を説明変数として据えたことも、他の経済学とは異なる点である。労働という代表的な経済行動に「効用」以外の価値基準が存在するのか否かを分析することも、本稿の課題である。なお、本稿はサービス残業行動の善悪を考察する規範的分析ではなく（サービス残業の影響についてはあくまで補足事項として述べる）、そのメカニズムを考察する実証的分析であることに注意されたし。

この研究が行動経済学、そして経済学自体の発展に少しでも寄与することを望む。

# 目次

要旨

はじめに

目次（本項）

本論文の構成について

第一章 現状分析

第一節 我が国におけるサービス残業の現状

1. サービス残業の違法性
2. サービス残業時間の試算
3. 労働時間の国際比較
4. 第一節のまとめ

第二節 サービス残業の影響

1. 肉体的健康の毀損並びに過労死
2. 精神的健康の毀損並びに精神障害、自殺
3. 若年正社員の離職
4. 生産性の低下
5. サービス残業が経済に与える影響の概略

第二章 用語定義

第一節 本稿における「サービス残業」の定義

第二節 本稿における「絆」の定義

1. 世界観について
2. 経済行動の研究として「コミュニティ」を対象にすることの有用性について
3. 「共同体意識」と「集団意識」の定義

第三章 実証分析

第一節 研究指針

第二節 実験方法

1. アンケートの収集方法
2. 質問項目と指標の設定
3. 分析の方法

第三節 分析結果

1. 記述統計量

## 2. 相関分析

- (1) 「共同体意識」の相関分析
- (2) 「集団意識」の相関分析
- (3) 「サービス残業をする意思」の相関分析
- (4) 相関分析のまとめ

## 3. 単回帰分析

- (1) 「サービス残業をする意思（チーム内）」を被説明変数とした場合
- (2) 「サービス残業をする意思（チーム外）」を被説明変数とした場合
- (3) 「サービス残業をする意思（担当未定）」を被説明変数とした場合
- (4) 「サービス残業をする意思（休日出勤）」を被説明変数とした場合
- (5) 「サービス残業をする意思（合計点数）」を被説明変数とした場合
- (6) 単回帰分析のまとめ

## 4. 重回帰分析

### 第四節 分析結果の考察

#### 1. 相関分析について

- (1) 「共同体意識」は単一の意識ではなく、対象により差がある
- (2) 「集団意識」は単一の概念ではなく、さらに複数の意識に分かれる
- (3) 「サービス残業をする意思」はシチュエーションにより変化する

#### 2. 単回帰分析について

- (1) 「職場共同体意識」がサービス残業行動を促す傾向がある
- (2) 「集団意識（感情測定）」がサービス残業行動を促す傾向がある
- (3) 「部活共同体意識」が同じチームについてサービス残業を促す傾向がある
- (4) 「休日出勤」を説明する変数の状況論的解釈

#### 3. 重回帰分析について

- (1) 職場への共同体意識がサービス残業行動を促す可能性がある
- (2) 共同体意識が一定の場合、金銭で測った集団意識が強いほどサービス残業が増える傾向にある
- (3) 集団意識の測定方法について

### 第四節 総括

#### 第一節 結論

1. 「絆」と「サービス残業」の関係
2. 世界観研究の有用性

#### 第二節 将来の研究課題

1. 研究対象の細分化の必要性
2. 「共同体意識」と「集団意識」のさらなる分析の必要性
3. 現実社会への応用の模索

脚注

おわりに

引用文献

補足

アンケートで用いた質問

## 本論文の構成について

本稿の最終的な目標は、サービス残業をする意思に対して、行動経済学的研究手法を用いてその誘因の一端を解明することである。また、説明変数の設定に際して行動経済学の中でもとりわけ世界観について着目した研究を行うことで、今後の先行研究への連続性を持たせることも、同様に重要な命題の一つである。このことを常に念頭に置いたうえで、著者は以下の過程を踏んで論文を執筆する。

最初に、第一章において、我が国におけるサービス残業の現状を整理する。まず法律の観点からサービス残業の位置づけを確認した後、いくつかのデータを用いてサービス残業時間や他国との比較などを行う。さらに複数の観点からサービス残業がもたらす影響について考察することで、サービス残業を解消することの重要性を再確認する。

次に、第二章において、本稿で用いる代表的な3つの概念、すなわち「サービス残業」「共同体意識」「集団意識」について定義付けを行う。なお、「共同体意識」と「集団意識」は「絆重視の世界観」の構成要素として設定したものである。これらの概念は一般によく使用される分、分析を行う際には厳密に定義することが求められる。また、その背景として「世界観」についての概説、並びに「コミュニティ」を研究対象にすることの有用性も述べる。

第三章は実証分析である。研究指針を述べた後、データ収集に用いたアンケートについて詳述する。そしてアンケートで得られたデータを分析した結果を記し、そこから導かれる事柄を考察する。この章は「サービス残業をする意思の誘因の解明」という本稿の目的にとって最も重要な内容を含んでいる。

最後に、第四章において、第一章から第三章で述べてきた事柄を総括する。また、さらに深く、あるいは広く研究を発展させるための課題についても記す。



## 第一章 現状分析

### 【第一節 我が国におけるサービス残業の現状】

本研究では「サービス残業」を「就業時間外に無償で働くこと」と定義した（次章詳述）。したがって、就業時間外で会っても残業代が支払われるパターンの労働は含まれない。被雇用者が働いているにもかかわらず雇用者が賃金を支払わないのは労働基準法第37条に背く犯罪行為であり、また、経済社会のモラルに関わる問題でもある。

近年、サービス残業を暗に強要する「ブラック企業」が増加し社会問題になっている。厚生労働省が行った『若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況』（2013）によれば、調査された企業の内43.8%に当たる2241事業場に「違法な時間外労働」が、さらに23.9%に当たる1221事業場に「賃金不払い残業」があったとされる。違法であるにもかかわらずサービス残業が存在する企業は非常に多い。

なぜサービス残業を行う労働者がいるのか。雇用や異動などの権限を持つ上司の圧力、いわゆる「パワーハラスメント」も原因の一つである。しかし、転職という手段をとらずその企業で働き続ける労働者もいる。つまり、サービス残業をしてしまうのは上司や労働環境だけでなく、労働者側の意識にも理由がある可能性があると言えるのである。

### 1. サービス残業の違法性

現状分析の第一段階として、関連する法律について整理し、サービス残業が生じるメカニズムと現状を理解する基礎とする。なぜなら現実の経済行動を理解するには法律が重要であり、経済の状況、すなわちデータは法律で定められた基盤の上に発生するものだからである。

まず前提として、労働基準法第一条は以下のように定められている。

#### 《労働基準法 第一条》

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

これは「労働条件の原則」と呼ばれるもので、日本国憲法における基本的人権の尊重<sup>1</sup>を反映した規定であるといえる。雇用者は被雇用者を人として尊重しなければならず、人としての生活を不当に毀損してはならない。本稿ではそのような労働条件は規範上、

平たく言えば「良くない」ものという立場を取る。

先に述べたように、サービス残業は違法である。本稿における「就業時間外に無償で働くこと」というサービス残業の定義には、特に「時間外労働」と「賃金未払い」が問題の焦点となる。労働基準法は労働者の保護を主目的とした法令<sup>2</sup>であり、現代日本社会において雇用者と被雇用者の関係（契約）の中核を成す取り決めである。

労働基準法第三十二条の記述は以下の通りである。

#### 《労働基準法 第三十二条》

使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

ここで、「使用者」は本稿における「雇用者」、「労働者」は「被雇用者」に対応する。条文にあるとおり、一日及び一週間に被雇用者が雇用者を労働させることができる時間には制限があり、これを超える労働を強いるのは違法行為となる。ただし、第三十三条または第三十六条の条件を満たした上で第三十七条の規定に従う限りは、それ以上の労働が可能となる。

#### 《労働基準法 第三十三条》

災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。（後略）

#### 《労働基準法 第三十六条》

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。（後略）

#### 《労働基準法 第三十七条》

使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日

に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。（後略）

以上三条はいわゆる「時間外労働」に関する条文である。第三十三条には臨時の事由について述べられているが、これは一般の環境における労働とは異なったケースなので本稿では扱わないこととする。

本稿で特に着目しているのは第三十六条である。条文では被雇用者の合意である協定（以下「三六協定」）について述べられている。これは残業や休日労働をすることに被雇用者側が受諾するという手続きであり、雇用者はこの手続きが締結・受理されない状態で規定時間以上の労働をさせた場合、違法行為となる。

厚生労働省は「時間外労働の限度に関する基準」を定めており、一般労働者の場合それは「月 45 時間・年 360 時間」となっている。しかしながら、三六協定には「特別条項付三六協定」が存在する。これは「臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に（中略）限度時間を超える時間を延長時間とすることができます」とされており、要は「月 45 時間・年 360 時間」の基準を超過することを認められる場合が存在するということである。厚生労働省は「特別の事情」として認められる例として「予算、決済業務」「ボーナス商戦に伴う業務の繁忙」「納期のひっ迫」「大規模なクレームへの対応」「機会のトラブルへの対応」を挙げている。この制度の問題は、労働延長時間に上限が定められていないことであり、協定さえ取り付けてしまえば雇用者は労働者に事実上無制限の時間外労働を課することができる点にある。労働環境を整えるための労働基準法であるが、労働時間に関しては絶対的な規制が存在しないと言える。

以下の《表 1-1》は厚生労働省（2013）による『平成 25 年度労働時間等総合実態調査』における「三六協定・特別条項付三六協定の締結状況」の結果である。

《表 1-1 三六協定・特別条項付三六協定の締結状況》

	三六協定を締結	延長時間（1箇月）			延長時間（1年）		
		平均時間	～45時間未満	45時間	平均時間	～360時間未満	360時間
全体	55.2% (37.4%)	42:18 (39:53)	29.1% (39.3%)	70.0% (59.8%)	343:56 (329:02)	22.1% (27.6%)	76.5% (71.4%)
1～9人	46.8% (28.1%)	42:22 (39:23)	29.4% (41.2%)	69.8% (57.8%)	344:03 (324:43)	22.6% (29.8%)	76.1% (69.8%)
10～30人	77.4% (63.7%)	42:09 (40:37)	28.4% (35.5%)	70.3% (63.7%)	344:14 (334:56)	21.8% (24.7%)	76.4% (73.1%)
31～100人	90.1% (79.9%)	42:03 (40:20)	28.5% (38.7%)	70.7% (60.3%)	340:09 (333:47)	21.5% (24.9%)	77.9% (74.4%)
101～300人	94.9% (87.3%)	43:35 (40:40)	29.7% (37.9%)	68.5% (60.1%)	351:26 (335:36)	15.8% (24.6%)	82.5% (73.0%)
301人～	96.1% (93.6%)	42:13 (40:55)	28.2% (38.5%)	70.8% (60.6%)	352:10 (340:57)	14.7% (20.2%)	83.4% (77.9%)
大企業	94.0%	43:11	24.1%	74.9%	349:55	16.8%	81.8%
中小企業	43.4%	41:38	32.8%	66.3%	338:56	26.5%	72.1%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

	特別条項がある	延長時間（1箇月）				延長時間（1年）			
		平均時間	60時間超	80時間超	100時間超	平均時間	600時間超	800時間超	1000時間超
全体	40.5% (27.7%)	77:52 (74:33)	72.5% (67.1%)	21.5% (22.4%)	5.5% (6.9%)	650:54 (684:20)	57.9% (55.6%)	15.0% (27.3%)	1.2% (4.3%)
1～9人	35.7% (24.9%)	79:02 (72:28)	75.0% (65.9%)	20.4% (17.4%)	6.2% (4.9%)	652:44 (698:48)	60.3% (58.1%)	14.6% (31.4%)	1.3% (3.6%)
10～30人	45.6% (28.1%)	75:38 (75:44)	67.4% (66.3%)	22.8% (27.5%)	3.3% (9.3%)	648:00 (666:29)	54.5% (50.5%)	16.5% (24.9%)	0.8% (6.7%)
31～100人	52.5% (35.3%)	76:28 (77:46)	71.3% (70.4%)	20.5% (26.9%)	5.7% (9.2%)	643:26 (665:29)	53.9% (54.2%)	12.3% (16.8%)	1.7% (3.1%)
101～300人	68.1% (50.3%)	80:14 (76:47)	73.0% (70.5%)	29.5% (28.6%)	8.9% (6.4%)	659:30 (664:43)	56.7% (56.4%)	17.7% (24.3%)	2.4% (3.2%)
301人～	96.1% (93.6%)	83:10 (83:08)	82.8% (82.4%)	34.7% (35.8%)	10.6% (11.0%)	679:22 (703:14)	62.3% (64.0%)	22.1% (25.8%)	1.7% (3.4%)
大企業	62.3%	79:44	73.4%	24.9%	6.6%	653:02	16.9%	16.9%	1.5%
中小企業	26.0%	75:13	71.2%	16.6%	3.9%	647:28	11.9%	11.9%	0.8%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

三六協定を締結している、すなわち被雇用者が労働基準法第三十二条規定時間以上の労働を受諾している企業の割合は、全体で 55.2%、中小企業では 43.4%、大企業では 94.0%にまで上っている。人数規模ごとの統計を見ると、規模が大きな企業ほど三六協定を締結している割合が高い。また 2005 年度の統計（括弧内の数値）と比較すると、三六協定を締結している事業場割合が大幅に増加していることが分かる。さらに、三六協定で定める延長時間は限度基準（月 45 時間・年 360 時間）に集中化する傾向にある。これも人数規模にかかわらず見受けられる傾向である。以上より、近年の日本では企業の規模が大きくなるほど、また時間が経つほどに三六協定の締結率が増加する傾向にあることが分かる。

さらに特別条項付三六協定の締結率であるが、全体で 40.5%、中小企業では 26.0%、大企業では 62.3%となっている。こちらも人数規模が大きくなるほど特別条項付三六協定を締結している割合が高く、また 2005 年度の統計（括弧内の数値）と比較した場合に数字が伸びている傾向がある。特別条項付三六協定は通常の三六協定で定められる時間外労働の限度を超えるために締結されるものなので、この統計を見る限りにおいては、日本の被雇用者は企業の規模が大きくなるほど、また時間が経つほどに労働時間が増える傾向にあると推測できる。

ただし、三六協定を締結し、その定められた時間内の労働ならば少なくとも法的には問題がない。本稿における「サービス残業」の定義は「就業時間外の無償の労働」であるが、三六協定を締結していれば最大（限度基準）月 45 時間・年 360 時間の労働時間延長は「就業時間外」とは見なされない。

さてここで「違法」という表現を何度も使用してきたが、そもそも「違法行為」であるなら取り締まりの対象であるわけで、ここまでサービス残業や賃金不払い労働、労働基準法で認可されていない長時間の労働が横行するはずもなく、また社会問題になるはずもない。「個人の間では、法律や契約書や協定が、信義を守るのに役立つ。しかし権力者の間で信義が守られるのは、力によってのみである」とはマキャベリの言葉だが、「権力者」である「雇用者」が「被雇用者」に対して人道的な労働条件を提示するという「信義」を守る「力」は、現代の日本の場合「法」であることに変わりはない。日本は曲がりなりにも法治国家であり、権利能力平等の原則<sup>3</sup>が守られている以上、権力関係を問わず犯罪者は罰せられるはずである。それなのになぜ、違法行為であるサービス残業が後に絶えないのか。

これは労働基準法違反が発覚する（しうる）プロセスに原因の一端があると考えられる。まず、労働基準法第八十九条では、「使用者（雇用者）」は被雇用者の就業状態を行政に報告する義務を定めている。

#### 《労働基準法 第八十九条》

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

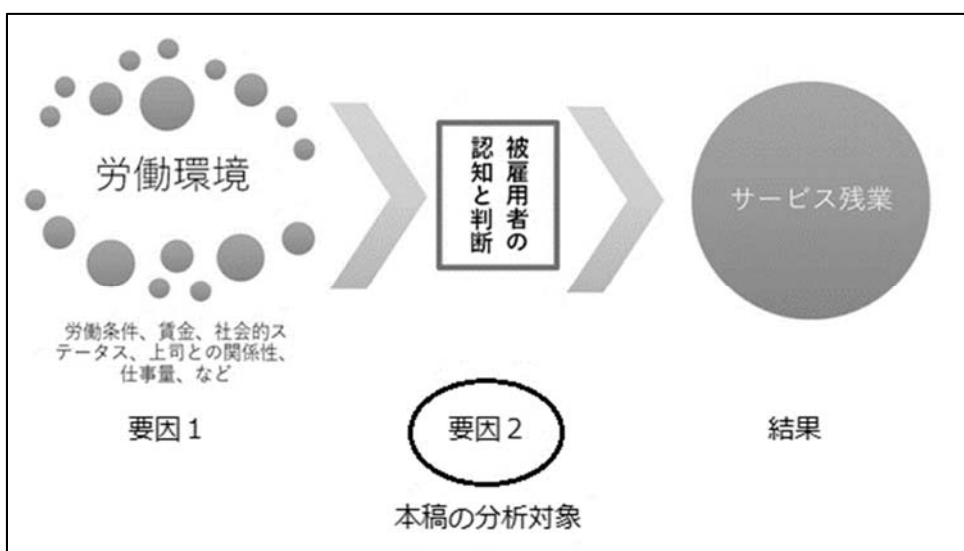
（後略）

本稿で注目している「労働時間」と「賃金」について、基本的には雇用者が行政への

報告権を持っている、と読み取ることができる。反対に、被雇用者には報告義務はなく、仮に違法労働の状態に置かれていたとしても、雇用者がそれを行政に報告しない限り発覚することがない。だがもちろん、被雇用者に法違反の申告権が無いわけではない。労働基準法は強行法規の性質を持つが、法が適用されるには当然「違法行為が存在すること」が公にされなければならない。雇用者が自分に不都合な労働条件を自発的に申告するとは考えにくいいため、違法労働に対して労働基準法が効力を発揮するには、被雇用者による申告が最も有用であるはずである<sup>4</sup>。これは、当事者から紛争を解決したい旨の申立てがなければ訴訟手続を開始しないという司法の性質<sup>5</sup>に通じるものがある。

