

# 絆重視の世界観がサービス残業行動に与える影響

片山雄介, 黒澤駿太, 山下菜生, 玉谷大知

## 要約

本稿では「絆重視の世界観」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の研究を行った。サービス残業とは自分に金銭的な利益がない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た。研究方法として, 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, 絆を職場での共同体意識として捉える質問ならびに集団意識を測る質問で研究仮説と整合的で有意な結果が得られた。

JEL 分類番号: Z10

キーワード: 絆, 共同体意識, 集団意識, サービス残業

## 1. イントロダクション

### 1.1. 昨今のサービス残業の実態

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。したがって、就業時管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。労働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。

### 1.2. 本研究における「絆」

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。

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。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。本研究ではこれを「共同体意識」の指針とした。

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。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。本研究ではそれを「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。

## 2. 研究方法

### 2.1. アンケート

大学生を対象として無料コミュニケーションアプリの「LINE」を用い、アンケートを拡散した。アンケート調査には「Google フォーム」を利用した。分析には 51 名の標本を用い、説明変数と被説明変数の質問の回答を数値化し、回帰分析を行ってその関係を調べた。

### 2.2. 質問項目と方法

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 はサービス残業行動を測る質問（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。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。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。なお、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。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。なお質問 4～7 はその合計点を一つの被説明変数とした。

そのほか「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付録に示す。

## 3. 結果と考察

### 3.1. 結果

以下の【表 1】にアンケート回答の記述統計量を示す。

なお説明変数は

X1-1…家族に対する共同体意識

X1-2…サークル・部活に対する共同体意識

X1-3…大学・出身校に対する共同体意識

X1-4…職場（アルバイトを含む）に対する共同体意識

X1-5…国籍に対する共同体意識

X1-s…共同体意識の総計 (X1-1+X1-2+X1-3+X1-4+X1-5)

X2 …達成感から捉えた集団意識

X3 …金銭的面から捉えた集団意識 (回答に「-1」をかけた数値)

Ys …サービス残業をする意思

を表す.

【表 1 アンケート回答の記述統計量】

	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-s	X2	X3	Ys
平均	5.84	4.82	4.39	3.59	4.69	23.3	3.8	-98.1	8.51
標準偏差	1.41	1.57	1.67	1.62	1.86	5.93	2.27	61	2.68
最小値	2	1	1	1	1	8	1	-500	4
最大値	7	7	7	7	7	33	7	0	14

各変数について単回帰分析を行った. 以下の【表 2】にその結果を示す.

【表 2 単回帰分析の結果】

説明変数		係数	P 値	
X1-1		0.437524	0.105514	
X1-2		0.275797	0.258212	
X1-3		0.13931	0.545056	
X1-4		0.645359	0.004599	***
X1-5		-0.05562	0.787796	
X1-s		0.097879	0.127348	
X2		0.370548	0.025221	**
X3		0.01046	0.09259	*

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

このように共同体意識の説明変数のうちでは, 職場での共同体意識のみについて, 共同体意識が強いとサービス残業を多くするという有意な傾向があった.

また, X1-4, X2, X3 のうち二つについて重回帰分析を行った. 以下の【表 3】にその結果を示す.

【表 3 重回帰分析の結果】

説明変数	係数	P 値	
X1-4	0.54261	0.018574	**
X2	0.261043	0.108122	
X1-4	0.633601	0.004567	***
X3	0.00993	0.085963	*
X2	0.320349	0.057877	*
X3	0.0075	0.226558	

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

特に X1-4 と X3 を説明変数とする重回帰では、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、X1-4 と X3 の重回帰では両方が有意である一方、X2 と X3 の重回帰では X2 だけが有意である。これは欠落バイアスが生じているからだと考えられる。そこで、各変数間の相関を調べた。その結果を下の表 4 に示す。

【表 4 相関係数】

	X1-4	X2	X3
X1-4	1		
X2	0.281841	1	
X3	0.031498	0.248563	1

X1-4 と X2 の相関係数は、X1-4 と X3 の相関係数よりもかなり大きい。このことから、X2 と X3 の重回帰では、X1-4 という重要な説明変数が欠落しているため、欠落バイアスが生じている可能性が示唆される。この場合、X1-4 との相関のより強い X2 が X1-4 の代理変数として有意となっているのだと考えられる。

### 3.2. 考察

#### 3.2.1. 職場への共同体意識と集団意識は別個の観念であると推測できる

表 4 の数値を見ると、X1-4、X2、X3 は互いに相関がなかった。このことから、共同体の枠組みへの意識である「共同体意識」と多人数である事への意識である「集団意識」は、

本研究の場合どちらも同じく会社組織への意識であるものの、互いに独立した別個の観念である可能性が示された。

ただし、X1-4 と X2 の相関係数は、X1-4 と X3 の相関係数よりもかなり大きい。このことから、「感情」の側面から測った集団意識は共同体意識との相関が強く、「金銭」の側面から測る場合と異なる性質を持つ可能性がある。このことから、集団意識は単一の観念ではなく、「感情」の側面と「金銭」の側面とで分離できると推測される。

### 3.2.2. 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

本研究では「家族」「サークル・部活」「大学・出身校」「職場（アルバイト含む）」「国籍」の大小 5 つの共同体に対し「共同体意識」を測る質問をしたが、サービス残業行動に影響を及ぼしていると推測できるのは「職場（アルバイト含む）」のみであった。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。この効果は表 2 の単回帰でも、表 3 の重回帰でも、ともに有意である。

### 3.2.3. 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

X1-4 と X3 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気かが表れている。このことから、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。

## 4. おわりに

### 4.1. 結論

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。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（労働者の場合「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ぬ。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。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。

## 4.2. 将来の研究課題

本研究で行ったアンケートの回答者は全て学生であり、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。これを先入観のない純粋な結果と捉えることもできるが、サービス残業問題のほとんどは実社会の企業で起っていることを踏まえると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。つまり、自分の生活を他社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。従って、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。

## 付録. アンケートで用いた質問

★年齢を教えてください

★性別を教えてください

○男 ○女

★社会人ですか、学生ですか

○社会人 ○学生

★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 2, サークル・部活 3, 大学・出身校 4, 職場（アルバイトを含む） 5, 国籍

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）のとは、どちらが達成感がありますか

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

（記述式）

★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

- 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

- 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

- 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

- 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

#### 引用文献

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.



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-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000032426.pdf>