

### <研究ノート>自律的に働くホワイトカラーの特徴： 働く側本人の意識に注目して

松浦, 民恵 / MATSUURA, Tamie

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Lifelong Learning and Career Studies / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

16

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

33

(終了ページ / End Page)

46

(発行年 / Year)

2019-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00022393>

# 自律的に働くホワイトカラーの特徴

## —働く側本人の意識に注目して—

法政大学キャリアデザイン学部教授 松浦 民恵

### 1 本稿の目的と分析の枠組み

#### (1) 自律的な働き方の重要性

情報化の進展は、在宅勤務、モバイル勤務等の柔軟な働き方を可能にした。こうした働き方の柔軟化による生産性向上が期待されているが、働く側からは仕事と仕事以外の切り分けの難しさに対する懸念の声もあがっている。たとえば労働政策研究・研修機構が2014年に実施した従業員調査<sup>1)</sup>でテレワーク従事者の回答結果をみると、テレワーク<sup>2)</sup>のメリットとして「仕事の生産性・効率性が向上する」が54.4%と過半数を占める一方で、デメリットとしては「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が38.3%とトップにあげられている(労働政策研究・研修機構(2015)、pp.51-52)。

仕事と仕事以外をうまく切り分けながら、柔軟な働き方を生産性の向上につなげていくためには、政策、企業、働く側本人それぞれに求められる役割がある。政策的な支援の面では、たとえば厚生労働省が『情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン』(2018年2月)を策定し、企業が制度を正しく導入・運用しやすいように、柔軟な働き方に対する法律の適用内容や留意点について整理している。企業も、職場の実態を踏まえながら制度を設計し、制度利用に向けた支援を行う必要がある。

一方、柔軟な働き方については、働く側の自由度を高める裏腹として、仕事のプロセスをある程

度働く側の裁量に委ねざるを得ない面もあることから、政策や企業がいくら取り組みを進めても、働く側本人が意識的に仕事と仕事以外の切り分けを行わなければ、適正な運用が阻害される懸念が大きい。前述のガイドラインのなかでも、「テレワーク<sup>3)</sup>を行う労働者においても、勤務する時間帯や自らの健康に十分に注意を払いつつ、作業能率を勘案して自律的に業務を遂行することが求められる」(p.13)と触れられているように、柔軟な働き方をうまく機能させるためには働く側の意識も重要なポイントになる。

そこで本稿では、特に働く側本人の意識に注目し、どうすれば「自律的な働き方」が可能になるのかについて考えてみたい。本稿でいうところの「自律的な働き方」とは、働く側本人が意識的に仕事と仕事以外の切り分けを行う働き方を指す。

なお、在宅勤務やモバイル勤務が可能なのは、制度としてこれらが適用されている労働者だけとは限らない。資料の持ち帰りや社外からのメールチェックが可能な環境があれば、短時間、小刻みであったとしても、在宅やモバイルで勤務している可能性が想定される。つまり、在宅勤務やモバイル勤務の制度適用者のみならず、このような実質的に在宅やモバイルでの勤務が可能な労働者においても、自律的な働き方は重要な論点になると考えられる。したがって、本稿では、制度適用者に分析対象を限定せず、実質的に在宅やモバイルでの勤務が可能な労働者を広く視野に入れることとした<sup>4)</sup>。

## (2) 使用するデータと分析の枠組み

分析に使用するデータは電機連合が2017年5～6月にかけて組合員10,086名および管理職605名を対象として実施した『ライフキャリア』に関するアンケート<sup>5)</sup>である。電機連合傘下の各企業別組合を経由して、調査票の配布・回収が行われた<sup>5)</sup>。有効回答は組合員8,399名(有効回答率83.3%)、管理職547名(同90.4%)の計8,946名である。

分析においては、勤務場所が社内である必然性が相対的に低いホワイトカラー(企画職、一般事務職、営業職、SE職、研究職、開発・設計職)<sup>6)</sup>のうち、プレッシャーの大きい中核的な役割を担うことが多いと推測される大卒以上の者を対象とした<sup>7)</sup>。

また、調査では、勤務時間外に仕事をするための資料の持ち帰り、勤務時間外における仕事のメールチェック、それぞれの可否を「できる」「一定条件のもとでできる」「できない」の三択でたずねている。勤務時間外の資料の持ち帰りやメールチェックが可能な職場においては、制度の有無にかかわらず在宅やモバイルでの勤務が発生しやすく、仕事と仕事以外の切り分けが難しくなることが懸念される。いいかえると、資料の持ち帰りやメールチェックが可能な職場においては、これらが禁止されている職場よりも、自律的な働き方が求められる必然性が相対的に高いと考えられる。そこで、自律的に働くホワイトカラーの特徴については、資料の持ち帰りやメールチェックのいずれかが可能な者を中心にみていくこととしたい。