以上まとめると、サービス残業という違法行為が発覚しない理由として、被害者（被雇用者）側が行政に申告しないという点も大きいのではないかと考えることができる。これは被雇用者にその権利が無いわけではなく、数多の理由から「申告しないという意思決定」を行うからである。このメカニズムを概略化したものが《図1-2》である。

《図1-2 サービス残業の要因》



本稿では、なぜそのような意思決定が行われるのかに着目し、その理由の一端として「絆重視の世界観」を想定した。

## 2. サービス残業時間の試算

労働基準法第三十六条に従っている状態で、本稿が定義したサービス残業が発生するパターンは二つある。一つは「時間外労働に対する賃金が被雇用者に支払われない状況」であり、もう一つは「三六協定で定められた限度時間をも超える労働時間」である。当然のことながら両者が同時に発生する場合もある（後述）。まず「時間外労働に対する

賃金が被雇用者に支払われない状況」であるが、これは労働基準法第三十七条に記述がある。雇用者は第三十三条または三十六条の条件を満たしたうえで、第三十七条の規定に従う限りにおいて被雇用者の労働時間を延長できる。第三十七条は「時間外労働」時間分に対する「割増賃金」の支払いを雇用者に義務付けるという内容になっている。次に「三六協定で定められた限度時間を逸脱する労働時間」であるが、これは協定で定められた労働時間を、雇用者が強制的に、あるいは被雇用者が自主的に超過する状況を指す。雇用者の強制はそれ事態が違法であるが、被雇用者がそれを認識しない限りにおいては発覚することがない。本稿における「サービス残業」は被雇用者が「就業時間外」と認識した上で残業を行うパターンを想定しているため、被雇用者はその労働が労働基準法に違反していることを知った上で残業を行うことを意味している。すなわち、その残業を受け入れてしまうのには被雇用者の意識にも誘因があると推察することが可能であり、本稿における研究課題にも繋がっている。

繰り返しになるが、これらのパターンはいずれも違法行為であり、雇用者が法律を遵守する限りにおいては発生しえない状況である。被雇用者についても、この条件が満たされない残業の教養には法的義務はなく、また法律で定められた範囲内の労働時間で適切な賃金が支払われる限りにおいては大きな問題は起こらないはずである。

ここで着目したいのが、先述した「時間外労働に対する賃金が被雇用者に支払われない状況」と「三六協定で定められた限度時間をも超える労働時間」が同時に発生するパターンである。これは言い換えると、雇用者が被雇用者の労働時間を適切に処理していない場合であり、さらに平たく言えば残業をしているのに給与に反映されない状況を意味する。

ここで、近年の日本においてこのような状況がどれほど生じているのかを推定する。推定の方法は高橋（2005）が『ホワイトカラー「サービス残業」の経済的背景 ―労働時間・報酬に関する暗黙の契約』において示した「事業所調査と世帯調査との間の労働時間のギャップを『サービス残業』とみなして」サービス残業時間を試算する方法を用いる。具体的な方法としては、事業所調査は厚生労働省の「毎月勤労統計調査」あるいは「賃金構造基本統計調査」を、世帯調査は総務省の「労働力調査」を利用し、その差を計算する。本稿では簡易化のため「毎月勤労統計調査（以下「毎勤」）」と「労働力調査（以下「労調」）」の差について分析することとした。これにより雇用者が処理した（対応する賃金を支払った）労働時間と被雇用者が実際に働いた時間の差を意味し、被雇用者は残業をしているのにもかかわらず給与を支払われない状況がどれほど生じているのか概算できる。本稿ではサービス残業の実態調査としてこの手法にならうが、高橋は2003年度までの調査しか行っていないので、近年のデータを用いて改めて調査を行った。

分析期間は2004年度から2015年度までの12年間とした。事業所調査のデータとして「毎勤」からは「就業形態別月間労働時間及び出勤日数」中の「一般労働者・調査

産業計」の「総実労働時間労働時間（＝所定内労働時間＋所定外労働時間）」を用いた。世帯調査のデータとしての「労調」は、2012年度依然と2013年度以降で調査項目が異なる。2004年度から2012年度のデータは、「基本集計」中の「農林業・非農林業、従業上の地位（非農林業雇用者については従業者規模）、週間就業時間（10区分）別就業者数」から付き労働時間を算出した。労調の労働時間はパートタイム労働者等のデータも含まれている。パートタイム労働者をできるかぎり除いた一般労働者の労働時間に近づけるために、週間就業時間別のデータのうち、35時間以上働いている雇用者のデータを用いることとした。各労働時間階級の中央値に雇用者数を乗じたものを合計し、35時間以上働いている雇用者の総数で割って、世帯調査から見た一般労働者の平均的な週労働時間とし、これの4.3倍を月労働時間として扱った。なお、「週労働時間60時間以上」の階級の中央値は70時間に設定している。また、2011年度調査結果を得ることができなかった。以上は高橋の用いている手法である。2013年度から2015年度のデータは「基本集計」中の「世帯の種類・世帯主との続き柄・年齢階級・従業上の地位・雇用形態・従業者規模・産業・職業別平均年間就業日数・時間」の「正規の職員・従業員」の「平均年間終業時間」を12で割った数値を一般労働者の平均的な付き労働時間として扱った。これは本稿で新たに設定した算定方法であるため、2004年度から2012年度までの数値と若干の乖離が生じている（後述）。

2004年度から2015年度の「事業所調査」「世帯調査」「その差（月サービス残業時間の試算）」を《表1-2》並びに《グラフ1-1》に示す。

《表1-2 労働時間の事業所調査、世帯調査、その差》

年度	毎勤	労調	差
2004	169.4	210.3	40.9
2005	169.3	209.5	40.2
2006	170.1	207.3	37.2
2007	170.5	206.6	36.1
2008	167.9	206.1	38.2
2009	165.5	204.0	38.5
2010	167.3	204.3	37.0
2011	168	—	—
2012	168.1	203.6	35.5
2013	168.5	188.4	19.9
2014	168.8	188.0	19.2



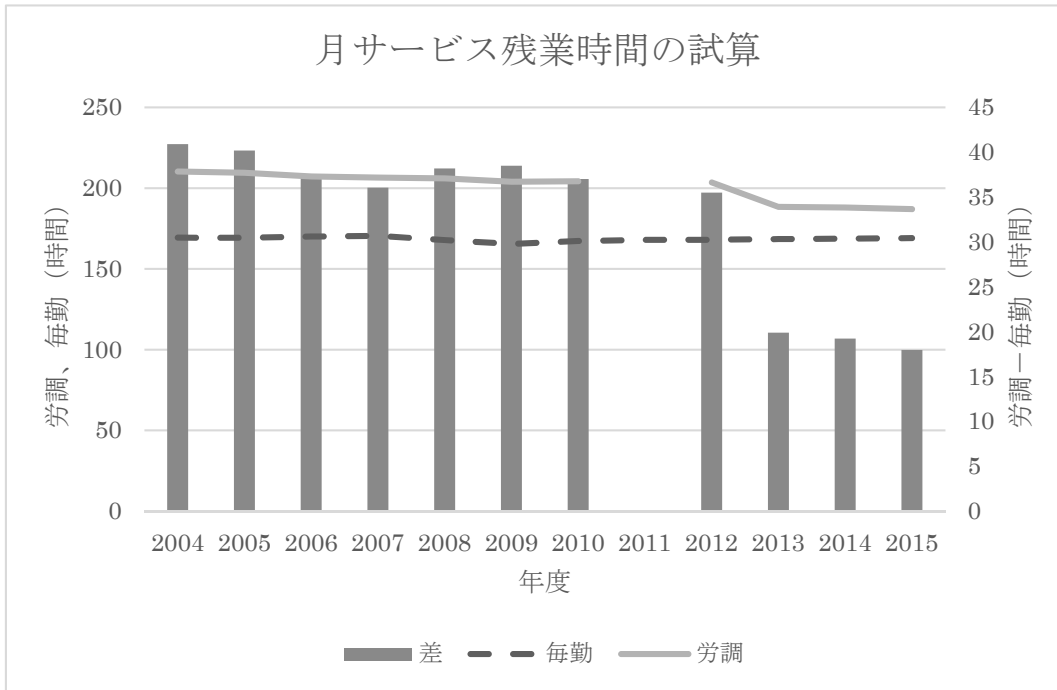
2015

169.1

187.1

18.0

《グラフ 1-1 月サービス残業時間の試算》



世帯調査（「労調」）と事業所調査（「毎勤」）の差が正であるならば「サービス残業」があるとみなす。グラフから明らかのように、2004年度から2012年度には月サービス残業時間が35時間以上、2013年度から2015年度には18時間以上のサービス残業が存在していることが推測できる。これは前述した「残業をしているのに給与に反映されない状況」の存在を示唆している。

ただし、分析に用いたデータは平均値であるため、個々の雇用者、被雇用者の実情を細かく分析することはできない。また、こうした試算方法について高橋は以下のように注意を促している。

ただし、「労調」と事業所調査の労働時間の乖離をサービス残業とみなす計算手法にはいくつか留意すべき点が残されている。例えば、「労調」で35時間以上働く雇用者の労働時間を用いた場合、疑似パートや派遣労働者など正社員以外の長時間労働者の労働時間が一部含まれてしまう。正社員以外の労働者の大多数はサービス残業行動をとらないことが想定できるので、これを含む場合の平均労働時間は、正社員のみ平均労働時間よりも低くなる可能性が高い。さらに、事業所調査のデータは賃金台帳から転記された数字なので、賃金が支払われた分の労働時間に誤差が生じないのに対し、「労調」は調査対象者が前月末1週間に仕事をした労働時間を概算して回答す

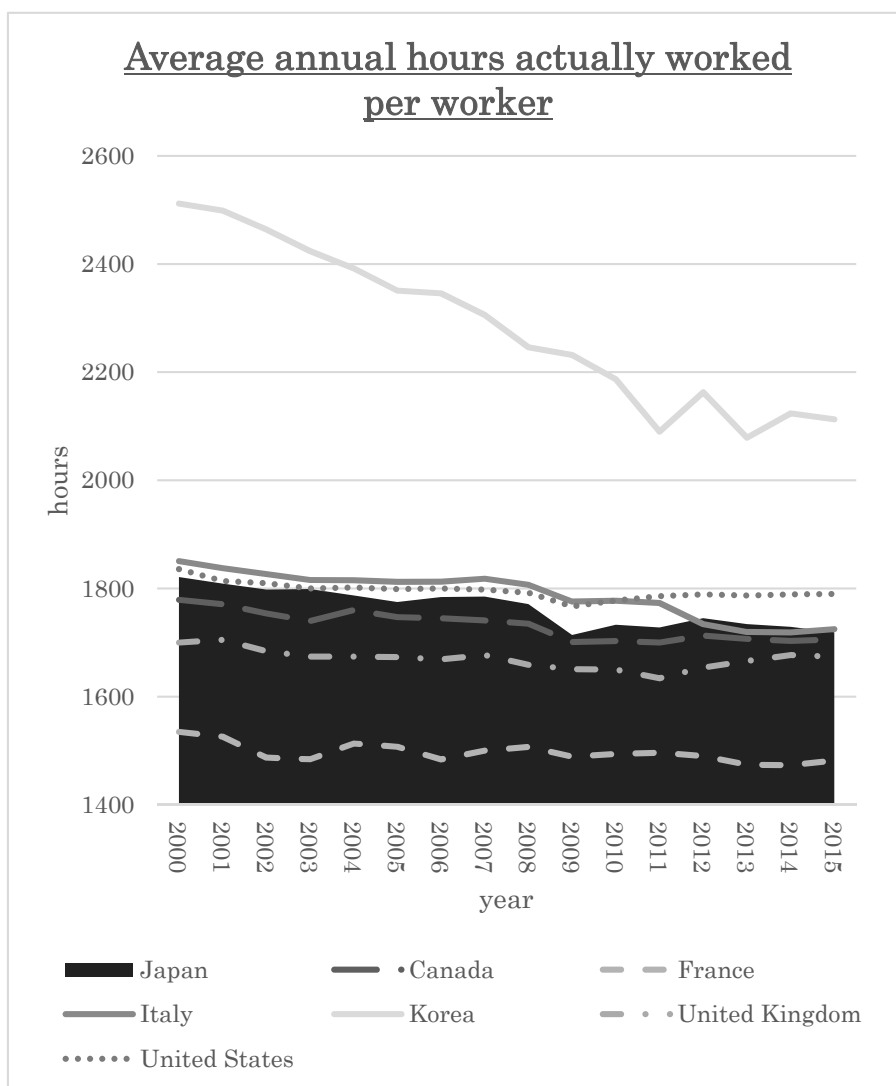
るため、記憶の曖昧さ等から誤差が生じる可能性がある。(後略)

このように、正確なサービス残業時間を試算することは困難である。また、《グラフ 1-1》に示した「労調」の数値が 2012 年度依然と 2013 年度以降で大きく変化している。これは調査方法の相違によるものだと考えられる。このように労働時間調査は調査の方法や対象によって差異が生じるため、やはり厳密な計測は困難である。しかしながら、一方で、被雇用者が実際に働いた時間よりも雇用者が認識している労働時間の方が少ない場合が存在することは否定しがたい。このような状況こそ、本稿で定義した「就業時間外に無償で働くこと」である。

### 3. 労働時間の国際比較

サービス残業によって被雇用者が直接被る影響は「時間」と「金銭」の損失である。特に「時間」についてはサービス残業をする時間に比例して損害が大きくなる。前述のように、本項で扱う「サービス残業」は記録に残らない労働であり、当然実際の労働時間は記録に残された時間とその後に行われたサービス残業を足し合わせたものとなる。ここで、「時間」損失の影響を考察するために、記録に残された労働時間が「既に長時間労働した後」なのか「記録に残された労働時間は少なく、サービス残業を足し合わせても長時間労働とは言わない」のかを確認しなければならない。以下の《グラフ 1-2》は OECD (2016) による “Average annual hours actually worked per worker” の結果を「日本」「アメリカ」「イギリス」「フランス」「イタリア」「カナダ」「韓国」について抽出したものである。

《グラフ 1-2 Average annual hours actually worked per worker》



網掛け部分が日本である。日本やアメリカ、イタリア、カナダは比較的労働時間が長い。突出して高いのは韓国であり、逆に低いのはフランスである。ただし、国ごとに統計定義が異なるため絶対的な結果であるとはいえない。さらに、同様の手法でデータを抽出した小倉（2008）は「特にこのデータには、パートタイマーが含まれているため、その構成を考慮すれば、このままで見るよりは現実に近いだろう」と指摘している。

以下の《表 1-2》は同じく OECD（2016）の“FTPT employment based on a common definition”の結果から《グラフ 1-2》と同様の国を抽出したものである（“FTPT”は“Full-time employment and Part-time employment”の略）。なお、アメリカはデータが存在しなかったため表記していない。

《表 1-3 FTPT employment based on a common definition》

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
------	------	------	------	------	------	------	------

<b>Canada</b>	0.181	0.181	0.188	0.190	0.185	0.184	0.182	0.183
<b>France</b>	0.142	0.138	0.138	0.130	0.133	0.132	0.132	0.133
<b>Italy</b>	0.117	0.117	0.116	0.117	0.148	0.147	0.150	0.153
<b>Japan</b>	0.159	0.176	0.177	0.182	0.181	0.183	0.180	0.189
<b>Korea</b>	0.070	0.073	0.076	0.077	0.084	0.090	0.088	0.089
<b>UK</b>	0.233	0.227	0.231	0.233	0.234	0.229	0.231	0.229
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Canada</b>	0.186	0.193	0.196	0.193	0.190	0.191	0.193	0.189
<b>France</b>	0.130	0.135	0.137	0.137	0.139	0.140	0.143	0.144
<b>Italy</b>	0.160	0.159	0.164	0.167	0.178	0.185	0.188	0.187
<b>Japan</b>	0.196	0.203	0.202	0.206	0.205	0.219	0.227	0.227
<b>Korea</b>	0.093	0.099	0.107	0.135	0.102	0.111	0.105	0.106
<b>UK</b>	0.230	0.239	0.246	0.247	0.250	0.246	0.241	0.240

パートタイマーは一般労働者に比べて平均労働時間が短い<sup>6</sup>ため、《表 1-2》の数値が高い国は《グラフ 1-2》を上方に、低い国は下方に修正することで一般労働者の年平均労働時間に近づけると考えることができる。日本はパートタイマーの比率が比較的高いため《グラフ 1-2》で表れているより全体の年平均労働時間が長いと推測することができる。同様にパートタイマー比率が高いイギリスは《グラフ 1-2》で日本より低い数値を取っているため、修正後の数値も日本の方が高いと考えられる。《グラフ 1-2》で日本と近い数値を示していたイタリアとカナダはともにパートタイマーの比率が日本に比べ低いため、上方修正も日本ほど発生しないと推測できる。韓国のパートタイマー比率は相対的に高くはないため、一般の変平均労働時間は《グラフ 1-2》からほぼ変化しないと考えられる。以上より、日本の一般労働者は他国に比べ労働時間が長いと推定できる。すなわち、日本のサービス残業は他の先進国と比べ、既にある程度長時間労働した上で行われていると予測できる。

