

労働環境が与える働き手への関連性研究 On an Impact of Working Environment for Workers

井利 友規[†]
Tomoki Iri

能上 慎也[‡]
Shinya Nogami

1. はじめに

本研究では、労働環境が、会社の働き手に対してどのような影響を与えているのかを考え、働き手が仕事に対して活気に満ちた労働環境とは何かを会社の多様なデータや従業員満足度の面から検討する。本稿では労働環境、社会的な労働に関する概要と、本研究をどのように行っていくかについて述べる。

2. 労働環境について

本研究では働き手を取り巻く労働環境を下記の3つの要素で構成されるものとし、調査を行う。

- 「福利厚生」(保険や各種手当の有無など)
- 「労働時間」(労働時間やその制度など)
- 「休暇・休日」(有給や長期休暇の有無など)

3. 研究の背景と目的

3.1 労働環境に関する社会的な背景

近年、日本では企業や政府の取り組みとして、労働環境の改善を目標とする「働き方改革」といった労働環境の改善が社会で大きく注目されている。この取り組みの背景には長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備といったことが挙げられる。企業も、労働時間の制度などを導入し、多種多様な働き方を実現し始めている。

そして海外における働き方は、国ごとに多種多様な働き方が存在している。まずそもそも日本のように労働時間の規制を設けていない国もある(アメリカ)。一方、欧州圏では定労働時間を超える労働そのものを原則として禁止し、さらにその違反に対しては罰則をもつてのぞむという、より厳格な規制方式を採用している。

国際的な観点から見ても働き方というのは一辺倒ではないことが分かる。

3.2 労働環境の問題点

国際的に、労働時間と生産性について比較を行った文献[1]では日本とドイツ、イギリスの労働時間と生産性を比較した結果、日本にのみ見られた傾向として、長時間労働の影響として、生産性を高める一方で、時間あたり賃金率を引き下げる効果を持つと示唆された。

しかしながら、文献[2]によって示されているように、長時間労働は脳・心臓疾患、睡眠時間、疲労に影響を与えており、労働時間と従業員のメンタルヘルスの研究を進めていくべきだとした。このように労働時間をはじめとした労働環境は、働き手の健康問題だけでなく、賃金の低下にもつながっていることが分かっており、企業は早急な改善に取り組むべきである。

[†] 東京理科大学大学院 経営学研究科

[‡] 東京理科大学 経営学部

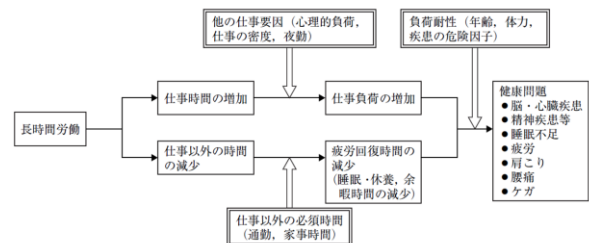


図1 長時間労働の健康影響メカニズム

3.3 通常の労働と弾力的労働時間制度に関して

現在、特定のある特定の職種・一定の要件のもとにおいて「裁量労働制」「フレックスタイム制」といった労働時間の制度を取り入れることができる。これらの労働時間に関する制度を「弾力的労働時間制度」と呼ぶ。下記に通常の労働時間制及び、[3]において示されている労働時間制度ごとの特徴をまとめる。

表1 通常の労働と弾力的労働時間制度

	詳細な分類	特徴
通常の労働時間制	-	原則1日8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならない。
変形労働時間制	(1)1ヶ月単位 (2)1年単位 (3)1週間単位	一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲にて特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができる。
フレックスタイム制	-	一定期間(1ヶ月以内)を平均し1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻・労働者がそれぞれ自主的に決定することができる。
みなし労働時間制	(1)事業場外みなし労働時間制 (2)専門業務型裁量労働制 (3)企画業務型裁量労働制	労働時間の算定が困難な場合、手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務において、所定労働時間、労使協定で定めた労働時間、労使委員会で定めた労働時間を働いたとみなすことができる。

3.4 労働時間制度ごとのメリット・デメリット

上記に示した労働時間制度であるが、それぞれの制度において、明確なメリットとデメリットが存在している。弾力的労働時間制度を取り入れる一貫したメリットは、働き手のライフスタイルに応じて柔軟に労働時間の調整ができることである。一方で、時間の管理が個人個人にゆだねられてしまう部分が強くなりがちなので、人によっては怠けてしまう、規定時間外労働の賃金の支払いが複雑になってしまうなどのデメリットも存在する。

そして、これらの弾力的労働時間制度の導入に当たっては労使協定や就業規則に定めようとして導入することとなるため、手間がかかり導入が進んでいるとは言い難いのが現状である。また全ての業種において上記の労働時間制度が導入できるわけではない。

表 2 各労働時間制度のメリット・デメリット

	詳細な分類	特徴
通常の労働時間制	-	原則1日8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならない。
変形労働時間制	(1)1ヶ月単位 (2)1年単位 (3)1週間単位	一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲にて特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができる。
フレックスタイム制	-	一定期間(1ヶ月以内)を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻・労働者がそれぞれ自主的に決定することができる。
みなし労働時間制	(1) 事業場外みなし労働時間制 (2) 専門業務型裁量労働制 (3) 企画業務型裁量労働制	労働時間の算定が困難な場合、手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしないうちに、所定労働時間、労使協定で定めた労働時間、労使委員会が定めた労働時間を働いたとみなすことができる。