さらに、自律的な働き方を評価する指標としては、「あなたは、ご自身の働き方を振り返ってみて、仕事をするときと仕事をしないときの『けじめ』がうまくつけられていると思いますか」という設問への回答結果を活用することとしたい。

## 2 「けじめ」の有無別にみたホワイトカラーの特徴

2では、まず大卒以上のホワイトカラー(4,475

件)について、勤務時間外に仕事をするための資料の持ち帰りや、勤務時間外における仕事のメールチェックの現状を概観する。そのうえで、資料の持ち帰りやメールチェックのいずれかが可能な者(3,225件)に分析対象を絞り、仕事をするときと仕事をしないときの「けじめ」の有無によって、働き方、生活との調和、性格や普段の行動、これまでの経験や属性等にどのような相違があるのかをみることを通じて、自律的に働くホワイトカラーの特徴を明らかにしたい。

### (1) 資料の持ち帰りやメールチェックの現状

#### ①資料の持ち帰りやメールチェックの可否

大卒以上のホワイトカラーの回答結果をみると、資料の持ち帰りが<できる>(「できる」+「一定の条件のもとでできる」)割合は50.5%となっている。メールチェックが<できる>(「できる」+「一定の条件のもとでできる」)割合はこれよりさらに高く、66.0%を占める(図1)。

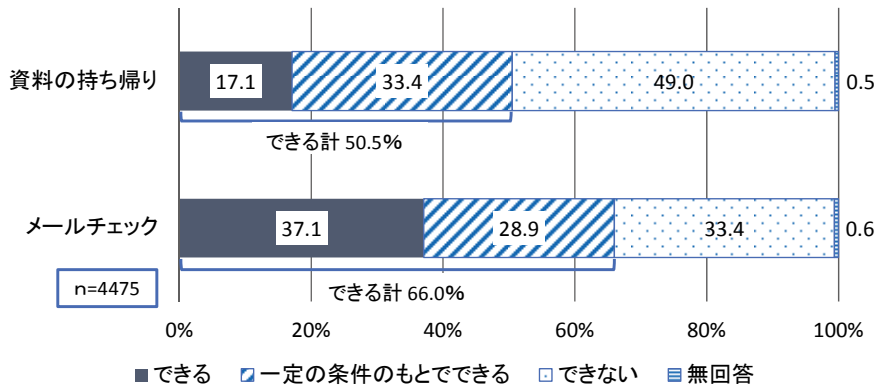
資料の持ち帰りやメールチェックの可否を属性別に概観すると、資料の持ち帰りが<できる>割合は、営業職(65.4%)や管理職(67.1%)で高く、一般事務職(37.9%)で低い。メールチェックについても、営業職(85.2%)や管理職(88.9%)で<できる>割合が特に高く、9割弱を占める(表1)。

#### ②時間の「けじめ」の有無

次に、表2に、仕事をするときと仕事をしないときの「けじめ」がうまくつけられているかどうかをたずねた結果を示す。上段は大卒以上のホワイトカラーの回答結果で、中段はそのうち資料の持ち帰り、メールチェックのいずれもできないとする者、下段はいずれかができるとする者に限定した回答結果である。

大卒以上のホワイトカラーの結果をみると、<そう思う>(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」、以下同様)があわせて63.0%、「どちらともいえない」が13.7%、<そう思わない>(「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」、

図1 資料の持ち帰りやメールチェックの可否



(出所) 電機連合『「ライフキャリア」に関するアンケート』より。

表1 属性別にみた資料の持ち帰りやメールチェックの可否

(単位: %)