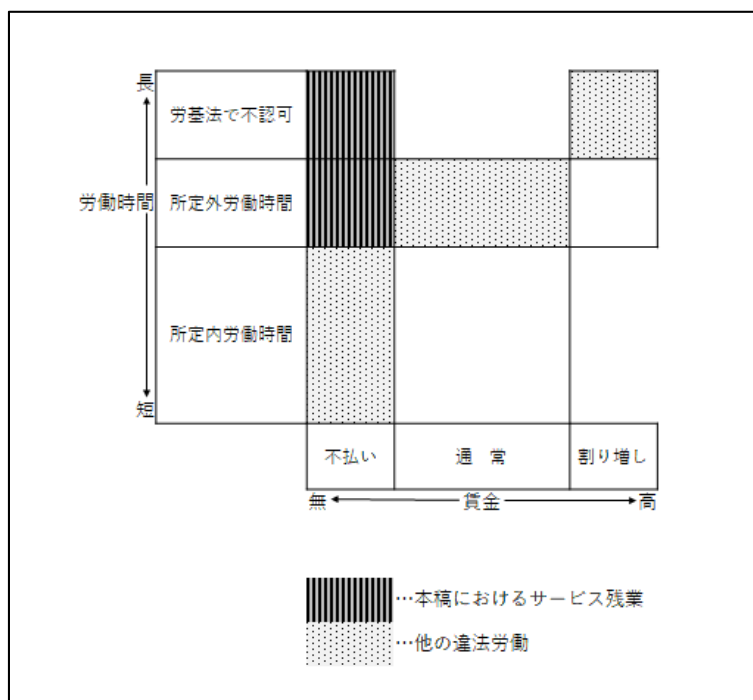
#### 4. 第一節のまとめ

本稿で用いるサービス残業は違法である。それは「就業時間」が延長する場合と「賃金」が支払われない場合、または双方が同時に発生する場合があるが、いずれも労働基準法をはじめとするいくつもの法令に記述のある違法行為である。

しかしながら、我が国ではこういったサービス労働が存在していることは確かである。また、サービス労働は往々にして長時間労働と重なる部分が多く、その労働時間は、我が国は国際的にみても長い傾向にある。

なお、第一節の内容を概略化したものが以下の《図 1-1》<sup>7</sup>である。

《図 1-1 労働の構成》



《図 1-1》中の白い部分（「通常賃金／所定内労働時間」と「割増賃金／所定外労働時間」）のみが合法的な労働形態であり、それ以外は全て違法であることを改めて注意したい。本稿で何度か述べるが、本稿におけるサービス残業は「就業時間外に無償で働くこと」である。したがって、《図 1-1》では「賃金不払い／所定労働時間」と「賃金不払い／労基法で不認可の労働時間」を合わせた状態を指す。なお、「賃金不払い／所定内労働時間」「通常賃金／所定外労働時間」「割増賃金／労基法で不認可の労働時間」もまた労働基準法等法令に記されている違法労働だが、本稿では扱わない。

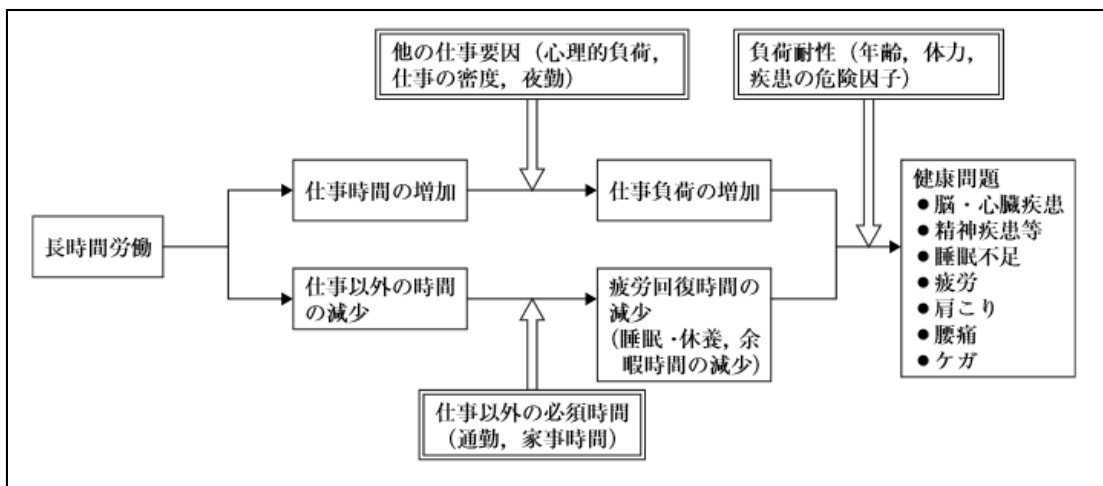
## 【第二節 サービス残業の影響】

繰り返しになるが、サービス残業により被雇用者が直接的に被る影響は「時間」と「金銭」の損失である。本来法的義務を負わない労働をすることでプライベートの時間<sup>8</sup>が失われ、また、労働の対価が支払われないことで金銭的損失になる。さらに、そこから派生して以下に述べるような悪影響も発生する場合がある。

### 1. 肉体的健康の毀損並びに過労死

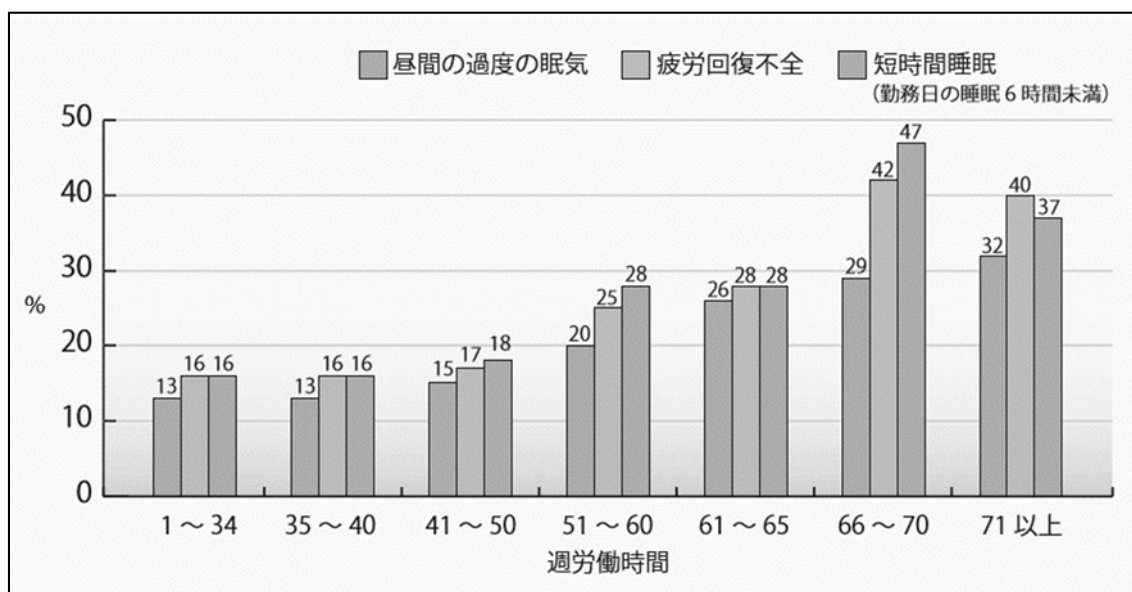
過剰な労働によりまず影響が現れるのが健康、特に肉体的な健康面である。本校における「サービス残業」は法令で認可された追加労働時間をさらに超えるパターンを想定しているため、必然的に長時間労働による影響をそのままサービス残業による影響と捉えて問題ない。以下の《図 1-2》は岩崎（2008）が『長時間労働と健康問題 ―研究の到達点と今後の課題』で示した「長時間労働の健康影響メカニズム」である。

《図 1-2 長時間労働の健康影響メカニズム》



岩崎は長時間労働による「時間」の損失を「仕事時間の増加」と「仕事以外の時間の減少」に分類し、それぞれ「仕事付加の増加」と「疲労回復時間の減少」に繋がっていると指摘している。労働の負荷とそれにより生じた疲労がなかなか回復しないことにより身体機能が低下し、「脳・心臓疾患」「肩こり」などの健康問題に派生するというわけである。この「疲労回復時間の減少」について、独立行政法人労働安全衛生総合研究（2012）は『長時間労働者の健康ガイド』において発表した、「2007年働き方と健康に関するアンケート調査」をもとに「週労働時間と昼間の過度の眠気、疲労回復不全、短時間睡眠」のデータを作成した。それが《グラフ 1-3》である。

《グラフ 1-3 週労働時間と昼間の過度の眠気、疲労回復不全、短時間睡眠》



労働基準法第三十二条による労働時間の基準は「週 40 時間以下」であった。《グラフ 1-3》の「週労働時間 1～34 時間」と「週労働時間 35～40 時間」に表れている数値は同じである。これを基準にすると、「昼間の過度の眠気」などの割合は、「週労働 66～70 時間」、「71 時間以上」では 2 倍以上に増加している。全体を見ても、概ね労働時間が増加すると疲労が回復しにくくなり、また睡眠時間の短縮による日中の眠気が強まる傾向にあることが分かる。

また、肉体的健康の毀損は「過労死」にも繋がる。厚生労働省は『労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）別表第一の二）において「労災補償の対象となる疾病の範囲を定めた職業病」をリストしている。その第八項目には「長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止(心臓性突然死を含む。)若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病」とあり、長時間労働に起因する死亡(過労死)が労災に該当するとしている。《表 1-4》は厚生労働省（2014）が『平成 25 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況』』で発表した、労災補償に関するデータである。

《表 1-4 脳・心臓疾患の労災補償状況》

区 分		年 度				
		平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
脳・心臓疾患	請求件数	767	802	898	842	784
	決定件数 注2	709	696	718	741	683
	うち支給決定件数 注3 (認定率)注4	293 (41.3%)	285 (40.9%)	310 (43.2%)	338 (45.6%)	306 (44.8%)
うち 死亡	請求件数	237	270	302	285	283
	決定件数	253	272	248	272	290
	うち支給決定件数 (認定率)	106 (41.9%)	113 (41.5%)	121 (48.8%)	123 (45.2%)	133 (45.9%)

2009年度から2013年度にかけて、「脳・心臓疾患」による労災の請求件数は800前後で横ばいになっており、その認定率は徐々に上昇している。「死亡」の認定率についても全体の認定率（「脳・心臓疾患」の認定率）とほぼ同じか、それを上回っている。このことから、近年長時間労働が原因で死亡するケースが一定数存在することが分かる。

## 2. 精神的健康の毀損並びに精神障害、自殺

長時間労働は肉体的健康を毀損するだけでなく、精神的健康にも害を及ぼすことがある。黒田・山本（2014）は『従業員のメンタルヘルスと労働時間－従業員パネルデータを用いた検証－』において、労働者のパネルデータを活用し、特に労働時間に注目しながら、メンタルヘルスを毀損させる要因の特定化を試み、「労働時間の長さはメンタルヘルスを毀損する要因となりうることが実証的に認められたほか、サービス残業という金銭対価のない労働時間が長くなると、メンタルヘルスを毀損する危険性が高くなることも明らかになった」と記している。さらに属性別に分析した結果として「男性・40歳未満・大卒といったグループではサービス残業がメンタルヘルス悪化の要因として挙げられる一方、女性や大卒以外の層では金銭対価の有無にかかわらず時間的な拘束が長くなるほどメンタルヘルスが悪化する要因となることも示唆され」ことも示した。これは前述したサービス残業が被雇用者にもたらす影響である「時間」と「金銭」の損失の双方が精神的健康を脅かす可能性があることを示唆している。加えて、黒田・山本はサービス残業のみならず長時間労働そのものがメンタルヘルスの毀損の要因になり得ると指摘している。前節で述べたように日本の年平均労働時間は他の先進国に比べ長い傾向にある。その状況でのサービス残業はメンタルヘルスのさらなる毀損に繋がることは明白である。



さらに、精神的健康へのダメージが積み重なると精神障害、あるいは自殺に追い込まれる可能性もある。《表 1-5》は厚生労働省（2014）が『平成 25 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況』』で発表した、労災補償に関するデータである。

《表 1-5 精神障害の労災補償状況》

区 分		年 度				
		平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
精神障害	請求件数	1136	1181	1272	1257	1409
	決定件数 注2	852	1061	1074	1217	1193
	うち支給決定件数 注3 (認定率)注4	234 (27.5%)	308 (29.0%)	325 (30.3%)	475 (39.0%)	436 (36.5%)
うち自殺 (未遂を含む。)	請求件数	157	171	202	169	177
	決定件数	140	170	176	203	157
	うち支給決定件数 (認定率)	63 (45.0%)	65 (38.2%)	66 (37.5%)	93 (45.8%)	63 (40.1%)

《表 1-4》で示した「脳・心臓疾患」の請求件数が横ばいであったのに対し、「精神障害」の請求件数は年々増加している。同じく認定率も増加しているため、近年、長時間労働による精神障害が増加しているのではないかと考えることができる。一方で「自殺（未遂を含む。）」の請求件数や認定率に目立った傾向は見受けられないが、それでも毎年 150 件以上が請求され、60 件以上が認定されているという結果は無視することはできない。このことから、近年長時間労働が原因で自殺するケースが一定数存在することが分かる。

### 3. 若年性社員の離職

サービス残業は「時間」と「金銭」の双方に悪影響なる労働であり、これが浸透している医業の労働環境は良いとはいえない。したがって、入社した若手正社員が企業に留まるインセンティブを失い、他の企業に転職する可能性が高くなる。

厚生労働省（2013）は『雇用の構造に関する実態調査（若年者雇用実態調査）』において若年性社員の労働環境について調査を行っている。《表 1-6》は定年前の転職希望の有無を性・年齢階級別にまとめたデータである。

《表 1-6 性・年齢階級、定年前の転職希望の有無別若年正社員割合》

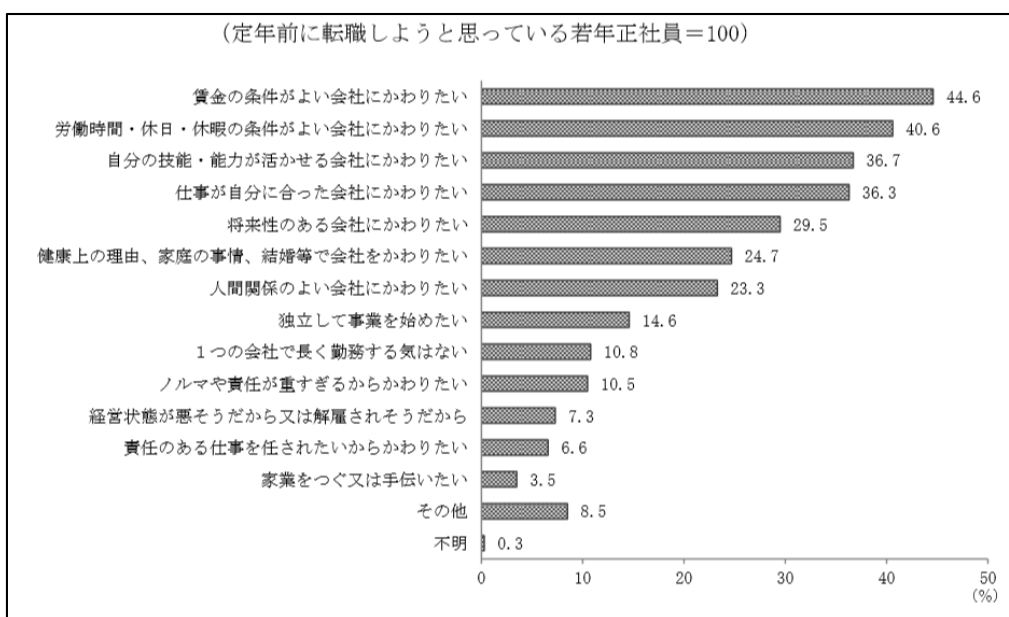
性・年齢階級	若年正社員計	定年前の転職希望の有無			
		転職したいと 思っている	転職したいと 思っていない	わからない	不明
総数	100.0	25.7	32.5	41.2	0.5
前回[平成21年]	100.0	24.9	28.3	39.7	7.0
男	100.0	22.0	36.3	41.1	0.5
女	100.0	31.3	26.7	41.4	0.6
年齢階級					
15～19歳	100.0	16.5	37.3	45.3	0.9
20～24歳	100.0	27.3	30.2	41.8	0.8
25～29歳	100.0	30.1	29.8	39.6	0.5
30～34歳	100.0	20.6	36.5	42.5	0.4

注：表側「総数」には、「年齢階級」不明が含まれる。

若年正社員が現在の会社から「定年前に転職したいと思っている」割合は 25.7%、「転職したいと思っていない」割合は 32.5%となっている。年齢階級別にみると、定年前に「転職したいと思っている」は「20～29 歳」層が 25%以上と他の年齢階級と比べて高くなっている。「転職したいと思っていない」と答えた割合は（女性の総計を除いて）「転職したいと思っている」と答えた割合より高いが、「分からない」と答えた割合はどの層でも 40%前後となっており、労働環境が悪化すれば転職を希望する若年労働者の割合が転職を希望しない割合を上回る可能性は十分あることが伺える。

問題は転職を希望する理由であるが、同調査において統計が示されている。これが《グラフ 1-4》である。

《グラフ 1-4 定年前に転職しようと思う理由別若年正社員割合（複数回答）》



「定年前に転職しようと思っている若年性社員」を 100 としたときの数値が表れている。「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」が 40.6 で 2 番目に高い割合となった。また最も割合が高いのが「賃金の条件がよい会社にかわりたい」の 44.6 である。これはもちろん基本給や（サービス残業でない）残業の割増賃金の条件も含まれるが、前述したように、サービス残業は「働いた分の賃金が支払われない」状況であり、いわゆる「実質賃金」の観点から「労働時間・休日・休暇の条件」と同様の性質を持つ。以上より、若年労働者が転職を希望する理由としては「サービス残業」を避けたいという点が多いと推測することができる。したがって、サービス残業が蔓延している企業では、新入社員をはじめとした若年労働者が離れていく可能性が高く、企業の将来に大きく影響しているといえる。

#### 4. 生産性の低下

1～3 で整理したように、サービス残業は被雇用者の肉体的・精神的健康を毀損し、またひとつの企業に長く勤めるインセンティブを低下させる。前者について、当然のことながら、被雇用者が提供する労働力は被雇用者の健康状態に依存するため、仕事量に対する質が低下する。また後者について、仕事の熟練度、いわゆる「スキル」は同じ職場で長い時間働くほど向上する（もちろん異なる職種の熟練度はその限りではない）ため、一企業に留まる期間が少なくなるほどスキルも上昇しにくい。以上の二点から、サービス残業は被雇用者の生産性を低下させることが分かる。

