

若年正社員の長時間労働と就業継続意欲

－職務特性と上司の管理マネジメント特性に着目して－

菅原 佑香

報告要旨

本報告では、残業時間と若年正社員の就業について、職場の要因に着目して検討を試みる。労働時間が長時間化することが就業意欲へはマイナスの効果をもたらすと考えられるが、職場の人間関係や上司の仕事の与え方といった職場のサポート的な要因が加わることにより、若年正社員の残業時間および企業内での就業継続意欲へ与える影響を明らかにすることを目的とする。分析方法は、既存調査の二次分析を通して、明らかにする。使用データは、JILPT が 2010 年 2 月に郵送モニターを利用してアンケート調査を実施した「労働時間に関する調査」である。分析の結果、以下三点が明らかとなった。

第一に、男女ともに、技能多様性がある仕事に従事する結果として、残業時間が長時間化する。

第二に、仕事内容が明確であることは、男女ともに、同一企業内での就業継続意欲を高めていた。つまり、仕事の範囲や目標がはっきりしていることは、若年層のように、管理職のポジションに従事していない立場にとっては、就業継続をする上での重要な要素になっているものと思われる。

第三に、男性の場合には、上司のサポートが就業継続意欲へ重要な役割を果たしていることが分かった。ただし、女性の場合は、有意な上司の管理マネジメントの効果を観察することは出来なかった。男性に比較し、女性は上司のサポートを受けていない可能性があるだろう。

本分析からはこれ以上の要因を探ることは出来ないが、今後は女性でより有用な就業継続意欲のサポート要因について、上司の管理マネジメントに加え、職場全体の仕組みとして、検討を行っていく必要があるだろう。

〔参考文献〕

菅原佑香「若年正社員の長時間労働と就業継続意欲：職務特性と上司の管理マネジメント特性に着目して」生活社会科学研究 22 号（2015 年）47-64 頁。