	勤務時間外に仕事をするための「資料の持ち帰り」の可否					勤務時間外における仕事のメールチェックの可否					n (件)	
	(1) できる	(2) も一定の条件 のできるの	(3) できない ・ 1 +	できない	無回答	(1) できる	(2) も一定の条件 のできるの	(3) できない ・ 1 +	できない	無回答		
計	17.1	33.4	50.5	49.0	0.5	37.1	28.9	66.0	33.4	0.6	4475	
男性計	17.1	33.1	50.2	49.4	0.5	37.9	28.9	66.8	32.6	0.6	3759	
男性年齢別	20代以下	14.4	30.8	45.3	54.3	0.4	33.1	25.6	58.7	40.7	0.7	762
	30代	16.9	33.6	50.5	49.0	0.5	37.3	29.2	66.6	32.8	0.6	1720
	40代	17.0	34.2	51.2	48.7	0.1	40.4	30.8	71.1	28.6	0.3	907
	50代	23.2	33.1	56.3	42.6	1.1	44.5	29.0	73.5	25.4	1.1	366
女性計	17.4	35.0	52.5	46.8	0.7	32.9	29.3	62.2	37.1	0.7	711	
女性年齢別	20代以下	18.1	35.8	53.9	45.4	0.7	29.9	28.8	58.7	40.6	0.7	271
	30代	15.4	37.5	52.9	46.8	0.4	36.4	28.2	64.6	35.0	0.4	280
	40代	19.7	30.3	50.0	48.4	1.6	32.8	33.6	66.4	32.0	1.6	122
	50代	21.6	27.0	48.6	51.4	...	29.7	27.0	56.8	43.2	...	37
職種別	企画職	16.9	37.4	54.3	45.0	0.7	35.7	31.3	66.9	32.1	1.0	720
	一般事務職	12.9	25.0	37.9	61.0	1.1	29.4	21.0	50.4	48.5	1.1	272
	営業職	27.2	38.2	65.4	34.1	0.5	65.7	19.6	85.2	14.4	0.4	772
	SE職	13.9	33.4	47.3	52.2	0.5	38.1	29.6	67.6	31.8	0.6	883
	研究職	19.8	32.8	52.7	47.3	...	29.4	30.2	59.5	40.1	0.4	262
	開発・設計職	14.3	30.8	45.1	54.5	0.4	25.7	33.3	59.0	40.5	0.5	1566
区分別	組合員	16.6	32.6	49.2	50.3	0.5	35.3	28.8	64.1	35.2	0.7	4132
	管理職	23.3	43.7	67.1	32.9	...	58.9	30.0	88.9	11.1	...	343

(出所) 電機連合『「ライフキャリア」に関するアンケート』より。

以下同様）があわせて22.7%となっている。

資料の持ち帰り、メールチェックのいずれもできない者と、いずれかができる者を比較すると、いずれもできない者のほうが<そう思う>すなわち「けじめ」がつけられている割合が66.9%と若干高い（いずれかができる者は<そう思う>が62.0%）。この結果から、勤務時間外の資料の持ち帰り・メールチェックが禁止されれば、自ずと仕事と仕事以外が切り分けやすくなることが示唆される。ただし一方で両者の差はさほど大きくないことから、資料の持ち帰りやメールチェックが禁止されている場合でも、必ずしも「けじめ」をつけられているとは限らないということもわかる。

### ③勤務時間外に仕事のメール・電話、資料の作成や確認等を行う場所や時間

勤務時間外に「仕事のメール・電話、資料の作成や確認等（仕事の段取り等について考えることも含む）」をどのようなところで行うことができるか（ここ1年の大まかな1ヵ月をイメージ）についてたずねた結果をみると、「休日に家にいるとき」（42.0%）、「平日に家にいるとき」（39.8%）、「通勤時間中に」（39.1%）が上位3位に並んでいる。

また、「出張先への移動中に」（30.1%）も3割を超えている（表3）。

この結果を、資料の持ち帰り、メールチェックのいずれもできない者といずれかができる者とで比較すると、いずれもできない者では「勤務時間外にそうしたことはしない」が45.8%と、いずれかができる者の回答率（18.4%）を大きく上回っている。

しかしながら逆にいうと、資料の持ち帰り、メールチェックのいずれもできないと回答しているにもかかわらず、その半数強は勤務時間外を含むさまざまな場所で「仕事のメール・電話、資料の作成や確認等」を行っている。なぜこのような結果になっているのか。

その理由としては、2点考えられる。1点目は、ホワイトカラーの仕事のうち、たとえば考える仕事等は、本人がしなければならぬと思えば、資料の持ち帰りやメールチェックなしでもできないことはないということである。2点目は、資料の持ち帰りやメールチェックが形式的に禁止されているものの、実態としてそのルールに抜け道ができていいる可能性である。

次に、資料の持ち帰り、メールチェックのい

表2 仕事をするとときと仕事をしないときの「けじめ」がうまくつけられていると思うか

	(単位：%)									n (件)
	(1) そう 思 う	(2) ぼ ど そ ち う ら 思 か う と い え	2 そ う 思 う ・ 1 +	(3) な ど い ち と も い え	(4) ぼ ど そ ち う ら 思 か わ と い え	(5) そ う 思 わ な い	4 そ + 5 思 わ な い ・	無 回 答		
大卒ホワイトカラー計	23.4	39.6	63.0	13.7	16.9	5.9	22.7	0.5	4475	
うち、資料の持ち帰り、メールチェック いずれも不可能	27.8	39.1	66.9	13.3	14.1	5.6	19.7	0.1	1224	
うち、資料の持ち帰り、メールチェック いずれかが可能	21.8	40.2	62.0	14.0	18.0	6.0	24.0	0.0	3225	