また、サービス残業ならびにそれとほぼ重なって生じる長時間労働はストレスの要因になる。安田（2008）は『職場環境の変化とストレス ―仕事における希望―』において労働者調査と企業調査のデータを用いてストレスと職場環境の関係について分析している。この研究で示されたストレスの要因は「長時間労働」「成果主義」「賃金格差」などを挙げており、特に長時間労働については『労働時間の長さ』を見ると、『労働時間の長くなった』従業員ほどストレスが強くなっており、反対に『労働時間の短くなった』従業員ほどストレスが弱くなっている」と指摘している。

長時間労働によるストレスを感じる被雇用者が少なければまだいいが、現実はそのようではない。厚生労働省（2013）は『労働安全衛生調査（実態調査）』において仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスに関する調査を行っている。その結果、仕事上のストレスの最たる原因が長時間労働出るというデータが示された。これが《表 1-6》である。

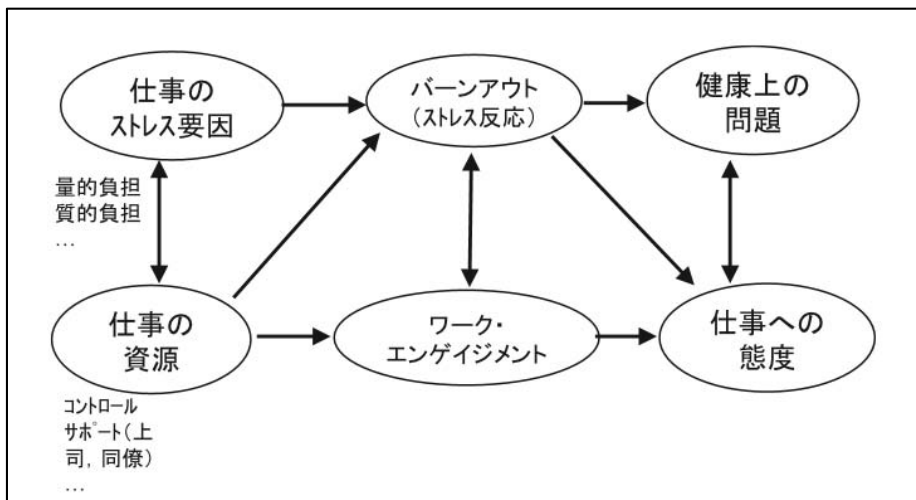
《表 1-6 仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスの内訳》

区 分	労働者計	強い不安、悩み、ストレスの内容(3つ以内の複数回答)									(単位%)	
		強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある	仕事の質・量	対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)	役割・地位の変化等(昇進、昇格、配置転換等)	仕事の失敗、責任の発生等	事故や災害の体験	その他	不明	強い不安、悩み、ストレスがない	不明	
平成25年 (年齢階級)	100.0	52.3 (100.0)	(65.3)	(33.7)	(25.0)	(36.6)	(2.8)	(18.5)	(0.3)	47.5	0.2	
20歳未満	100.0	22.8 (100.0)	(59.3)	(5.7)	(4.9)	(83.1)	(3.3)	(6.8)	(-)	77.0	0.1	
20～29歳	100.0	46.0 (100.0)	(70.3)	(31.3)	(23.8)	(43.5)	(0.6)	(17.6)	(0.0)	53.4	0.5	
30～39歳	100.0	58.4 (100.0)	(65.4)	(34.9)	(25.3)	(38.1)	(2.6)	(16.1)	(0.1)	41.4	0.2	
40～49歳	100.0	55.8 (100.0)	(65.0)	(35.5)	(29.4)	(35.6)	(2.0)	(20.4)	(0.5)	44.1	0.1	
50～59歳	100.0	52.9 (100.0)	(65.6)	(32.8)	(23.0)	(30.4)	(5.1)	(20.1)	(0.2)	46.9	0.2	
60歳以上	100.0	33.1 (100.0)	(51.6)	(28.4)	(10.7)	(34.3)	(5.0)	(18.6)	(2.1)	66.5	0.3	
60～64歳	100.0	31.6 (100.0)	(56.3)	(24.2)	(12.1)	(42.6)	(3.6)	(16.7)	(3.1)	68.4	0.0	
65歳以上	100.0	36.8 (100.0)	(41.7)	(37.2)	(7.8)	(16.9)	(7.9)	(22.7)	(-)	62.1	1.1	
(性別)												
男	100.0	52.8 (100.0)	(67.1)	(30.9)	(29.7)	(37.6)	(3.7)	(16.6)	(0.2)	46.9	0.2	
女	100.0	51.5 (100.0)	(62.5)	(38.1)	(17.8)	(35.1)	(1.4)	(21.3)	(0.4)	48.3	0.2	
(就業形態)												
正社員	100.0	58.2 (100.0)	(67.3)	(33.1)	(27.2)	(36.2)	(2.9)	(18.1)	(0.4)	41.5	0.3	
契約社員	100.0	50.0 (100.0)	(59.7)	(47.0)	(23.3)	(34.5)	(4.0)	(19.4)	(-)	49.7	0.3	
パートタイム労働者	100.0	31.3 (100.0)	(56.8)	(31.2)	(10.7)	(41.5)	(1.0)	(19.3)	(-)	68.6	0.1	
臨時・日雇労働者	100.0	36.9 (100.0)	(18.7)	(0.4)	(1.3)	(48.9)	(0.0)	(32.6)	(-)	62.7	0.5	
派遣労働者	100.0	32.7 (100.0)	(58.2)	(31.2)	(26.7)	(27.8)	(2.1)	(21.4)	(-)	67.3	-	
平成24年	100.0	60.9	...	...	...	...	...	...	...	39.1	-	

まず全体の「強い不安・悩み・ストレスを感じる事柄がある」被雇用者の割合は52.3%で、この割合は男女別でもほぼ同じ結果となっている。また年齢別に見ると「20歳未満」と「60歳以上」が比較的低い一方で、「20～59歳」では50%前後と高くなっている。20代から50代は主たる労働力として存分に活動できる状態であることが望ましいが、ストレスの多い環境ではそれは難しいだろう。不安や悩み、ストレスの内容を見ると、全体で一番多いのが65.3%の「仕事の質・量」となっている。その後は順に、36.6%「仕事の失敗、責任の発生等」、33.7%「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」である。より高い仕事の質ややりきれない仕事量を求められ、それをこなすために長い就労時間が必要とされ、それが仕事や職場へのストレスに繋がる一番の理由となっている。

ストレスは被雇者の労働意欲、果ては生産性に負の影響を及ぼす。島津(2010)は『職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント』において、仕事への認知や態度、活動水準が高い状態である「ワーク・エンゲイジメント」を紹介している。ワーク・エンゲイジメントが高い被雇者は「活力にあふれ、仕事に積極的に関与するという特徴を持つ」状態にあり、これはいわば個人の能力を無差別とした場合の生産性を表した概念である(なお、反対に疲弊し仕事への熱意が低下した状態を「バーンアウト(燃え尽き)」は称されている)。また、ワーク・エンゲイジメントは「仕事の資源および個人資源とアウトカムとの関係を媒介していることが示唆され」とり、これは「横断ならびに縦断データを用いた共分散構造分析によって検討され、データへの適合度が良好である」とまとめられている。そのモデルとして提示されるのが《図1-2》である。

《図1-2 仕事の要求度—資源モデル》



ワーク・エンゲイジメントに負の影響を与える要因として「ストレス反応」があり、また生じる影響を与える「仕事の資源」には「ストレッサーや それに起因する身体的・心理的コストを低減」という特徴がある。このモデルによれば、ストレスは労働意欲に負の影響を及ぼすのである。

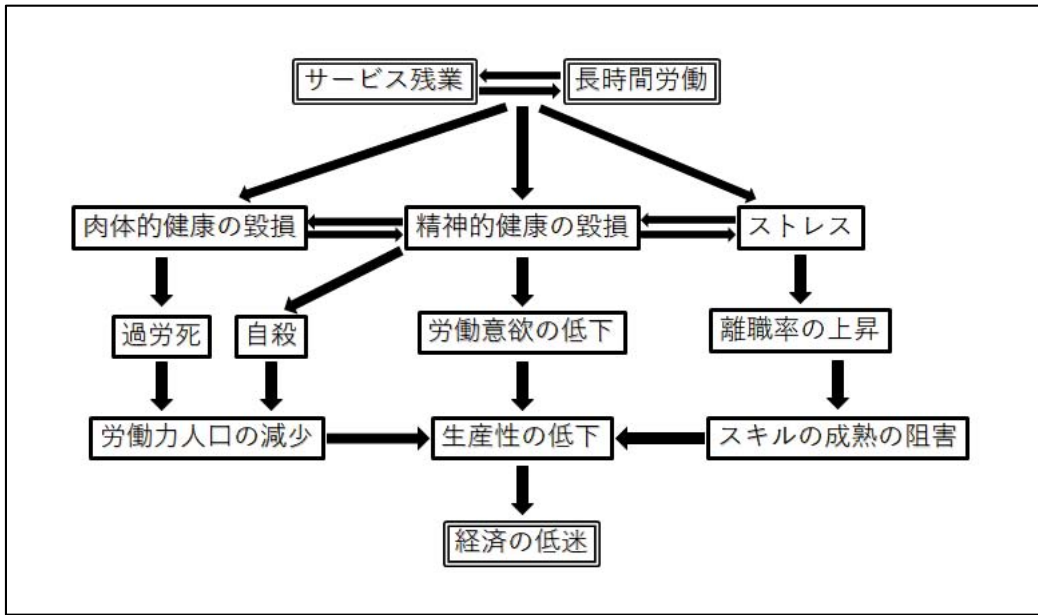
生産性を計測する際は中間投入を除いた付加価値をみることが多い(この付加価値の一国の総額が国内総生産 (GDP))。付加価値の要たる労働力が「長時間労働→ストレス→労働意欲 (ワーク・エンゲイジメント) の低下」の流れで弱まると、必然的に生産性も打撃を受けるのである。また、ストレスは肉体的・精神的健康の毀損にも直結するため、前述のような不都合も生じうる。これは雇用者にとっても、被雇用者にとっても損失である。また、サービス残業が横行し生産性の低下が蔓延すると、結果的に国の競争力も低下し、不況や政治不安に繋がる恐れがある。

## 5. サービス残業が経済に与える影響の概略

本節では主にサービス残業が被雇用者に与える影響について考察してきた。まず、サービス残業が諸々の影響はその性質上長時間労働のそれと重なる部分が多い。サービス残業は往々にして本来の終業時間を超えて行われるからである。

被雇用者が被る影響は、結果的に雇用者、企業、そして国全体の経済に波及する。1～4で考察したサービス残業の影響を整理すると以下の《表 1-7》<sup>9</sup>のようになる。

《表 1-7 サービス残業が経済に与える影響》



サービス残業並びに長時間労働は、まず被雇用者の肉体・精神に悪影響を及ぼす。それが被雇用者の労働意欲やスキルの低下に繋がり、生産性の低下を経て経済の低迷をもたらす。また、肉体的・精神的健康の毀損は過労死や自殺に繋がるが、これは市場の観点に立つと労働力人口の減少を意味し、これもまた生産性の低下、経済の低迷に繋がっていく。

## 第二章 用語定義

本章では、本稿で用いる重要な概念である「絆」と「サービス残業」について定義づけを行う。特に第二節で説明する「絆」は非常に曖昧な単語であるため明文化された定義が求められる。

### 【第一節 本稿における「サービス残業」の定義】

本稿では「サービス残業」を「就業時間外に無償で働くこと」と定義した。

これは厚生労働省をはじめ社会一般で用いられている認識である、例えば厚生労働省(2005)の『「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施について』においては「賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせることをいう。いわゆるサービス残業のこと。 )は、労働基準法に違反するものであるばかりでなく、長時間労働や過重労働の温床ともなっており、その解消を図っていくことは、家族との触れ合いを含めた心豊かな生活を送っていく上で、大変重要です」と説明が成されている。

ここで、サービス残業は単に「給料未払い」で終わる話ではなく、労働時間の超過に繋がり、「心豊かな生活」を脅かすとされていることに注目したい。前章で分析したように、近年話題になる「サービス残業」関連の報道のほとんどは労働者の精神的健康、肉体的健康、対人関係などに負の影響を与えている、という内容となっている。給与が支払われない上に自身の生活に負の影響を与える「サービス残業」がなぜ横行しているのか。メリットがない以上、それ以外に誘因が存在するはずであり、本稿ではその一端が「絆重視の世界観」であると想定した。

なお、サービス残業にかんする法律等諸制度や実態については前章で詳しく記述しているなので、そちらを参照されたい。

## 【第二節 本稿における「絆」の定義】

本研究では「絆」を「共同体意識」と「集団意識」の二つの面から定義した。いずれも「絆」が「他者の存在」を前提とした概念であることに着目した結果である。また、本稿においては「絆」を「世界観」の一種として扱った。

### 1. 世界観について

世界観とはもとは文化人類学等いくつかの学問分野で用いられてきた概念である。そのためその定義も複数存在するが、経済学では多く文化人類学の意味が有用であると考えられる。Hiebert (2008) は『Transforming Worldviews: An Anthropological Understanding of How People Change』において“worldview(世界観)”を”  
“fundamental cognitive, affective, and evaluative presuppositions a group of people make about the nature of things, and which they use to order their lives (ひとつの人々の集団が生活を秩序づけるために用いている、現実の性質についての認識、感情、判断に関する、基礎的な仮定と枠組み)”と定義した。世界観とは個人がこの世界をどう見ているかを表す概念であり、Hiebert の定義に従うならば、特に集団に対する意識であると捉えることができる。類似の概念として文化やアイデンティティがあるが、世界観はそれらの背後にある信条体系である。

世界観の経済学への応用について、大垣・田中 (2014) は『行動経済学 ―伝統的経済学との結合による新しい経済学を目指して』において

アイデンティティ経済学は社会的カテゴリーとそれに属するという自己認識という文化の重要な側面を経済学に導入するが、文化には、他にさまざまな側面がある。アイデンティティだけでなく、それらの側面も経済学の理論モデルや実証分析に導入するための比較的新しいアプローチとして、文化をその背後にある世界観によって分析するという方法がある。

と述べている。個人の特性を経済学に応用する研究分野としてアイデンティティと経済行動の相互関係を研究する「アイデンティティ経済学」や文化と経済行動の相互関係を研究する「文化経済学」などが存在するが、世界観を用いた研究では、アイデンティティや文化そのものではなく、それらの根底にある概念を分析するという手法を用いるのである。大垣らは文化と世界観の関係を以下の《図 2-1》のようにまとめている。

### 《図 2-1 文化と世界観》





大垣らは人間のもたらす事象について三段階に分けている。アイデンティティや文化はそれらを構成する要素が多数存在（例えばアイデンティティは、一人の個人に対し社会的ステータスや対人関係、趣味、容姿などの多様な要素が存在する）するため、多義的なものとして評価される。一方で世界観はアイデンティティや文化を形成する背景としての役割を担うので、ひとつの切り口を定めれば後は比較的一義的な、すなわち大小や強弱を基準にした議論が可能となる（ただし、アイデンティティや文化にかんしても対象を限定することで一義的な議論が可能である）。

《図 2-1》は上から下に向かうにつれ人間の根底に近づくよう作られている。現象として表れる経済行動や文化行動に対して、世界観は「意識される信条体系」と「無意識」に分割される。したがって、アンケートを用いて世界観をデータ化するには、測定したい世界観を直接的に問う場合と、その世界観が表れると思われる仮想質問を用いる場合とに分けられる。本稿においては、「共同体意識」を測る質問には前者を、「集団意識」を測る質問には後者を用いた（後述）。

## 2. 経済行動の研究として「コミュニティ」を対象にすることの有用性について

「絆」の対象は「他者」である。さらに言えば、自己と他者の関係性の中に絆の強弱という尺度生じる。社会に生きている以上、人間は必ず何らかのコミュニティに属し、常に他人との関わりの中で生活している。社会とは個人の集まりであると同時に、多種多様なコミュニティの集合体でもあるのだ。したがって、人間の経済行動を分析する際は性格や選好といった個人の特性だけではなく、個人と社会との関係性にも注目すべきであるといえる。

個人と社会の関係が経済に与える影響について研究するときよく用いられる概念に「ソーシャル・キャピタル」がある。これは 20 世紀以降盛んに研究されている概念であり、日本語では「社会関係資本」「人間関係資本」などに訳される。OECD () は“OECD Insights: Human Capital”においてソーシャル・キャピタルを“networks together with shared norms, values and understandings that facilitate co-operation within or among groups (グループ内あるいはグループ間における、協力を容易にする共通の規範や価値観、理解を伴った関係性)”と定義しており、多くの研究でも概ね人と人、人と社会の関係性であるとされている。最初期の研究者の一人である Hanifan (1916) は“The Rural School Community Center”においてソーシャル・キャピタルについて、

In the use of the phrase *social capital* I make no reference to the usual acceptation of the term *capital*, except in a figurative sense. I do not refer to real estate, or to personal property or to cold cash, but rather to that in life which tends to make these tangible substances count for most in the daily lives of a people, namely, goodwill, fellowship, mutual sympathy and social intercourse among a group of individuals and families who make up a social unit (後略) (「ソーシャル・キャピタル」という概念は一般的な「キャピタル」の語義とは関係なく、比喩的な意味合いとして使われる。それは実存の不動産や個人の資産、無機質な金銭とは異なり、これらの有形の物質が人々の日常生活のほとんどにおいて重要なものとする傾向にあるもの、すなわち、個人ないし家族からなる社会的集団の相互の善意や親睦、共感、交際である)

と述べている。一般に「キャピタル (資本)」といえは「新たな営利のために使用する過去の労働の生産物。また、剰余価値を生むことによって自己増殖する価値 (広辞苑第五版)」、つまり株式や金銭、財、サービスなど形のあるものを指す。しかし Hanifan によればソーシャル・キャピタルはその類のものではなく、善意や親睦、共感、交際などといった人 (個人ないしは家族) と人との関係性であると解釈している。Hanifan は同時に、ソーシャル・キャピタルは資本と類似の性質を持っていると指摘している。