3.5 研究の目的

本研究では、上記の問題点を踏まえて先行研究では示唆されていない労働環境と、従業員の満足度に関する研究を行い、働き手1人1人が仕事に満足しながら、健康に働くためにはどのような労働環境を目指すべきかを調査・分析結果から推測する。研究仮説は以下の通りである。

1. 労働環境が充実しているほど、従業員の満足度が高くなる。
2. 通常の労働時間制よりも、弾力的労働時間制度を導入した方が、従業員の満足に繋がる。
3. 弾力的労働時間制度を導入することで従業員の満足度が高まり、企業の業績がアップする。

4. 分析手法

分析手法には以下のような手法が考えられる。

4.1 紙面調査

数社を対象に、労働環境に関するアンケート調査を行う。労働環境において、どのような要素が従業員の満足に結びついているのか、及び働き手が現在の仕事をどれだけ満足して行っているのかを把握することを目的とする。働き手が、どれだけ満足して仕事を行っているかを測定する尺度にはユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度[4]を用いる。これは仕事に誇りを持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ている状態を指す、ワーク・エンゲイジメントを測定するものである。指標として、・活力(仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる)・熱意(自分の仕事に誇りを感じる)・没頭(仕事をしていると、つい夢中になってしまう)の3尺度でワーク・エンゲイジメントを評価するモデルである。

表 3 ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメントの設問

	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
	0	1	2	3	4	5
全くない	1年に数回以下	1ヶ月に1回以下	1ヶ月に数回	1週間に1回	1週間に数回	毎日
1. _____	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。(活力1)*					
2. _____	自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる。(熱意1)					
3. _____	仕事をしていると、時間がたつのが速い。(没頭1)					
4. _____	職場では、元気が出て精力的になるように感じる。(活力2)*					
5. _____	仕事に熱心である。(熱意2)*					
6. _____	仕事をしていると、他のことはすべて忘れてしまう。(没頭2)					
7. _____	仕事は、私に活力を与えてくれる。(熱意3)*					
8. _____	朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。(活力3)*					
9. _____	仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。(没頭3)*					
10. _____	自分の仕事に誇りを感じる。(熱意4)*					
11. _____	私は仕事にのめり込んでいる。(没頭4)*					
12. _____	長時間休まずに、働き続けることができる。(活力4)					
13. _____	私にとって仕事は、意欲をかきたてるものである。(熱意5)					
14. _____	仕事をしていると、つい夢中になってしまう。(没頭5)*					
15. _____	職場では、気持ちがほつらつしている。(活力5)					
16. _____	仕事から顔を切り離すのが難しい。(没頭6)					
17. _____	ことがうまく進んでいないときでも、辛抱強く仕事をする。(活力6)					

4.2 多変量解析

会社の財務データや労働時間に関するデータと、労働時間・休暇日数・保障の有無などを多変量解析することで労働環境が与える働き手への影響を客観的に分析する。解析手法としては重回帰分析、ロジスティック回帰分析、因子分析などの利用が考えられる。

5. 評価手法

以上の分析によって得られた結論に対する評価手法には次のような AHP による分析やアンケート調査などの手法を検討している。

5.1 AHP(Analytic Hierarchy Process)

紙面調査で得られたデータから AHP を用いて「福利厚生」「労働時間」「休暇・休日」それぞれにおいてどのような要因が従業員の満足度に繋がりやすいのか重要度を順位付けする。AHP は人間の勘やフィーリングなどの曖昧な尺度を含め、各代替案を合理的に評価する方法である[5]。下記に「労働時間」において満足に繋がるものが考えられる要因と、代替案として「弾力的労働時間制度」を用いた AHP モデルイメージを示す。

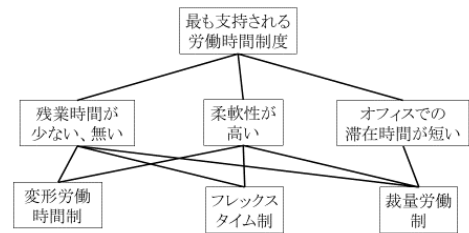


図 2 働き方の満足度及び不満度に関する AHP モデル例

6. おわりに

本稿では、現代社会の労働環境と課題、労働時間の制度、本研究で用いることを検討している評価モデルについて述べた。今後実際にデータ収集並びに分析を行っていき、従業員1人1人が仕事に満足しながら働ける労働環境を提案できるように研究を行っていきたい。業界や業種によっても適切な労働環境は異なると思われるため、「事業別」「職種別」の分析も考慮に入りたい。当面の研究課題は、どのようなデータを用いるか、分析に用いる変数はどのようなものであるかということであり、働き手の立場に立った多様な観点から労働環境を捉えていく必要性があるだろう。

参考文献

- [1] 阿部正治, “働き方と生産性”, 内閣府 ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究 報告書, 64-80, 2011-04.
- [2] 岩崎健二, “長時間労働と健康問題”, 日本労働研究雑誌 50(6), 39-48, 2008-06.
- [3] 厚生労働省, “労働時間・休日”, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html
- [4] ウィルマー・B・シャウフェリ, ピーターナル・ダイクストラ(著) 島津 明人(翻訳) “ワーク・エンゲイジメント入門”, 星和書店, 2012.
- [5] Saaty, T. L, “The Analytic Hierarchy Process”, McGraw-Hill, 1980.