注1. 上段の大卒ホワイトカラー計には大学院修了も含む。ホワイトカラーは企画職、一般事務職、営業職、SE職、研究職、開発・設計職。

注2. 下段は勤務時間外に仕事をするために資料の持ち帰りが「できる」「一定条件のもとでできる」と回答した者、もしくは勤務時間外に仕事のメールチェックが「できる」「一定条件のもとでできる」と回答した者。

(出所) 電機連合『「ライフキャリア」に関するアンケート』より。

表3 勤務時間外に仕事のメール・電話、資料の作成や確認等を行う場所（複数回答）

		(単位：%)									
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	n
		平日に家にいるとき	通勤時間中に	出張先への移動中に	出張先のホテル・旅館で	休日に家にいるとき	休日に出かけた先で	その他	たことほはしない	勤務時間外にそうし	無回答
大卒ホワイトカラー		39.8	39.1	30.1	26.8	42.0	9.3	2.2	25.9	0.8	4475
うち、資料の持ち帰り、メールチェックいずれも不可能		29.0	31.8	14.4	11.7	25.8	4.8	1.8	45.8	0.5	1224
うち、資料の持ち帰り、メールチェックいずれかが可能		44.1	42.2	36.2	32.8	48.5	11.1	2.4	18.4	0.4	3225
け 時 間 の 別	そう思う	39.9	41.1	34.4	29.3	41.2	8.2	2.4	22.2	0.2	1999
	どちらともいえない	43.8	43.8	35.8	35.1	52.0	11.1	2.7	15.1	1.1	450
	そう思わない	55.2	44.3	41.2	40.3	65.0	18.7	2.1	10.3	0.4	775

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

表4 資料の持ち帰りやメールチェックで心がけていることや実践している取り組み

		資料の持ち帰り						メールチェック					
		(1)	(2)	(3)	(4)	無回答	n	(1)	(2)	(3)	(4)	無回答	n
		し て い な い よ う に	限 定 し な い よ う に	緊 急 の 場 合 に	あ る 程 度 に	心 が け ら れ て い る	(件)	し て い な い よ う に	限 定 し な い よ う に	緊 急 の 場 合 に	あ る 程 度 に	心 が け ら れ て い る	(件)
計		18.4	45.8	26.8	8.8	0.2	2261	18.2	35.2	26.1	20.1	0.4	2954
け 時 間 の 別	そう思う	23.0	48.2	22.3	6.4	0.1	1381	21.7	37.2	23.9	16.9	0.4	1816
	どちらともいえない	10.6	45.6	33.4	10.0	0.3	320	15.4	34.0	29.2	21.4	...	415
	そう思わない	11.6	39.9	34.2	14.0	0.4	559	10.9	31.0	30.1	27.6	0.4	722

注. 左は勤務時間外に仕事をするために資料の持ち帰りが「できる」「一定条件のもとでできる」と回答した者、右は勤務時間外に仕事のメールチェックが「できる」「一定条件のもとでできる」と回答した者に関する結果。

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

れかができる者に限定して、時間の「けじめ」別の結果をみると、(1)～(6)までの全ての項目で<そう思わない>が<そう思う>を上回っており、特に「休日に家にいるとき」(23.8ポイント)、「平日に家にいるとき」(15.3ポイント)、「出張先のホテル・旅館で」(11.0ポイント)、「休日に出かけた先で」(10.5ポイント)では10ポイント以上の差が開いている。

このように、時間の「けじめ」がつけられていない者が多くの場所でメール・電話、資料の作成

や確認等を行っている実態が垣間みえる一方で、「けじめ」をつけられている者については「勤務時間外にそうしたことはしない」(22.2%)が相対的に高くなっている。

④資料の持ち帰りやメールチェックで心がけていることや実践している取り組み

調査では、資料の持ち帰りができる者、メールチェックができる者それぞれに対して、心がけていることや実践している取り組みをたずねている。

まず、勤務時間外に仕事をするための資料の持ち帰りで、心がけていることや実践している取り組みとしては「緊急の場合のみに限定している」が45.8%と最も高く、次に「ある程度制限をかけるようにしている」(26.8%)が続く(表4)。

時間の「けじめ」の有無別にみると、<そう思う>は「一切しないようにしている」(23.0%)、「緊急の場合のみに限定している」(48.2%)が高く、<そう思わない>は「心がけたり実践している取り組みはない」(14.0%)がやや高い。

次に、勤務時間外の仕事のメールチェックで心がけていることや実践している取り組みについては、資料の持ち帰りの場合と同様、「緊急の場合のみに限定している」がトップにあげられるが、回答率は35.2%と若干低くなっている。つまり、勤務時間外の仕事のメールチェックは、資料の持ち帰りと比べて、できるとする割合が高い一方で、心がけや実践の取り組みは低調になる傾向にある。