Hanifan (1916) をはじめとする 20 世紀初頭の研究からソーシャル・キャピタルの研究は広く深く進められ、特に経済社会との関連について様々な提言が成されているが、その核となる概念は「人間関係」あるいは「個人の社会の中での立ち位置」であるといえる。ただし、先に述べた個人の特性とソーシャル・キャピタルは無関係ではない。Putman (2001) が“Social Capital: Measurement and Consequences”において“there are both public and private faces of social capital” (ソーシャル・キャピタルは公と私両方の側面を持っている) と指摘しているように、人間のアイデンティティは性格や所有物、能力といったステータスだけで構成されているわけではなく、住所や交友関係、

家族構成、所属する組織なども要素となる。そして、そういった人間関係は資本と同様に価値を生み出す、あるいはそれ自体が価値であると解釈される場合が多い。ここでいう「価値」が他の要因に波及し、経済行動に影響を与えるのである。

伝統的経済学において労働とは労働者が労働力を提供して賃金を得ることであり、これは言い換えるなら人的資本が賃金と等価に交換されている状態である。したがって、労働に共感や善意といった「市場外」の要素であるソーシャル・キャピタルは関係しないはずである。しかしながら、人的資本（労働者の能力）に直接影響を及ぼさなくとも、経済行動を広い視野で分析した際、ソーシャル・キャピタルは人的資本と相互に影響しながら十分に影響力を持つという研究は多い。ソーシャル・キャピタルと雇用問題にかんする代表的な研究に Loury（1977）の“A Dynamic Theory of Racial Income Differences”がある。これはアメリカの労働市場における（黒人に対する）人種差別を研究している。これによると、伝統的経済学では、人種差別という需要サイドの問題と、黒人労働者の人的資本が劣るという供給サイドの認識が原因であるとして説明している。このため、人種差別を禁止する法的措置により黒人労働力への需要を高めると同時に、黒人労働者の市場価値を高めるという政策がとられた。しかし、政策では労働者個人の人的資本への投資のみに焦点が当てて労働力の市場価値を高めようとした一方で、労働者の両親の職業や教育水準などの家庭環境といった社会・経済的条件に十分な注意が払われず、政策は十分な効果を発揮できなかったという。これは労働（この場合は「雇用」）という経済行動において労働者個人の人的資本だけでなく、家族の経済的常用や当時の社会的背景、環境といった当人以外の要素すなわち「社会的条件」が大きく影響していることを示唆している。この社会的条件を人的資本と並べて捉えた概念こそが「ソーシャル・キャピタル」である。

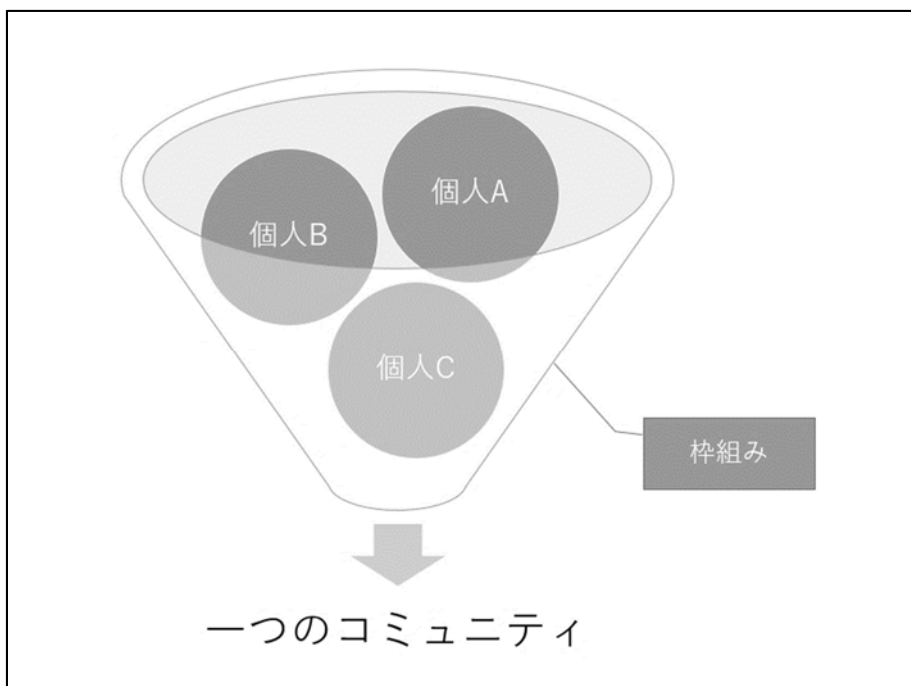
以上まとめると、ソーシャル・キャピタルはヒューマン・キャピタル（人的資本）やフィジカル・キャピタル（物的資本）と並んで経済行動に影響を与える重大な要素である。伝統的経済学（特にミクロ経済学）では経済分析の際に所与で内生的な個人の選好を用いるが、現実には他者の存在も経済行動を決定づけているのである。したがって、経済学においてソーシャル・キャピタルを分析することは有用かつ重要である。特に個人化、グローバル化が叫ばれる現代ではコミュニティの種類や数は爆発的に増え、その規模も様々である。ソーシャル・キャピタルの経済学的研究手法の確立と適用が急がれる。

### 3. 「共同体意識」と「集団意識」の定義

本稿では、絆の対象であるコミュニティの構成要素として「枠組み」と「多人数であること」に注目した（《図 2-3》<sup>10</sup>参照）。そもそもの前提としてコミュニティには家族、学校、国籍などの種類があり、それぞれが社会の中で別々の役割を果たしている。

またコミュニティを構成する人間にも差があり、それにより特色も分かれる。例えば「中学校」なら十代前半の若い「生徒」と「教師」が主な構成メンバーであり、生徒同士、教師同士、生徒と教師という関係性は生じるが、当然ながら生徒と上司、教師と医者といった関係性は発生し得ない。このように、コミュニティはまずその枠組みがコミュニティの特色を決定し、したがって絆の強弱もまたコミュニティの枠組みによって変化する可能性がある。なお、後述するが、本稿では絆がコミュニティの枠組みによって変わるのかも分析している。次に、コミュニティの特異性として「多人数であること」が挙げられる。コミュニティとは複数の人間が集まってアイデンティティや価値観、目的などを共有するものであるため、必然的に一人であることはあり得ない。したがって、コミュニティへの意識は多人数が集まっていることそのものへの意識も考慮しなければならない。なお、この多人数でいることへの意識とは「家族4人が揃っていること」「同窓生200人が集まっていること」のようにコミュニティの構成員の特性を考慮するものではなく（それは「枠組み」の範疇である）、「4人でいること」「100人でいること」のように単純に複数人が集まっている状態を考える。

《図2-3 本稿におけるコミュニティのイメージ》



本稿では「枠組み」と「多人数であること」の二点から「絆」の尺度を定義した。

共同体意識はその共同体に属していることを重要視することを指す、いわば「共同体の枠組み」への意識である。例えば、就職活動において「OB訪問」<sup>11</sup>と称し面識はないが自分が通っている大学の卒業生を訪ねる場合があり、また先方も快く対応してくれ

る場合がある。これは他者との関係を考える際に個人同士のつながりだけでなく、所属している（あるいはしていた）共同体も考慮されているのである。

日置・唐沢（2010）は『集団の実体性が集合的意図と責任の判断におよぼす影響』において、個人と共同体の関連を「責任」という観点から「個人だけでなく集団による行為に対しても意図が知覚され、それが責任の帰属へと至ること」を示している。これは一個人の行動が集団の価値や評価に強く結びついているかと言い換えることができる。言い換えると、個人がその共同体をどれほど重要視しているかであり、本稿ではこれを「共同体意識」の指針とした。なお、本稿では共同体意識の対象として「家族」「部活・サークル」「大学・出身校」「職場（アルバイト含む）」「国籍」の5つを設定した。これは調査の対象であるが学生になじみの深い共同体として選定した。対象を分けた理由として、先述のようにコミュニティへの意識はそのコミュニティの特性（枠組み）により変化することが予想されるからである。研究仮説としては「共同体意識は対象となる共同体により変化する」という立場を取り、その真偽を推察するのも本稿の目的の一つとする。

一方の集団主義は多人数で物事を行う事を好む傾向を指す、いわば「共同体の中身」への意識と言える。例えばサッカーや野球などのチームスポーツにおいてよく選手が仲間意識や絆に関する発言をするが、これは水泳やマラソンなどの個人競技には見られない光景である。そこには「複数人で物事を行う」ことそのものに何らかのプラスの感情が働いていると考えることができる。飛田（1993）は『小集団問題解決場面における貢献度と満足』において「小集団の他の成員にたいする評価ばかりでなく、自らの働きや貢献度にたいする自己評価も重要な影響をもつ可能性」を指摘している。これは集団で何かを行った場合、そこに自分が貢献したことそのものが効用に繋がる事を意味している。ここでいう「貢献」は結果的に得られた効果や報酬といった測定可能なものではなく、その作業に投入した時間や労力を指す。一般に、自分一人で成し遂げたことに対する「貢献」は自分が100%であるが、これが多人数による事象となると、自分がどの程度貢献したのかを測るのは難しい。言い換えると、自分の貢献度（貢献割合とも言える）がどの程度まで高ければ共同体の一員として作業に参加しても良いか、という基準も人により異なり、十分な尺度になると考えることができる。本研究ではこれを「集団意識」とし、尺度を達成感や満足といった「感情」と集団でいることにどれだけ金銭的な報酬を引き換えにできるかという「金銭」に分割した。

## 第三章 実証分析

本章では、先述したように大学生を対象にアンケートを行う形で実証分析を行い、仮説の妥当性を検証する。

### 【第一節 研究指針】

最初に、本稿の研究において大前提となる絆重視の世界観、すなわち「共同体意識」ならびに「集団意識」と「サービス残業行動をする意思」の各々についてアンケート結果の相関分析を行い、相関の強弱を分析する。アンケートでは同一の説明変数、被説明変数について、シチュエーションや測定基準などを分け、複数問用意した。そのため、同一の変数と仮定していた項目にも各人の回答の傾向に差が生じる可能性がある。その場合、想定していた2つの説明変数（「共同体意識」と「集団意識」）と1つの被説明変数（「サービス残業をする意思」）のみの回帰分析では十分な分析とはいえなくなる。分析の方向性を定めるために相関を測定することは必須であると考えられる。

相関分析の結果を踏まえた上で、「絆」を「サービス残業行動」の関係について、アンケートの結果（質問については本稿末「補足」参照）を用いて回帰分析を行う。

まず「共同体意識」「集団意識」の指標全てを個別の説明変数、「サービス残業をする意思」の指標全てを個別の被説明変数として単回帰分析を行う。前述のようにアンケートではこれらの指標についてシチュエーションや測定基準を分けている。研究の第一段階として状況別の結果を得て各々分析する。

次に上述の単回帰分析のうち被説明変数を「サービス残業をする意思」の合計点数（回答の数値を足し合わせた指標。後述）とした分析の結果を見て、有意となった説明変数を抽出し、これらのうち2つを説明変数とした重回帰分析を行う。「シチュエーション」はそれそのものが経済行動に影響を与えている可能性がある。「サービス残業をする意思」の合計点数はシチュエーションによらない指標であると捉えられるため、あくまで「絆」と「サービス残業」の関係のみを考察する際はこの分析も有用である。また、サービス残業が生じるシチュエーションは一つではなく複数の状況が重なっている場合も十分考えられるため、合計点数を「一般にサービス残業をする意思」として捉えることができる。

また、単回帰分析と重回帰分析の結果の相違についても考察を行う。

なお、アンケートの質問項目と各指標の設定については次節で詳説する。

## 【第二節 実験方法】

本節では、具体的なアンケートの収集方法を述べる。また、どのような手法で回帰分析を行ったのか、その手順について説明を行うことで、実験手順について明示を試みる

### 1. アンケートの収集方法

「絆重視の世界観」と「サービス残業をする意思」にかんするデータの収集手段としては、現役大学生（2016年6月現在）に対して、「Google フォーム」を用いてインターネット上でアンケートを作成した（前述のように、アンケート内質問項目については稿末の「補足」に、実際に用いたアンケートを添付している）。アンケートは電子メールや LINE、Twitter などの SNS を用いて拡散し、回答への協力を依頼した<sup>12</sup>。アンケートは 2016 年 6 月～8 月までの約 2 ヶ月間にわたり収集した。有効回答数は 51 であった。

### 2. 質問項目と指標の設定

本項では、アンケートで用いた質問項目それぞれについて、具体的にいかなる指標として用いたのかを記す。

アンケートの質問は、説明変数について問うものと、被説明変数について問うものの 2 種類を用意した。質問 1～3 は「絆重視の世界観」を測る質問（説明変数）、質問 4～7 は「サービス残業」をする意思を測る質問（被説明変数）となっている。

質問 1 では「家族」「サークル・部活」「大学・出身校」「職場（アルバイト含む）」「国籍」の 5 種類の共同体に対する「共同体意識」を 7 段階で評価した。数値が高いほどその共同体に対する共同体意識が強いと見なすことができる。規模や日常的に意識する度合いが異なる共同体について問うているため、これらを「〇〇（に対する）共同体意識」として個別の指標とすると同時に、その平均値（=合計点数/5）もまた一つの指標とした。前者がシチュエーション別の意識である一方、後者はシチュエーションに関係なく個人が共同体を重要視する傾向としての性質を持つ。なお、質問の仕方は測定したい世界観を直接的に問うものである。

質問 2 では「集団意識」のうち「物事を多人数で行うことの達成感」の度合いを 7 段階で評価した。これを「集団意識（感情測定）」とし、数値が高いほど強いと見なす。質問 3 は「集団意識」のうち「物事を多人数で行う場合、金銭的な効用を下げてもいい」度合いを金額で回答した。これを「手段意識（金銭測定）」とする。質問 3 は数値が小さいほど集団意識が強いと解釈するため、回答に「-1」をかけた数値を説明変数とした。なお、質問の仕方は世界観が表れると思われる仮想質問を用いるものである。

質問 4~7 では別個のシチュエーションを提示し「サービス残業をする意思」がどの程度あるかを 4 段階で評価した。数値が高いほど実際にその状況になったときサービス残業をする傾向がある、すなわちサービス残業を意思が強いと見なす。設定したシチュエーションは 4~6 の順に「同じチームの同僚が残っている」「異なるチームの同僚が残っている」「担当者が決まっていな仕事が残っている」「休日に出勤する」となっている。質問 7 は「休日出勤」を想定しており厳密な意味での「残業」ではないが、本稿におけるサービス残業の定義である「就業時間外に無償で働くこと」に該当するので採用した。また、合計点数も一つの指標とした。「共同体意識」の設定と同様に、前者がシチュエーション別の意識である一方、後者はシチュエーションに関係なくサービス残業をする意思の傾向としての性質を持つ。なお、質問の仕方は状況を提示して「仮にそのような状況ならどうするか」を問う仮想質問である。

その他「年齢」、「性別」、「社会人か学生か」を問う質問を加え、合計 10 の設問からなる。全ての質問を本稿末の補足に示す。

### 3. 分析の方法

本項では収集したアンケート結果についての回帰分析方法を概説する。前節で述べたように、分析は「相関分析」と「回帰分析」の 2 種類行った。用いた指標についてまとめると、「絆重視の世界観」のうち「共同体意識」が 6 つ、「集団意識」が 2 つ、「サービス残業をする意思」が 5 つである。

第一に、「共同体意識」6 つ、「集団意識」2 つ、「サービス残業をする意思」5 つにかんして各々相関分析を行った。相関係数が「0.7」以上であれば「相関が強い」、「0.7」未満なら「相関が弱い」とした。

第二に、「共同体意識」6 つと「集団意識」2 つの合計 8 指標を説明変数、「サービス残業をする意思」5 指標を被説明変数とした単回帰分析を行った。結果は被説明変数ごとに分けて考察する。

第三に、上述の分析の内「サービス残業をする意思」の合計点数で有意となった説明変数を抽出し、それらのうち 2 つを説明変数、被説明変数は変わらず「サービス残業をする意思（合計点数）」とした重回帰分析を行った。

なお、これら分析は Excel 分析ツールを使って行った。また、前節で述べた相関分析も同様に Excel 分析ツールを用いた。



### 【第三節 分析結果】

本節では Excel による回帰分析の結果と概要を記述する。

#### 1. 記述統計量

《表 3-1□にアンケート結果の記述統計量を記す。

《表 3-1 記述統計量》

	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-s
平均	5.843137	4.823529	4.392157	3.588235	4.686275	4.666667
標準偏差	1.419472	1.583741	1.686161	1.639225	1.881385	1.197108
最小値	2	1	1	1	1	1.6
最大値	7	7	7	7	7	6.6

	X2	X3
平均	3.803922	-98.1373
標準偏差	2.289276	61.63571
最小値	1	-500
最大値	7	0

	Y1	Y2	Y3	Y4	Ys
平均	2.529412	1.764706	2.156863	2.058824	8.509804
標準偏差	0.856807	0.838767	0.833608	1.066054	2.708302
最小値	1	1	1	1	4
最大値	4	3	4	4	14

表中の記号は各々

X1-1…「家族共同体意識」＝家族に対する共同体意識

X1-2…「部活共同体意識」＝サークル・部活に対する共同体意識

X1-3…「学校共同体意識」＝大学・出身校に対する共同体意識

X1-4…「職場共同体意識」＝職場（アルバイトを含む）に対する共同体意識

X1-5…「国籍共同体意識」＝国籍に対する共同体意識

X1-s…「共同体意識平均」＝ $(X1-1+X1-2+X1-3+X1-4+X1-5) \div 5$

X2…「集団意識（感情測定）」＝達成感で測った集団意識

X3…「集団意識（金銭測定）」＝金銭で測った集団意識

Y1…「サービス残業をする意思（チーム内）」

Y2…「サービス残業をする意思（チーム外）」

Y3…「サービス残業をする意思（担当未定）」

Y4…「サービス残業をする意思（休日出勤）」

Y-s…「サービス残業をする意思（合計点数）」

に対応する。

## 2. 相関分析

第一に、「共同体意識」「集団意識」「サービス残業をする意思」の3変数について、各々相関があるかどうかを確認した。アンケートでは、3変数を測る質問は単一ではなく、シチュエーションや側面などにより複数問を用意した。そのため例えば「共同体意識」において全ての質問で個人の回答が同じ傾向を表すとは限らず、質問によって異なる数値が表れる可能性がある。

Excel 分析ツールを用い、相関係数を算出した。相関の強弱の基準値は 0.7 とした。

### (1) 「共同体意識」の相関分析

共同体意識の各変数について相関係数を調べた。その結果が表 3-2 である。

《表 3-2 「共同体意識」の相関分析》

	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-s
X1-1	1					
X1-2	0.467851	1				
X1-3	0.519226	0.468308	1			
X1-4	0.306905	0.533831	0.399677	1		
X1-5	0.512925	0.148854	0.512399	0.300983	1	
X1-s	0.752484	0.700456	0.799267	0.695092	0.702122	1

(X1-1＝「家族共同体意識」、X1-2＝「部活共同体意識」＝サークル・部活に対する共同体意識、X1-3＝「学校共同体意識」、X1-4＝「職場共同体意識」、X1-5＝「国籍共同体意識」 X1-s＝「共同体意識平均」)

「家族共同体意識」「部活共同体意識」「学校共同体意識」「職場共同体意識」「国籍共同体意識」の5変数は、各々互いに相関が弱かった。このことから、共同体意識は単一の意識ではなく、対象である共同体の種類によって異なることが推測される。例えば家

族に対して大きな共同体意識を持っているとしても職場に対して共同体意識を持つとは限らないのである。

一方で、「共同体意識の平均値」については、別個の共同体意識 5 つとの相関が強いと判断できる（ただし「職場共同体意識」との相関係数は僅差で 0.7 に達していない）。したがって、対象を特定せず共同体全般に対し共同体意識を持つ人は、いかなる共同体に対して共同体意識をもつと予想される。

以上の結果から、以下の回帰分析において「共同体意識」は「家族共同体意識」「部活共同体意識」「学校共同体意識」「職場共同体意識」「国籍共同体意識」「共同体意識の平均値」の 6 変数をそれぞれ説明変数として扱うこととした。

## (2) 「集団意識」の相関分析

集団意識についても相関分析を行った。集団意識は共同体意識のように対象となる共同体を特定しなかった。代わりに「感情」の側面と「金銭」の側面で場合分けをした。共同体意識と同様に相関係数を算出した。その結果が《表 3-3》である。

《表 3-3 「集団意識」の相関分析》

	X2	X3
X2	1	
X3	0.248563	1

(X2 = 「集団意識 (感情測定)」、X3 = 「集団意識 (金銭測定)」)

「集団意識 (感情測定)」と「集団意識 (金銭測定)」の間には相関が弱かった。すなわち、集団意識は測り方により異なる傾向を表す可能性が示されている。言葉を換えると、「多人数でいること」に対してプラスの感情（質問では「達成感」を想定した）を抱くことと金に換えうる価値を感じることは別の問題であることが予想されたのである。

以上の結果から、以下の回帰分析において「集団意識」は「集団意識 (感情測定)」と「集団意識 (金銭測定)」の 2 変数をそれぞれ説明変数として扱うこととした。

## (3) 「サービス残業をする意思」の相関分析

「サービス残業をする意思」についても相関分析を行った。サービス残業をする意思は 4 つの質問を用意した。質問ごとにシチュエーションを分け、各々の状況でどの程度サービス残業をする意思があるのかを測定した。その結果が《表 3-4》である。

《表 3-4 「サービス残業をする意思」の相関分析》

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y-s
Y1	1				
Y2	0.622072	1			
Y3	0.385436	0.254071	1		
Y4	0.403147	0.418396	0.43952	1	
Y-s	0.786345	0.749396	0.681427	0.786026	1

(Y1=「サービス残業をする意思 (チーム内)」、Y2=「サービス残業をする意思 (チーム外)」、Y3=「サービス残業をする意思 (担当未定)」、Y4=「サービス残業をする意思 (休日出勤)」、Y-s=「サービス残業をする意思 (合計点数)」)

「サービス残業をする意思 (チーム内)」「サービス残業をする意思 (チーム外)」「サービス残業をする意思 (担当未定)」「サービス残業をする意思 (休日出勤)」の 4 変数は、各々互いに相関が弱かった。このことから、一口にサービス残業といっても、シチュエーションによって残業を行う意思は一定ではないことが推測される。

一方で、「サービス残業をする意思 (合計点数)」については、別個の 4 つとの相関が強いと判断できる (ただし「サービス残業をする意思 (担当未定)」との相関係数は僅差で 0.7 に達していない)。したがって、状況を特定せずサービス残業という行動そのものに対し行う意思を持つ人は、いかなるシチュエーションでもサービス残業をすると予想される。

以上の結果から、以下の回帰分析において「サービス残業をする意思」は「サービス残業をする意思 (チーム内)」「サービス残業をする意思 (チーム外)」「サービス残業をする意思 (担当未定)」「サービス残業をする意思 (休日出勤)」「サービス残業をする意思 (合計点数)」の 5 変数をそれぞれ被説明変数として扱うこととした。

#### (4) 相関分析のまとめ

(1) (2) (3) の結果から、回帰分析では以下の指標を用いることとした。

『共同体意識』(説明変数)

- …「家族共同体意識」
- 「部活共同体意識」
- 「学校共同体意識」
- 「職場共同体意識」
- 「国籍共同体意識」

- 「共同体意識平均」
- 『集団意識』（説明変数）
  - … 「集団意識（感情測定）」
  - 「集団意識（金銭測定）」
- 『サービス残業をする意思』（被説明変数）
  - … 「サービス残業をする意思（チーム内）」
  - 「サービス残業をする意思（チーム外）」
  - 「サービス残業をする意思（担当未定）」
  - 「サービス残業をする意思（休日出勤）」
  - 「サービス残業をする意思（合計点数）」

### 3. 単回帰分析

本項では、前項で決定した指標を用いて単回帰分析を行った結果を記述する。分析は、5つに分類した被説明変数である「サービス残業をする意思」ごとに行った。有意水準は10%とし、係数が正ならばその説明変数が被説明変数に対し正の影響を与えている、すなわちその世界観がサービス残業を促すと推測できる。

(1) 「サービス残業をする意思（チーム内）」を被説明変数とした場合

「サービス残業をする意思（チーム内）」を被説明変数とした場合、すなわち自分の仕事は終わり終業時間となったが同じチームの同僚がまだ職場に残っている場合について単回帰分析を行った。結果を《表3-5》に記す。

《表3-5 「サービス残業をする意思（チーム内）」を被説明変数とした単回帰分析》

説明変数	係数	P 値	
家族共同体意識	0.071818	0.405642	
部活共同体意識	0.141651	0.063451	*
学校共同体意識	0.080276	0.268207	
職場共同体意識	0.15718	0.032017	**
国籍共同体意識	-0.08775	0.175548	
共同体意識平均	0.117231	0.250767	
集団意識（感情測定）	0.107977	0.040063	**
集団意識（金銭測定）	0.003631	0.064111	*

(\*は有意水準10%, \*\*は5%, \*\*\*は1%で有意であることを表す)

「部活共同体意識」「職場共同体意識」「集団意識（感情測定）」「集団意識（金銭測定）」

について仮説と整合的で有意な結果が得られた。共同体意識について、「共同体意識平均」が十分有意とならなかったことから、サービス残業行動を促すのは「部活」または「職場」にとりわけ強い共同体意識を持っている人であると推測できる。なおこの「部活共同体意識」は他の被説明変数に対しては有意とならなかった。

(2) 「サービス残業をする意思 (チーム外)」を被説明変数とした場合

「サービス残業をする意思 (チーム外)」を被説明変数とした場合、すなわち自分の仕事は終わり終業時間となったが違うチームの同僚がまだ職場に残っている場合について単回帰分析を行った。結果を《表 3-6》に記す。

《表 3-6 「サービス残業をする意思 (チーム外)」を被説明変数とした単回帰分析》

説明変数	係数	P 値	
家族共同体意識	0.100428	0.233124	
部活共同体意識	0.078799	0.297401	
学校共同体意識	0.047172	0.508018	
職場共同体意識	0.171629	0.016122	**
国籍共同体意識	-0.00997	0.876204	
共同体意識平均	0.133978	0.1789	
集団意識 (感情測定)	0.025367	0.629271	
集団意識 (金銭測定)	0.001592	0.413684	

(\*は有意水準 10%, \*\*は 5%, \*\*\*は 1%で有意であることを表す)

「職場共同体意識」についてのみ仮説と整合的で有意な結果が得られた。「職場共同体意識」は(1)でも有意であったが、同じく有意であった他の説明変数は(2)で有意性を失っている。これは、設定したシチュエーションの違い、すなわち職場に残っているのが同じチームのメンバーであるか否かから生じたと考えられる。

(3) 「サービス残業をする意思 (担当未定)」を被説明変数とした場合

「サービス残業をする意思 (担当未定)」を被説明変数とした場合、すなわち自分の仕事は終わり終業時間となったが誰がやってもいいが誰かがやらなくてはならない仕事が残っている場合について単回帰分析を行った。結果を《表 3-7》に記す。

《表 3-7 「サービス残業をする意思 (担当未定)」を被説明変数とした単回帰分析》

説明変数	係数	P 値	
家族共同体意識	0.072012	0.391314	
部活共同体意識	0.035178	0.641231	
学校共同体意識	0.048276	0.495431	
職場共同体意識	0.210595	0.002519	***
国籍共同体意識	0.048083	0.44844	
共同体意識平均	0.154447	0.117766	
集団意識 (感情測定)	0.105208	0.039757	**
集団意識 (金銭測定)	0.002501	0.193876	

(\*は有意水準 10%, \*\*は 5%, \*\*\*は 1%で有意であることを表す)

「職場共同体意識」ならびに「集団意識 (感情測定)」のみに仮説と整合的で有意な結果が得られた。後述するが、「サービス残業をする意思 (合計点数)」以外の被説明変数は質問を追うごとに「自身との接点が低下する」設定となっている。研究仮説では「絆」を重視する人ほどサービス残業をしやすいついていた。絆は、その対象が自分から離れているほど弱まるため、有意となる説明変数が (1) に比べ減少するのは整合的な結果であると言える。

#### (4) 「サービス残業をする意思 (休日出勤)」を被説明変数とした場合

「サービス残業をする意思 (休日出勤)」を被説明変数とした場合、すなわち本来出勤の義務はないが同僚に誘われて仕事をする場合について単回帰分析を行った。結果を《表 3-8》に記す。

《表 3-8 「サービス残業をする意思 (休日出勤)」を被説明変数とした単回帰分析》

説明変数	係数	P 値	
家族共同体意識	0.193266	0.068298	*
部活共同体意識	0.020169	0.834666	
学校共同体意識	-0.03641	0.68809	
職場共同体意識	0.105954	0.253329	
国籍共同体意識	-0.00598	0.941381	
共同体意識平均	0.083737	0.511617	
集団意識 (感情測定)	0.131996	0.043839	**
集団意識 (金銭測定)	0.002734	0.26784	

(\*は有意水準 10%, \*\*は 5%, \*\*\*は 1%で有意であることを表す)

「家族共同体意識」ならびに「集団意識 (感情測定)」に仮説と整合的で有意な結果が得られた。(1)(2)(3)で全て有意であった「職場共同体意識」が有意とならなかったのは注目に値する。この質問で設定したシチュエーションは「休日出勤」であり、「サービス残業をするか否か」を判断する地点が自宅か(それまで働いていた)職場かという大きな違いがある。つまり、休日出勤の場合、家族を優先するか、家族を置いて仕事をするかという大きな決断を迫られるのである。「家族共同体意識」が有意となったことを考慮すると、回答者は自分の家族を想定していないか、職場に対して家族に等しい認識を持っている、などの解釈が考えられる。

(5)「サービス残業をする意思 (合計点数)」を被説明変数とした場合

「サービス残業をする意思 (合計点数)」を被説明変数とした場合、すなわち「サービス残業」一般の場合について単回帰分析を行った。前節で述べたように、これはあらゆるサービス残業のシチュエーションに当てはまる傾向であると見なすことができる。結果を《表 3-9》に記す。

《表 3-9 「サービス残業をする意思 (合計点数)」を被説明変数とした単回帰分析》

説明変数	係数	P 値	
家族共同体意識	0.109381	0.105514	
部活共同体意識	0.068949	0.258212	
学校共同体意識	0.034828	0.545056	
職場共同体意識	0.16134	0.004599	***
国籍共同体意識	-0.0139	0.787796	
共同体意識平均	0.122348	0.127348	
集団意識 (感情測定)	0.092637	0.025221	**
集団意識 (金銭測定)	0.002615	0.09259	*

(\*は有意水準 10%, \*\*は 5%, \*\*\*は 1%で有意であることを表す)

「職場共同体意識」「集団意識 (感情測定)」「集団意識 (金銭測定)」について仮説と整合的で有意な結果が得られた。この分析は他の 4 つに比べて特殊である。他がシチュエーションを設定した結果であるのに対し、(5)はそれらの平均、すなわち「サービス残業」という行動全般に関する結果であると思なすことができる。言い換えると、あらゆる状況においてサービス残業の誘因となる可能性が高い説明変数が有意となっていると考えられる。



(6) 単回帰分析のまとめ

(1)～(5)の結果をまとめたものが以下の《表3-10》である。

《表3-10 単回帰分析のまとめ》

サービス残業をする意思 (行)	チーム内	チーム外	担当未定	休日出勤	合計点数
絆重視の世界観 (列)					
家族共同体意識				○	
部活共同体意識	○				
学校共同体意識					
職場共同体意識	○	○	○		○
国籍共同体意識					
共同体意識平均					
集団意識 (感情測定)	○		○	○	○
集団意識 (金銭測定)	○				○

(仮説と整合的で有意な結果が出た組み合わせに「○」を表示している)

4. 重回帰分析

本項では、前項で決定した指標を用いて重回帰分析を行った結果を記述する。

「サービス残業をする意思 (合計得点)」を被説明変数としたとき仮説に整合的で有意な結果をもたらした説明変数は「職場共同体意識」、「集団意識 (感情測定)」「集団意識 (金銭測定)」の3つであった。本項ではこの3指標のうち2つを組み合わせ説明変数とし (組み合わせは3つできる)、被説明変数は引き続き「サービス残業をする意思 (合計点数)」とした。

以下の《表3-11》に結果を記す。

《表3-11 重回帰分析の結果》

	係数	P 値	
職場共同体意識	0.54261	0.018574	**
集団意識 (感情測定)	0.261043	0.108122	

職場共同体意識	0.633601	0.004567	***
集団意識(金銭測定)	0.009928	0.085963	*
集団意識(感情測定)	0.320349	0.057877	*
集団意識(金銭測定)	0.007501	0.226558	

(\*は有意水準 10%, \*\*は 5%, \*\*\*は 1%で有意であることを表す)

特に「職場共同体意識」と「集団意識(金銭測定)」を説明変数とする重回帰分析では、職場の共同体意識が増すとサービス残業が増えるという効果が 1%水準で有意であり、金銭で測った集団意識が増すとサービス残業が減るという効果が 10%水準で有意である。

単回帰分析と重回帰分析の結果を比較すると、「職場共同体意識」と「集団意識(金銭測定)」の重回帰では両方が有意である一方、「集団意識(感情測定)」と「集団意識(金銭測定)」の重回帰分析では「集団意識(感情測定)」だけが有意である。3つの変数全てが有意であるという単回帰分析の結果がそのまま適用できない結果となっている。ここで、このような結果表れたのは欠落バイアスが生じているからだと考えられる。詳細は次項で考察する。

## 【第四節 分析結果の考察】

### 1. 相関分析について

(1) 「共同体意識」は単一の意識ではなく、対象により差がある

「家族共同体意識」「部活共同体意識」「学校共同体意識」「職場共同体意識」「国籍共同体意識」のそれぞれに対する相関係数が十分小さかったこと、並びに単回帰分析で有意になった変数とならなかった変数に分かれることが多かったことを踏まえると、「共同体意識」は単一の意識ではないと考えることができる。すなわち対象たる「共同体」により意識の強弱が変化し、経済行動に与える影響もまた単一ではない。

さらに「共同体意識平均」について、各共同体意識との相関係数は十分高かったことから、「どのような共同体でも重要視する傾向がある」者は存在すると予想できる。「共同体意識平均」が高い者は対象別の共同体意識も高い傾向にある。しかし、回帰分析においては有意とならなかったことから、「共同体意識」が経済行動に影響を与えるには「共同体意識が全体的に高ければ良い」わけではなく、個別の対象への特に強い共同体意識が求められると考えることができる。

(2) 「集団意識」は単一の概念ではなく、さらに複数の意識に分かれる

「集団意識（感情測定）」と「集団意識（金銭測定）」の相関係数が十分小さかったこと、ならびに単回帰分析と重回帰分析で有意になった変数とならなかった変数に分かれることが多かったことを踏まえると、「集団意識」は測定の仕方、すなわち特性によりさらに複数の意識に分割できると考えられる。

重回帰分析の結果を踏まえた上で、本項で用いた「集団意識（感情測定）」と「集団意識（金銭測定）」の相違を後述する。

(3) 「サービス残業をする意思」はシチュエーションにより変化する

「サービス残業をする意思（チーム内）」「サービス残業をする意思（チーム外）」「サービス残業をする意思（担当未定）」「サービス残業をする意思（休日出勤）」それぞれに対する相関係数が十分小さかったこと、並びに単回帰分析で有意になった説明変数が異なったことを踏まえると、「サービス残業をする意思」はその場のシチュエーションによって変化すると考えられる。例えば、同じチームの同僚が残業をしていたときは自分も残業をするからといって、その人物が休日出勤をするとは限らないのである。

また、「サービス残業をする意思（合計点数）」について各「サービス残業をする意思」との層関係係数が十分高かったことから、「どのような状況でもサービス残業を受け入れる傾向がある」者は存在すると予想できる。「サービス残業をする意思（合計点数）」が