時間の「けじめ」別には<そう思う>で「一切しないようにしている」(21.7%)、「緊急の場合のみに限定している」(37.2%)がやや高く、<そう思わない>で「心がけたり実践している取り組みはない」(27.6%)が高くなっており、資料の持ち帰りと同じような傾向がみてとれる。

## (2) 働き方

### ①実際の働き方

実際の働き方についてみると、まず、昨年度の

年次有給休暇の取得率は、時間の「けじめ」をつけられている、すなわち<そう思う>が64.3%と、「どちらともいえない」(59.5%)や<そう思わない>(58.8%)を上回っている(表5)。

また、普段の1ヵ月の時間外労働時間、最も忙しかった月の時間外労働時間、1日の勤務時間外における仕事の残務処理時間(平日・休日)、勤務間インターバルが11時間より短くなる1ヵ月の回数は、いずれも時間に「けじめ」をつけられているほど短く、もしくは少なくなっている。

退社時刻・帰宅時刻・在社時間も同じような傾向で、「けじめ」をつけられているほど早く、もしくは短くなっている(表6)。

### ②働き方に関する考え

働き方に関する考え方については、時間の「けじめ」をつけられているかどうかで、真逆の特徴がみられる(表7)。

社外で仕事ができることについて対極的な意見を提示し、自分の考えがどちらに近いかをたずねた結果をみると、「けじめ」がつけられている者は「限られた時間を有効活用でき、仕事と仕事以外の生活の両立が図りやすくなる」(46.4%)がやや高く、逆につけられていない者は「仕事と仕事以外の生活のけじめがなくなり、社員の負担が大きくなる」(44.0%)が高くなっている。

働き方については、「けじめ」がつけられている者で「決められた時間の範囲内で、仕事に最善を尽くすべきだ」(50.3%)、「けじめ」がつけら

表5 年休取得率や労働時間等

	(%)	昨年度の年休取得率	普段の1ヵ月の時間外労働時間(時間)	最も忙しかった月の時間外労働時間(時間)	平日1日の勤務時間外に時間(時間)	休日1日の勤務時間外に時間(時間)	1ヵ月の勤務時間外に時間(回)	1勤務時間インターバルが11時間より短くなる1ヵ月の回数(回)	n(件)
計		62.3	27.1	54.2	0.7	0.4	3.9	3225	
けじめ別の	そう思う	64.3	25.2	50.8	0.6	0.3	3.5	1999	
	どちらともいえない	59.5	29.2	58.1	0.7	0.5	4.3	450	
	そう思わない	58.8	31.0	60.6	0.9	0.7	5.0	775	

表6 退社時刻・帰宅時刻・在社時間

	退社時刻	帰宅時刻	在社時間	n(件)	
計	19:29	20:26	11:07	3225	
けじめ別の	そう思う	19:17	20:14	10:55	1999
	どちらともいえない	19:39	20:37	11:16	450
	そう思わない	19:55	20:51	11:31	775

(出所) いずれも電機連合『『ライフキャリア』に関するアンケート』より。

れていない者で「決められた時間を過ぎても、任された仕事はやり遂げるべきだ」(42.7%)の支持率が高い。

残業規制については、「けじめ」をつけられているほど「仕事以外に使える時間が増えるので望ましい」、「けじめ」をつけられていないほど「仕事量が変わらなければ、不払い残業が増えるだけ

だ」の支持率が高い。

(3) 生活との調和

①生活時間の特徴

生活時間の特徴をみると、時間の「けじめ」をつけられているほど1日の家事・育児・介護時間、自分の趣味や自己啓発・学習時間がやや長くなる

表7 働き方に関する考え

(単位：%)

	社外で仕事ができることについて								働き方について										
	(1) Aに近い	(2) ややAに近い	(A) けじめがなく大きくなる負担	(3) どちらともいえない	(B) 両立を図りやすく	(4) ややBに近い	(5) Bに近い	無回答	n(件)	(1) Aに近い	(2) ややAに近い	(A) 時間も過ぎても仕事はやり遂げるべき	(3) どちらともいえない	(B) 決められた時間で最善を尽くす	(4) ややBに近い	(5) Bに近い	無回答	n(件)	
計	18.1	22.0	40.2	15.8	43.7	26.4	17.2	0.4	3225	10.1	25.5	35.6	17.6	46.4	25.0	21.4	0.5	3225	
け 時 じ 間 の 別	そう思う	18.0	20.6	38.5	14.7	46.4	26.7	19.7	0.4	1999	8.9	24.2	33.1	16.3	50.3	25.5	24.9	0.4	1999
	どちらともいえない	16.2	24.7	40.9	22.4	36.2	26.0	10.2	0.4	450	8.7	26.0	34.7	26.9	37.6	23.1	14.4	0.9	450
	そう思わない	19.6	24.4	44.0	14.7	41.0	26.1	15.0	0.3	775	14.1	28.6	42.7	15.5	41.4	24.8	16.6	0.4	775

(単位：%)

	残業規制について									
	(1) Aに近い	(2) ややAに近い	(A) 残業規制は自由時間が増え望ましい	(3) どちらともいえない	(B) 残業規制は不払い残業が増えるだけ	(4) ややBに近い	(5) Bに近い	無回答	n(件)	
計	12.6	19.9	32.6	21.1	45.6	24.0	21.6	0.8	3225	
け 時 じ 間 の 別	そう思う	14.8	21.6	36.4	21.1	41.9	23.2	18.7	0.7	1999
	どちらともいえない	8.7	18.0	26.7	28.4	43.8	26.2	17.6	1.1	450
	そう思わない	9.3	16.8	26.1	17.0	56.1	24.6	31.5	0.8	775

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

表8 1日の家事・育児・介護時間と、自分の趣味や自己啓発・学習時間

(単位：時間)

		平日	休日	平日	休日	n(件)
		介護1日の時間	介護1日の時間	自己啓発1日の時間	自己啓発1日の時間	
計		0.8	2.4	0.8	2.2	3225
け 時 じ 間 の 別	そう思う	0.9	2.4	0.9	2.4	1999
	どちらともいえない	0.7	2.3	0.7	2.2	450
	そう思わない	0.7	2.2	0.6	1.9	775

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。



傾向にある（表8）。

多様な人々と交流の機会がある組織や活動への継続的な参加状況については、組織や活動によって傾向が分かれており、「PTA・父母会・子ども会等」「趣味やスポーツなどの集まり」「ボランティア活動」に関しては、「はじめ」をつけられているほど参加率がやや高くなっている（表9）。

## ②時間配分の満足度

仕事をする時間とそれ以外の生活時間の「時間配分」の満足度は、「はじめ」をつけられている者のほうが圧倒的に高い。＜満足している＞（「満

足している」＋「どちらかといえば満足している」）とする割合は、＜そう思う＞すなわち「はじめ」をつけられている者で58.6%を占める一方で、＜そう思わない＞では19.6%にとどまっている。逆に、＜不満である＞（「どちらかといえば不満である」＋「不満である」）とする割合は＜そう思わない＞で61.4%を占める（表10）。

## (4) 性格や普段の行動

### ①性格

性格についてみると、時間の「はじめ」をつけられていない者は「心配性だ」（74.6%）、「小さ

表9 継続的に参加している多様な人々と交流の機会がある組織や活動（複数回答）

（単位：％）

	(1) 理町組合	(2) 地域内会・自治会・管	(3) ども会等	(4) PTA・父母会・子	(5) ラ子どものスポーツク	(6) の趣味やスポーツなど	(7) ボランティア活動	(8) 通大・大学院等の	(9) 業種交流会など	(10) 定期的な勉強会や異	(11) その他活動	(12) な参加しているものは	無回答	n (件)
計	18.8	16.2	10.0	8.0	34.2	6.4	1.3	9.2	1.8	36.9	0.9	3225		
け時 じ間 めの 別	そう思う	18.6	16.1	10.7	8.5	36.8	6.8	1.4	9.3	2.1	35.3	1.0	1999	
	どちらともいえない	17.8	17.1	9.6	5.8	32.4	6.0	0.4	10.0	1.1	39.3	0.9	450	
	そう思わない	19.7	15.9	8.3	8.1	28.8	5.7	1.8	8.6	1.4	39.6	0.8	775	

（出所）電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

表10 仕事時間と生活時間の時間配分の現状に対する満足度

（単位：％）

	(1) 満足している	(2) どちらかといえば満足している	(3) 1満足している・2満足している	(4) いどちらかといえ	(5) 不満である	(6) 4不満である・5不満である	n (件)		
計	15.2	28.9	44.1	21.0	23.3	11.7	34.9	3225	
け時 じ間 めの 別	そう思う	21.4	37.2	58.6	17.1	17.9	6.5	24.4	1999
	どちらともいえない	4.2	17.8	22.0	41.8	26.0	10.2	36.2	450
	そう思わない	5.5	14.1	19.6	19.0	35.6	25.8	61.4	775

（出所）電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

なことでもくよくよする」(57.4%)が自分に当てはまるとする割合が高く、「けじめ」をつけられている者を大きく上回っている(各11.7ポイント、17.5ポイント)(表11)。逆にそれ以外の前向きもしくは社交的な性格はすべて、「けじめ」をつけられている者の当てはまるとする割合が、「けじめ」をつけられていない者のそれを上回る。このうち特に「計画的に行動する」(14.8ポイント)、「好奇心が強い」(11.8ポイント)は10ポイント以上の差が開いている。