高い者はシチュエーション別のサービス残業をする意思も高い傾向にある。しかし、単回帰分析と重回帰分析の結果においてシチュエーションごとに影響を与える説明変数が異なっていたことを踏まえると、その誘因となる絆重視の世界観は同一ではないだろう。

## 2. 単回帰分析について

### (1) 「職場共同体意識」がサービス残業行動を促す傾向がある

5つの単回帰分析のうち「サービス残業をする意思（休日出勤）」以外の4つにおいて「職場共同体意識」が仮説と整合的で有意な結果を示した。これは職場を重要視すると仕事への意識も高まることから自然な結果と言える。仕事を行う場所は当然職場であり、「自分が職場の一員であること」を重視することが「職場で行う仕事に注力すべきだ」という意識に繋がるのだと考えることができる。

一方で、「職場共同体意識」が「サービス残業をする意思（休日出勤）」に対してのみ有意な結果を示さなかった。この結果の解釈は次項で記す。

### (2) 「集団意識（感情測定）」がサービス残業行動を促す傾向がある

5つの回帰分析のうち「サービス残業をする意思（チーム外）」以外の4つにおいて「職場共同体意識」が仮説と整合的で有意な結果を示した。これは、仲間同士で物事を成し遂げることに価値を感じる人ほどサービス残業行動をすることを示唆している。なおここでいう「仲間」は「同じ共同体に属する人物」を指し、親密度や詳細な人間関係は考慮していない。「サービス残業をする意思（チーム外）」で有意とならなかったのは、想定されている「集団」が「同じチームではない同僚」であり、「仲間」としての認識が薄いためだと考えることができる。アンケート「サービス残業をする意思（チーム内）」と「サービス残業をする意思（チーム外）」を測る質問が隣接していたため、後者の回答を前者の回答に比べ低くする意識が働いたのかもしれない。本項では同じチームか否かの2段階でしかサービス残業をする意思を測らなかったが、対象をより細かく分けたとき、残業している同僚と自分との関係性（この場合職場での関係性を意味する。プロジェクトチームや部署、部門など）が強くなればなるほど、自分もサービス残業をしようという傾向が示唆される。

### (3) 「部活共同体意識」が同じチームについてサービス残業を促す傾向がある

「部活共同体意識」は被説明変数が「サービス残業をする意思（チーム内）」である場合のみ仮説と整合的で有意な結果が得られた。部活やサークルは複数の人間が同じ、

あるいは類似の目的をもって共に行動するという点で職場と似ている。部活やサークルの特徴として、橋本(2010)らは『大学サークル集団におけるコミットメント・モデル：準組織的集団の観点からの検討』において「趣味やスポーツを行うという、個人的目的に基づいて活動が為され、その行動が比較的自由である(中略)同時に、組織運営などの面において、役割や規則などによって行動が規制されている」と分析している。すなわち、部活やサークルは比較的個人の自由意思が尊重されるという点で職場とは異なるが、組織形態が整っていると言う点は職場と共通しているのである。

「部活共同体意識」が先に述べた「職場共同体意識」と同じ理由で有意となるとすれば以下のような解釈が可能となる。サービス残業の対象が「同じチーム」であるということは、そこに自分の意思が入り込む余地が多分にあるため、職場といえども部活やサークルと類似の特徴を少なからず持つため有意となる。一方、残業の対象が「チーム外」であったり、また職場全体を俯瞰する場合であったりするとき、自分の意思が反映されにくいため、有意でなくなるのである。

#### (4) 「休日出勤」を説明する変数の状況論的解釈

「職場共同体意識」は5つの被説明変数のうち4つに対し仮説に整合的で有意な結果を示したが、「サービス残業をする意思(休日出勤)」に対してのみ有意な結果を示さなかった。逆に、「家族共同体意識」は「サービス残業をする意思(休日出勤)」にのみ有意な結果を示した。

この結果は、サービス残業をする意思決定を行うタイミングが、他は「職場にいるとき(既に就業時間内の労働を完了し、帰宅する前の状態)」であるか「自宅(その他、職場以外のどこか)にいるとき」であるかの違いに起因すると解釈できる。前述のように、休日出勤は厳密な意味での「残業」ではないため、他のシチュエーションと色を異にする。シチュエーションによって影響力を持つ「共同体意識」が変化するならば、単回帰分析の結果を説明することができる。

シチュエーションにより認知や判断が変化するという立場を取る学問的手法に「状況論」がある。状況論は多く心理学や社会学等で用いられており、その基本的な考え方について、香川(2011)は『状況論の拡大：状況的学習、文脈横断、そして共同体間の「境界」を問う議論へ』において「認知とは個人の頭の内部に閉じたものではなく、常に社会的状況にひらかれ、個々の状況により多様であるとする」と述べている。言葉を換えると、人間の思考は絶対的な基準をもって決定されるのではなく、外界、すなわち社会におけるシチュエーションに応じて多様に変化する、という考え方である。

香川は同研究において、状況と状況の差異や相互関係、すなわち「境界」について分析している(研究では「状況境界論」と称されている)。その中で以下のような事例が紹介されている。

臨地（病院内）実習中のある看護学生が患者の近くにいたにもかかわらず、看護師にカーテン（道具）をひかれ病室の外に出されたりしたとき、自らが大学に所属する部外者であると感じ、病棟のメンバーではないという境界が可視化される。しかし、看護学生が病棟のカンファレンスで発言権を与えられたり、意見が取り入れられたりした際は、自らがむしろ病院のメンバーであるという感覚が強まり、大学と病院との間の境界の低減・消失を経験するという。

このような事例から、香川は「境界とは、アイデンティティ、身体的位置、道具、他者の行為の動き（関係性）の中で、時に消失・低減し、時に強く現れたりする動的なものであるといえるだろう」と指摘している（なお研究では、境界を越える際に従来の境界のあり方が変わり再構成され、それに伴い認知や関係性も変化するという「境界変容」の観念をもとに、「当人がどういうアイデンティティないしポジションに立つかで、境界の見え方が変化する」という議論の流れの中で上記の指摘が導かれている。本項では「家族」と「職場」の共同体意識について考察しているが、これら二つの共同体間の境界を越える際に「境界変容」が生じるほどの変化をもたらすことはない。しかしながら、「境界変容」の観点から導かれる上記の指摘は本項の考察に十分適用しうるものである）。

本稿では共同体意識と集団意識という「世界観」がサービス残業という「経済行動」に与える影響について分析しているのであり、世界観そのものの変容については議論していない。あくまで世界観の強弱が影響力を持つのかを考察しているので、それが状況に応じて変化するということは十分ありうる。香川の議論をもとに解釈すると、「家（その他、職場以外のどこか）にいるとき」の「家族」と「職場」に対する意識と、「職場にいるとき」の「家族」と「職場」への意識には差があると推測できる。各々に対する「共同体意識」が変化しなくとも、それが認知や判断に与える「影響」は変化するのである。単回帰分析の結果に沿って言い換えると、職場にいるときにサービス残業をするか否かを判断するときは「職場共同体意識」が影響力を持つが「家族共同体意識」はそれほど関与しない。一方「家（その他、職場以外のどこか）」にいるときにサービス残業（休日出勤）をするか否かを判断するときは「家族共同体意識」が比較的影響力を強めるが、逆に「職場共同体意識」は薄まるということになる。

さて、「家族共同体意識」が強いほど「サービス残業をする意思（休日出勤）」が強くなるという回帰分析の結果について考察する。これから単純に導かれる解釈は「家族」への共同体意識の強さが仕事への意欲に転換されている、というものである（ここでいう「意欲」は単に「仕事をするか否かでいえば、する」という判断を指す）。

家族と職場、家庭と仕事の葛藤を表す言葉に「ワーク・ファミリー・コンフリクト（WFC）」がある。山口（2010）は『常勤者の過剰修行とワーク・ファミリー・コンフ

リクト』で WFC の尺度について、

WFC 尺度には、「両方の役割を充分果たすのが困難だ」といった仕事と家庭の葛藤について対称的表現を用いて調査されることもあるが、最近では非対称的な「仕事の役割が家族の役割遂行の妨げになること」の程度を表す WIF 尺度と、「家族の役割が仕事の役割遂行の妨げになる」ことを表す FIW 尺度の二つの指標を用いることが多い。その理由は、この二つはワーク・ファミリー・コンフリクトの二つの側面でありながら、原因も結果も異なることが知られてきているからである。

と指摘している。なお WIF は “work interfering with family”、FIW は “family interfering with work” の略である。個人が家族と職場という二つの共同体に属するとき、多かれ少なかれ「葛藤」が生じる。この場合葛藤とはどちらを優先すべきか、あるいはどちらのためにもう片方を犠牲にすべきか、という考えが生じる状態である。ほとんど場合家族と職場は同一ではないため、全てのパフォーマンスを両者に同時に投入することは不可能なので、このような葛藤は必然であり、また、この葛藤を解消したいと願う。

WFC の誘因は多数存在するが、本稿におけるサービス残業に関連が深いと考えられるものの一つが「ジョブ・パフォーマンス」である。サービス残業は時間と労力を消費するばかりで金銭的な見返りは何もないが、その中で得られる者があるとすれば「仕事をする事」そのものに他ならない。すなわち、サービス残業を行うことにより自らの仕事の量と質を向上させることが可能である（結果的に必ず向上するとは限らない）。

ジョブ・パフォーマンスについて、Netemeyer (1996) らは『Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales』で以下のようなデータを報告している。この研究では WFC (WIF に相当) と FWC (FIW に相当) の誘因について 3 つの集団を対象に分析しており、《表 3-12》はその結果である。

《表 3-12 WFC と FWC の誘因 (Table 4 : Correlations With Other Variables より抜粋)》

Measure	Sample 1 (n = 182)			Sample 2 (n = 162)			Sample 3 (n = 186)		
	Coefficient $\alpha$	WFC	FWC	Coefficient $\alpha$	WFC	FWC	Coefficient $\alpha$	WFC	FWC
Organizational commitment	.89	-.20*	-.25**						
Job satisfaction	.94	-.36**	-.30**	.93	-.21*	-.16*	.97	-.27**	-.22**
MBI	.82	.56**	.38**	.86	.47**	.19*			
Job tension	.84	.58**	.32**	.82	.43**	.23*	.82	.55**	.38**
Role conflict	.84	.40**	.33**						
Role ambiguity	.85	.39**	.35**						
Intention-to-leave-an-organization	.98	.25**	.23**	.94	.14	.02	.94	.28**	.17*
Search-for-another-job	.88	.12	.18*	.91	.19*	.04	.92	.17*	.19**
Life satisfaction	.87	-.33**	-.44**	.87	-.41**	-.32**	.89	-.53**	-.35**
Relationship satisfaction	.94	-.01	-.16*	.96	-.30**	-.26**	.95	-.27**	-.20**
Relationship agreement	.86	-.14*	-.29**	.87	-.24*	-.20*			
Number of hours worked		.35**	.12		.44**	-.14		.28**	-.13
Sales self-efficacy							.79	-.15*	-.35**
Sales performance							.79	.00	-.38**
Physical symptomology				.92	.34**	.19*	.89	.42**	.37**
ATQ				.95	.29**	.23*	.95	.38**	.40**
Number of children living at home		.21*	.35**		.11	.18*		.07	.19*

Note. WFC = work-family conflict; FWC = family-work conflict. Empty cells indicate that the measure was not included for a given sample. MBI = Maslach Burnout Inventory; ATQ = Automatic Thoughts Questionnaire, a scale used to evaluate depression.  
\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

ジョブ・パフォーマンス (Sales performance) は Sample 3 にてデータが示されている。Netemeyer らが“FWC was more highly correlated with sales performance than was WFC,  $t(182) = 5.85, p < .01$ ”とまとめているように、ジョブ・パフォーマンスは「家庭が仕事の役割遂行を妨げている」という FWC (FIW) と強く負に相関が有意で表れているが、WFC (WIF) のほうとは有意な相関は表れていない。これは、ジョブ・パフォーマンスが高いほど（仕事を妨げるという）家庭への負の印象が低くなるが、仕事が家庭に与える影響に関する印象には関係がない、という解釈である。ただし、この研究を分析した Kossek (1999) らは“Family-to-work conflict has the strongest negative relationship to performance supports intuitive logic suggesting that family-to-work conflict is likely to have a biggest effect on work-related outcomes than work-to-family conflict. (FWC とジョブ・パフォーマンスとの間の強い負の相関は、FWC は WFC よりも仕事における結果に大きな影響を与えるという直感的に理解される関係性に整合的である)”とこの解釈を認めつつ、“While it seems that high levels of any type of work-family conflict should negatively related to high performance, research clearly needs to assess the direction of conflict, and type of conflict. (あらゆる WFC はジョブ・パフォーマンスの高さとの間に負の相関があるように見えるが、WFC の性質や方向性についても分析しなければならない)”と指摘している。しかしながら、ジョブ・パフォーマンスには様々な種類や測定方法があるのは否定しないが、本稿では「余分に労働することで達成した仕事の量と質を向上させる」という論理に注目することとするので、Netemeyer らの結果と解釈をこのまま用いることとする。この解釈は見方を変えると、ジョブ・パフォーマンスの向上は WFC を上昇させることなく FWC を低下させることに繋がる可能性を示している。すなわち、サービス残業を行う事で家庭に対する印象を損なうことなく仕事に対する印象を良くするわけであり、これは結果的に



「葛藤」の解消に繋がると考えることができる。

以上、状況論と WFC についての解釈をまとめると、個人は家族と職場の葛藤を解消するためにジョブ・パフォーマンスの向上という手段をとりうる。ジョブ・パフォーマンスの向上はサービス残業（休日出勤）によって達成される。そして、家族と職場の葛藤は両者を強く認識するときにより発生すると考えられる。すなわち、職場にいるときにサービス残業をするか判断するときは職場に対する意識が強いために「職場共同体意識」のみが働く。一方、自宅（その他、職場以外の場所）にいるときは家族に対する意識が強く、この状況で職場の同僚から連絡がくる（アンケートで想定したシチュエーション）と職場に対する意識が想起され、葛藤が際立つ。したがって、職場への意識に対し家族への意識が強い「休日出勤」というシチュエーションでは「家族共同体意識」が働くのだと考えることができる。

### 3. 重回帰分析について

#### (1) 職場への共同体意識がサービス残業行動を促す可能性がある

「職場共同体意識」を説明変数の一つとする重回帰分析では、「集団意識（感情測定）」との組み合わせでも「集団意識（金銭測定）」との組み合わせでもともに仮説と整合的で有意な結果が得られた。これは単回帰分析の結果と概ね一致するため、詳しい考察は前項を参照されたし。

#### (2) 共同体意識が一定の場合、金銭で測った集団意識が強いほどサービス残業が増える傾向にある

「職場共同体意識」と「共同体意識（金銭測定）」を説明変数とする重回帰分析の結果を見ると、双方とも研究仮説に整合的で有意な結果が表れている。このことから、己が務めている会社そのものへの意識が同じなら、物事を多人数で行うことに金銭を引き換えにするだけの価値があると感じる人ほどサービス残業を行うと推測できる。

#### (3) 集団意識の測定方法について

単回帰分析と重回帰分析の結果を比較すると、「職場共同体意識」と「集団意識（金銭測定）」の重回帰分析では両方が有意である一方、「集団意識（感情測定）」と「集団意識（金銭測定）」の重回帰分析では「集団意識（感情測定）」だけが有意である。これは欠落変数バイアスが生じているからだと考えられる。

各変数間の相関を調べた。その結果を下の《表 3-13》に示す。

《表 3-13 職場共同体意識、集団意識（感情測定）、集団意識（金銭測定）の相関係数》

	職場共同体意識	集団意識（感情測定）	集団意識（金銭測定）
職場共同体意識	1		
集団意識（感情測定）	0.281841	1	
集団意識（金銭測定）	0.031498	0.248563	1

いずれの係数も基準値として設定した 0.7 以上にはなっていないものの、「職場共同体意識」と「集団意識（感情測定）」の相関係数は、「職場共同体意識」と「集団意識（金銭測定）」の相関係数よりもかなり大きい。これを相対的な相関の強弱の差と判断すると、このことから、「集団意識（感情測定）」と「集団意識（金銭測定）」の重回帰分析では、「職場共同体意識」という重要な説明変数が欠落しているため、欠落変数バイアスが生じている可能性が示唆される。この場合、「職場共同体意識」との相関のより強い「集団意識（感情測定）」が「職場共同体意識」の代理変数として有意となっているのだと考えられる。つまり、「集団意識（感情測定）」は集団意識の変数として設定したものの、むしろ共同体意識の効果を拾う、という欠落変数バイアスがあるのである。

前述したように、「集団意識」は単一の意識ではなくその側面によりさらに分割される可能性がある。この解釈によれば、「集団意識（感情測定）」は集団意識というよりもむしろ「共同体意識」に近い概念であると予想される。多人数で物事をなすことに対する達成感をはじめとしたプラスの感情は、多人数でいることそのものよりもむしろ、共同体の枠組みを重要視する要因となっているというわけである。

## 第四節 総括

### 【第一節 結論】

#### 1. 「絆」と「サービス残業」の関係

サービス残業を受け入れる大きな要因は、共同体意識と集団意識の双方であることが推測される。ただし、状況に応じて誘因となる意識に違いがあることも示唆された。当初想定していた2つの「絆重視の世界観」は測定の結果それ以上に分化し、また共同体意識と集団意識を完全に分離して計測することはこんなであるという予測も得られた。「職場共同体意識」は概ねの冗状況で効果を発揮するが、「集団意識」は測定方法により結果が分かれた。また「家族共同体意識」「部活共同体意識」も場合によっては影響力を持つ可能性が示唆された。しかしながら、いずれにせよ絆重視の世界観がサービス残業行動に影響を与えているという研究仮説とは整合的で有意な結果が得られたといえる。