は、仕事にプラスになるような積極的な職務行動を並べて、自分に当てはまるかどうかをたずねている(表12)。結果として、すべての項目において「けじめ」をつけられている者がつけられていない者を上回っており、特に「どんな仕事でも自分なりの楽しみを見つける」(13.9ポイント)、「従来の方法を見直して、新しいやり方を考える」(13.3ポイント)は10ポイント以上の差となっている。

② 普段の行動

仕事をするうえで普段とっている行動について

(5) これまでの経験や属性等

① これまでの経験

これまでの出向・異動経験の有無については、

表 11 性格／自分に当てはまる割合

(単位：%)

	(1) に仲 良 く な れ る す ぐ	(2) す る 考 え て か ら 行 動	(3) 好 奇 心 が 強 い	(4) 心 配 性 だ	(5) 接 誰 に 対 し て も 優 し く	(6) の が 大 勢 で わ い わ い 騒 ぐ	(7) 計 画 的 に 行 動 す る	(8) 考 え る こ と が 楽 し い	(9) 小 さ な こ と で も く よ	(10) 他 人 に 気 配 り を す る	n (件)	
計	43.9	55.1	64.7	66.5	64.7	43.3	46.1	56.0	45.2	65.3	3225	
け 時 じ 間 め の 別	そう思う	47.9	58.2	69.2	62.9	66.0	46.3	51.7	59.2	39.9	67.4	1999
	どちらともいえない	36.7	50.7	57.6	68.9	58.4	40.0	37.3	51.8	47.8	57.8	450
	そう思わない	38.1	49.7	57.4	74.6	65.2	37.4	36.9	50.5	57.4	64.3	775

注. 当てはまる割合は「当てはまる」と「やや当てはまる」の計。

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

表 12 仕事をするうえで普段とっている行動／自分に当てはまる割合

(単位：%)

	(1) 報 を 取 集 す る な い 情	(2) 必 要 に 挑 戦 す る 苦 手 な	(3) 経 験 の 上 の 力 を 活	(4) 失 敗 を 見 つ け る し 活	(5) み ど り を 見 え し い	(6) 従 来 の 方 法 を 考 え 直 し い	(7) 新 技 術 を 考 え 製 品 な	(8) 他 社 の 心 動 を ま よ か す な	(9) 自 分 の 認 識 を キ ル や 能 力	(10) 将 来 の 仕 事 の 目 標	(11) 把 握 の 強 み を 意 見	(12) 自 分 と 異 な る 意 見 を	他 社 の 人 等 の ネ	n (件)
計	65.5	45.6	80.1	60.2	58.4	69.8	61.6	43.1	48.1	50.4	70.4	30.0	3225	
け 時 じ 間 め の 別	そう思う	66.8	47.9	83.5	65.4	63.1	71.5	63.1	45.8	50.9	53.4	73.5	32.5	1999
	どちらともいえない	64.0	40.7	74.2	52.0	52.7	66.7	60.2	39.3	43.6	46.7	65.1	25.3	450
	そう思わない	63.1	42.6	74.6	51.5	49.8	67.4	58.7	38.5	43.4	44.6	65.3	26.3	775

注. 当てはまる割合は「当てはまる」と「やや当てはまる」の計。

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

時間の「はじめ」の有無によってさほど大きな違いがみられないが、会社を変った経験（転社経験）（20.2%）や仕事の分野が大幅に変わった経験（34.9%）は、「はじめ」をつけられている者のほうがやや高くなっている（表13）。

これまでの勤務先で働いたことのある職場については、成長につながりそうな職場特性を列挙して、勤務経験の有無をたずねている。結果をみると、(1)～(7)の全項目において「はじめ」をつけられている者がつけられていない者を上回っており、特に「異なる意見でも意見を自由に言える職場」（11.5ポイント）は10ポイント以上の差が開いている（表14）。

## ②属性や昇進・昇格の早さ

その他の属性や企業の特徴別には、時間の「はじめ」をつけられているかどうかで顕著な差がみられなかったが、男女の構成には相違があり、「はじめ」をつけられている者は女性の割合（17.9%）がやや高い（表15）。

また、同期入社者に比べて昇進・昇格が早いと思うかとたずねた結果をみると、「はじめ」をつけられている者（18.6%）、「はじめ」をつけられていない者（17.4%）、「どちらともいえない」とする者（11.6%）の順に、＜早いと思う＞（「早いと思う」＋「まあ早いと思う」）とする割合が低くなっている（表16）。