会社とは共同体であり、共同体には自分と同じ境遇の人間が多数存在している。また、共同体の中で意味を持つ（被雇用者の場合「働いて給料をもらう」こと）ためには自分勝手な行動ばかりしてはいけない。そこには必ず周囲の人間の目があり、その周囲が働いているとき、自分も働かなければならないという意識が強くなるのである。このフォーマルとインフォーマルの混合の度合いも「絆」という意識に影響を及ぼしている。また、ここには「労働と引き換えに賃金をもらう」という関係以外の意義が「仕事」に見いだされていると推測される。前述のように、伝統的経済学における経済人の立場に立てば、被雇用者は肉体的・精神的健康の毀損等、雇用者は被雇用者の生産性の低下等の大きなリスクが生じるサービス残業を強行するとは考えにくい。ただしそれは「仕事」を「労働力と賃金の交換」としてのみ捉えた場合であり、本研究は、その前提に意義を唱える面も持つといえる。

#### 2. 世界観研究の有用性

本稿では「絆」がサービス残業行動を促進するかもしれないと推測してきた。労働は伝統的経済学において「労働者—雇用者」の関係を研究する際に基本となる代表的な経済行動である。一方で「絆」は伝統的経済学で扱うことのない観念である。そんな「絆」が「労働」に影響を与えているとするならば、伝統的経済学の従来の研究手法では現実に即した結果を得ることは難しいといえる。本稿でこの推測通り、伝統的経済学のみで

は説明のつかない結果を得ることができた。特に設定した説明変数が「世界観」であることを思い出すと、個人の経済行動には、効用以外にも意思決定の基準となる要素が存在することが示唆されたことになり、本稿は世界観研究の有用性が表れたものとなった。グローバル化が叫ばれる現代<sup>13</sup>においては特に、国籍や文化、宗教、しろう、世界観が異なる人々と関わる機会は増加するため、効用という基準だけでなく<sup>14</sup>、世界観をはじめとした他の要素を考慮していく必要があるのである。以上より、「労働」をはじめ数多の経済行動について分析を行うときは、行動経済学や社会心理学などで用いる新たな分析手法も取り入れるべきであると考えられる。

## 【第二節 将来の研究課題】

本稿では「サービス残業」に影響を与える要素の一部を推定できたが、より現実に近づけ、社会に貢献できるものにするためには、さらなる研究が必要である。本節では将来の研究でいかなる点に注意し、またいかなる点を掘り下げるべきかを記述する。

### 1. 研究対象の細分化の必要性

本研究で行ったアンケートの回答者は全て大学生であり、実際に「社会に出て働いている」人々を対象としなかった。従って、各質問に対し（アルバイトをしているにしても）経験を伴わない意識で回答されたことになる。本稿では「絆」がサービス残業をする意思を促進するという研究仮説を立てたため、「絆」以外の誘因がアンケートへの回答の判断に影響を及ぼすことは好ましくない。したがって、研究対象を大学生に限定することは、学生と社会人の混交、あるいは社会人のみを対象とする場合に比べ、先入観のない純粋な結果を得ることに繋がったといえる。

しかしながら、サービス残業問題のほとんどは実社会の企業で起こっていることを踏まえると、現実の現象に則した十分な分析とは言えない。「社会に出て働いている」とは自分の食の種を自分で稼いでいるということであり、自己の生存を労働に依存している状態である。また、子供を持つ社会人は特に彼らを扶養するために賃金を得なければならないという状況にある。つまり、自分の生活を他者に依存している多くの「大学生」と「社会人」の間には大きな意識の差が存在する可能性が高い。したがって、本研究で得られた結果を一般化するためには、研究対象を社会人にまで広げることが必要である（ただし、前述したように「絆」を誘因として仮定した研究は他の誘因を排除する必要が生じる。このジレンマを解消することも将来の研究課題の一つであるといえる）。

また、厚生労働省の調査をはじめ多くの調査では、男女別、年齢階層別、雇用形態別など、データ収集の対象を細かく分類している。そして、例えば労働時間や賃金などはそれらによって変化することも示されている。本校を発展させるには、社会人と学生の区別以外にも研究対象を細分化することが求められる。

### 2. 「共同体意識」と「集団意識」のさらなる分析の必要性

本稿では「絆」の世界観として「共同体意識」と「集団意識」の2つを定義した。しかし、考察で述べたように「集団意識（感情測定）」は集団意識と言うよりむしろ共同体意識に近い意識なのではないかという解釈が得られた。このことから、本稿における「絆」の定義は十分ではなく、特性のさらなる分析と理解が求められる。

さらに、絆重視の世界観（特に「共同体意識」）は自分が置かれているシチュエーシ

ョンによって効果の強弱が変化することも示唆された。本稿ではシチュエーションを4つに分けたが、さらなる細分化がより現実に即した研究結果をもたらすと期待できる。

### 3. 現実社会への応用の模索

本稿では、サービス残業発生のメカニズムとして「労働環境」と「被雇用者の意思決定」の2つを要因として設定し、後者について分析を行った。結果、意思決定に永久していると考えられる絆重視の世界観がサービス残業をする意思に正の影響を与えている可能性が示された。これは、サービス残業の削減を目的とした制度は労働環境の改善を軸とするだけでなく、被雇用者の意識に働きかける面も求められるということである。

本稿の結果を参考にするなら、考えられる制度として「絆重視の世界観が意思決定に入り込む余地をなくした制度の創造」あるいは「絆重視の世界観を弱める」が考えられるが、どちらも現実的ではない。前者について、意思決定は結局のところ被雇用者が行うのであり、それを完全に排除することは（雇用者あるいは行政が作る制度では）不可能である。もし可能なら「強制的に（被雇用者の意思決定を挟まずに）」就業時監修料と同時に帰宅させる制度でも設定できれば良いだろうが、それだと労働形態の柔軟性が失われ他の面で負の影響が現れるだろう。後者について、これは前者よりも難しい話である。絆を重要視「すればするほど」サービス残業を行うという可能性が示唆された以上、教育や意識改革などによって「絆」を強める、あるいは「絆重視の世界観」を強めてしまうのは（少なくともサービス残業に限っては）逆効果である。したがって絆重視の世界観を弱めれば良いのだろうが、「絆を重要視すること」は善ではないが、当然悪でもない。「絆がなければいい」という議論はまずもって不可能である。

本稿の結果だけでは、大まかな方策提言の方向性は示すことができるものの、具体案を提示するには分析が不足している。上述の課題を含め、絆の対象、シチュエーション、被雇用者の特徴などをより深く分析することで一つの形が見えてくるだろう。さらなる研究を要する。

## 脚注

1) 日本国憲法第十一条「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。」

2) 労働基準を定める主な法制度は他に「最低賃金法」「労働安全衛生法」「労働者災害補償保険法」「労働契約法」などがある。特に「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」は契約関係を定める「労働三法」と呼ばれる。また、職種により直接関連が生じる法律も多々ある。ここでは労働時間と賃金制度の骨格を成す「労働基準法」を軸に議論する

3) 「権利能力平等の原則」は民法第三条「私権の享有は、出生に始まる。」に表れる概念であり、全ての人は権利義務の帰属主体となる資格を有するという原則を指す。

4) 労働の行政監督の役割を担うのが厚生労働省の出先機関である労働基準監督署（労基）である。労基は定期的に、あるいは申告があったときに事業所の調査を行い、法違反があった場合は行政指導を行う。なお、労基事態にサービス残業が横行しているという噂もあるが、そのパラドクスについては本稿では無視する

5) 「私的自治の原則」は、個人は自由意思に基づき自律的に法律関係を形成することができるという概念である。これにより、多くの場合当事者の申し立てが無い限り「訴訟」という現象は発生しない

6) 「パートタイマー」の定義は国により異なるが、概ね労働時間が正社員より短い非正規雇用の状態を指す。日本では「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。」と記述されている

7) 本稿の内容をもとに著者が作成。法制度に定められている細かな労働条件の差異は考慮していない

8) 本稿では単純に「就業時間外の全ての時間」を「プライベートの時間」として捉えている

9) 本稿の内容をもとに著者が作成

10) 本稿の内容を元に著者が作成

11) 就職活動における「OB訪問」あるいは「OG訪問」は、文字通り自分の大学の

卒業生を訪問し情報交換を行う活動である。就職を希望する企業に卒業生が在籍しているか調べ、その企業または本人に訪問の依頼をするパターンや、企業がそのような機械を設けるパターン、OB・OG 訪問のマッチングサービスを利用するパターンなどがあるが、いずれも多くの場合「同じ大学にいる・いた」点意外に接点がない場合が多い

1 2) 慶應義塾大学生 (学部や性別は不問) を中心に、著者の知人などに拡散する形でアンケートを行った

1 3) 2016 年度アメリカ大統領選の結果は世界の再ブロック化の予兆と見なす分析もある。しかしながら、交通機関の発達、通信技術の発展とネットワークの拡大 (特にインターネットの普及)、さらには環境問題という国境を超えた世界共通の課題などの存在を踏まえると、世界中の人々が容易に相互作用を起こすという傾向はもうしばらくは消滅しないだろう

1 4) 本稿は効用の有用性を否定するものではない



## おわりに

本稿では「絆」という一つの世界観がサービス残業という経済行動に対して有意な影響を及ぼすことが示された。これは単なる一つの研究結果としてだけでなく、世界観が経済行動に影響を与えうるという行動経済学の一観念を補完する役割も果たしている。現実には常に公式からはみ出す。経済学、とりわけ行動経済学という巨大な本に新たな1ページを加えることができたのなら嬉しく思う。

本稿を執筆するにあたって、未熟な著者に対して幾度となく助言をして下さった方々に感謝の意を表したい。まず大垣昌夫教授。教授の行動経済学と世界観に関するご指導がなければ本稿を一つの形に仕上げることは不可能であった。次にアンケート作成などで本稿の作成にあたって貢献してくれた班員(本節は大垣昌夫研究会7期研究班2班のメンバー一同が、あるいは個人が互いに対し記述しているのご理解いただきたい)。学生として初めての共同研究ということもあり、テーマの選定から分析まで滞りなく進展するというわけにもいかなかったものの、半年以上もの間切磋琢磨し、ようやくここにたどり着くことができた。幾多の壁にぶつかったが、今思い返すとどれをとっても良い経験となっている。この経験は論文執筆においてだけでなく、間違いなく今後の人生に活かされることであろう。そして本研究命題を実証分析するにあたって、細かいアンケートに協力していただいた大垣昌夫研究会の6期生、7期生と、慶應義塾大学生をはじめとする学生の皆様。忙しい中本稿のアンケートに時間を割いていただけのおかげで分析を行うことができた。この場をお借りして、改めて、心より感謝の意を表す。

## 引用文献

- 小倉一哉, 2008, 日本の長時間労働 ―国際比較と研究課題. 日本労働研究雑誌 50(6), 4-16, 2008-06.
- 香川 秀太, 2011, 状況論の拡大: 状況的学習, 文脈横断, そして共同体間の「境界」を問う議論へ. *Cognitive Studies*, 18(4), 604-623. (Dec. 2011)
- 黒田祥子・山本勲, 2014, 従業員のメンタルヘルスと労働時間 ―従業員パネルデータを用いた検証―. *RIETI Discussion Paper Series 14-J-020* 2014 年 4 月
- 厚生労働省, 1998. 「時間外労働の限度に関する基準」
- 厚生労働省, 2005. 「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施について (平成 17 年 10 月). <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/10/h1024-1.html>
- 厚生労働省, 2013. 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況 (平成 28 年 9 月). <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyouku-Kantokuka/0000032426.pdf>
- 厚生労働省, 2013. 「労働安全衛生調査 (実態調査)」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h25-46-50.html>
- 厚生労働省, 2013. 「平成 25 年度労働時間等総合実態調査 (主な結果)」  
[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/shiryo2.2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/shiryo2.2.pdf)
- 厚生労働省, 2014. 「平成 25 年度『脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況』を公表」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>
- 厚生労働省, 2015. 「平成 25 年若年者雇用実態調査の概況」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-h25.html>
- 厚生労働省, 2004~2015. 「毎月勤労統計調査 就業形態別月間労働時間及び出勤日数」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>
- 島津 明人, 2010, 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント. *ストレス科学研究* 2010,25,1-6
- 総務省, 2004~2010, 2012. 「労働力調査 農林業・非農林業, 従業上の地位 (非農林業雇用者については従業者規模), 週間就業時間 (10 区分) 別就業者数」  
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>
- 総務省, 2013~2015. 「労働力調査 世帯の種類・世帯主との続き柄・年齢階級・従業上の地位・雇用形態・従業者規模・産業・職業別平均年間就業日数・時間」

- <http://www.stat.go.jp/data/roudou/>
- 高橋陽子, 2005, ホワイトカラー「サービス残業」の経済的背景 —労働時間・報酬に関する暗黙の契約. 日本労働研究雑誌 536[=47(2/3)]: 56-68[145].
- 独立行政法人労働安全衛生総合研究, 2012. 「長時間労働者の健康ガイド」  
[http://www.jniosh.go.jp/oldsite/results/2012/0619/pdf/Health\\_Problems\\_due\\_to\\_Long\\_Working\\_Hours.pdf](http://www.jniosh.go.jp/oldsite/results/2012/0619/pdf/Health_Problems_due_to_Long_Working_Hours.pdf)
- 橋本剛明・唐沢かおり・磯崎三喜年, 2010, 大学サークル集団におけるコミットメント・モデル: 準組織的集団の観点からの検討. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*. 2010, Vol.50, No1, 76-88
- 日置孝一・唐沢穰, 2010, 集団実体性が意図と責任の判断におよぼす影響. *心理学研究* 2010年 第81巻第1号, pp. 9-16.
- 飛田操, 1991, 小集団問題解決場面における貢献度と満足度. 福島大学教育実践研究紀要第24号, pp.145-151.
- 安田宏樹, 2008, 職場環境の変化とストレス —仕事における希望—. *社会科学研究*. 第59巻 第2号, 2008.2.25, pp. 121-147
- 山口一男, 2010, 常勤者の過剰就業とワーク・ファミリー・コンフリクト. *RIETI Discussion Paper Series 10-J-008* 2010年1月
- G Loury, 1977, A dynamic theory of racial income differences. *Women, minorities, and employment discrimination*
- Kossek E.E. and C. Ozeki, 1999, Bridging the Work Family Policy and Productivity Gap: A literature Review. *Community, Work, and Family* 2, pp. 7-32.
- L. J. Hanifan, 1916, The Rural School Community Center. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* Vol. 67, New Possibilities in Education (Sep., 1916), pp. 130-138
- OECD, 2007. 「Human Capital: How what you know shapes your life」  
<https://www.oecd.org/insights/37966934.pdf>
- OECD, 2016. 「Average annual hours actually worked per worker」  
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>
- OECD, 2016 「FTPT employment based on a common definition」  
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>
- Paul G. Hiebert, 2008. *Transforming Worldviews: An Anthropological Understanding of How People Change*. Baker Academic
- Putnam RD, 2001, Social Capital: Measurement and Consequences. *Canadian Journal of Policy Research*(Spring 2001) :41-51
- Richard G. Netemeyer, James S. Boles, Robert McMurrian, 1996, Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal*

of Applied Psychology 1996. Vol. 81. No. 4,400-410

他、労働基準法、広辞苑第五版（岩波書店）

## 補足

◎アンケートで用いた質問

《回答者に関する質問》

★年齢を教えてください

【回答欄（記述式）】

★性別を教えてください

【回答欄（選択式2択）】○男 ○女

★社会人ですか、学生ですか

【回答欄（選択式2択）】○社会人 ○学生

《「絆重視の世界観」に関する質問》

★以下の「共同体意識」とは「同じ共同体のメンバーであることを重要視すること」を指すものとします

【1】以下の共同体にどれくらい共同体意識を持ちますか

1, 家族

【回答欄（選択式7択）】1（全く持たない）⇔7（とても強く持つ）

2, サークル・部活

【回答欄（選択式7択）】1（全く持たない）⇔7（とても強く持つ）

3, 大学・出身校

【回答欄（選択式7択）】1（全く持たない）⇔7（とても強く持つ）

4, 職場（アルバイトを含む）

【回答欄（選択式7択）】1（全く持たない）⇔7（とても強く持つ）

## 5, 国籍

【回答欄（選択式 7 択）】 1（全く持たない）⇔7（とても強く持つ）

【2】 1人で20万円を稼ぐのと、5人で100万円を稼ぐ（報酬は山分けとする）の  
とでは、どちらが達成感がありますか

【回答欄（選択式 5 択）】 1人⇔5人

【3】 5人で合計500万円稼げる仕事があります。このとき、自分の報酬が最低いく  
らまで下がっても働こうと思えますか

【回答欄（記述式）】

《「サービス残業をする意思」に関する質問》

★次に会社における残業行動についてお聞きします。ここでいう残業とは残業手当の出  
ない、いわゆるサービス残業を指します

【4】 自分の仕事が終わって帰宅時間になりました。同じチームの人が残って仕事をし  
ています。あなたはどれくらい残業し手伝いますか

【回答欄（選択式 4 択）】

- その人が終わるまで最後までやる
- 可能な限りやる
- 少し手伝ったら帰る
- 自分の仕事は終わっているので帰る

【5】 自分の仕事が終わって帰宅時間になりました。同じチームではないが同僚が残っ  
て仕事をしています。あなたはどれくらい残業し手伝いますか

【回答欄（選択式 4 択）】

- その人が終わるまで最後までやる
- 可能な限りやる
- 少し手伝ったら帰る
- 自分の仕事は終わっているので帰る

【6】 自分の仕事が終わって帰宅時間になりました。誰がやってもいいが、いつかは誰  
かがやらなければならない仕事が残っています。あなたはどれくらい残業しますか

【回答欄（選択式 4 択）】

- 終わるまで最後までやる

- 可能な限りやる
- 少しやって帰る
- 自分の仕事は終わっているので帰る

【7】 仕事のない日に、会社に出社している同僚が「溜まった仕事を片付けよう」と言  
って きました。あなたはどれくらい仕事をしますか

【回答欄（選択式4択）】

- 終わるまで最後までやる
- 可能な限りやる
- 少し手伝ったら帰る
- 休みの日なので行かない