表13 転社・出向・仕事変更・異動経験の有無

		(単位：%)												n (件)
		転社経験			他社への出向経験			担当する仕事の分野が大幅に変わった経験			別の事業所への異動経験			
		(1) ある	(2) ない	無 回答	(1) ある	(2) ない	無 回答	(1) ある	(2) ない	無 回答	(1) ある	(2) ない	無 回答	
計		19.0	80.9	0.1	19.9	80.0	0.1	33.2	66.7	0.1	49.2	50.6	0.2	3225
け時 じ間 めの 別	そう思う	20.2	79.7	0.1	20.0	80.0	0.1	34.9	65.1	0.1	48.1	51.7	0.2	1999
	どちらともいえない	19.3	80.7	...	22.0	78.0	...	31.6	68.4	...	52.4	47.6	...	450
	そう思わない	15.6	84.0	0.4	18.3	81.4	0.3	29.8	69.9	0.3	50.2	49.5	0.3	775

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

表14 これまでの勤務先で働いたことがある職場（複数回答）

		(単位：%)										n (件)
		(1) 異なる 言える 意見 職場 でも 自由	(2) らな い が マ ナ ス に な	(3) 失 敗 る マ イ ナ ス に な	(4) 若 手 や 女 性 が 活 躍 し	(5) 求 め ら れ る 職 場 が 常 に	(6) 新 製 品 の 入 場 が 常 に	(7) 新 技 術 が 常 に 学 ぶ	(8) 化 設 備 や 職 場 に 変	(9) 左 記 の 職 場 で 働	無 回 答	
計		57.8	27.8	43.1	31.1	16.4	42.8	13.9	13.6	0.5	3225	
け時 じ間 めの 別	そう思う	62.1	29.9	45.3	32.3	16.9	43.2	14.9	10.8	0.4	1999	
	どちらともいえない	50.9	26.2	41.6	32.4	14.9	44.2	14.0	16.9	0.4	450	
	そう思わない	50.6	23.2	38.6	27.0	16.0	40.9	11.2	18.7	0.6	775	

(出所) 電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

表 15 性別

		(単位：%)			
		(1) 男性	(2) 女性	無 回 答	n (件)
計		84.5	15.4	0.1	3225
け時 じ間 の 別	そう思う	82.1	17.9	0.1	1999
	どちらともいえない	87.1	12.9	...	450
	そう思わない	89.2	10.7	0.1	775

表 16 同期入社と比べた昇進・昇格

		(単位：%)									
		(1) 早 い と 思 う	(2) ま あ 早 い と 思 う	(3) 早 い と 思 う ・ 1 + 2	(4) ど ち ら と も い え な い	(5) や や 遅 い と 思 う	(5) 遅 い と 思 う	(6) 遅 い と 思 う ・ 4 + 5	(6) 同 期 は い な い	無 回 答	n (件)
計		3.8	13.6	17.3	48.3	12.0	20.3	32.3	1.9	0.1	3225
け時 じ間 の 別	そう思う	4.1	14.5	18.6	48.0	11.9	19.5	31.4	1.9	0.2	1999
	どちらともいえない	2.0	9.6	11.6	52.9	12.4	20.2	32.7	2.9	...	450
	そう思わない	3.9	13.5	17.4	46.3	12.1	22.5	34.6	1.5	0.1	775

(出所) いずれも電機連合「『ライフキャリア』に関するアンケート」より。

### 3 自律的な働き方の実現に向けて～分析結果のポイントと得られた示唆～

最後に、ここまでの分析結果を整理したうえで、ホワイトカラーの自律的な働き方の実現に向けて、得られた示唆をまとめて本稿の結びとしたい。

#### (1) 資料の持ち帰り・メールチェックと時間の「けじめ」

大卒以上のホワイトカラーの回答結果をみると、勤務時間外に仕事をするために資料の持ち帰りができるのは半数強、勤務時間外に仕事のメールチェックができるのは6割以上を占め、できる割合は営業職や管理職で特に高い。

仕事をするときと仕事をしないときの「けじめ」がうまくつけられているかどうかをたずねた結果を、資料の持ち帰り・メールチェックのいずれもできない者と、いずれかができる者で比較すると、できない者のほうが<そう思う>すなわち「けじめ」がつけられている割合が若干高い。また、勤務時間外に「仕事のメール・電話、資料の作成や確認等」をする場所をたずねた結果を、資料の持ち帰り・メールチェックのいずれもできない者と、いずれかができる者として比較しても、いずれもできない者の「勤務時間外にそうしたことはしない」という回答率が、いずれかができる者のそれを大きく上回っている。

これらの結果から、勤務時間外の資料の持ち帰

り・メールチェックが禁止されれば、自ずと仕事と仕事以外が切り分けやすくなることが示唆される。ただし資料の持ち帰りやメールチェックが禁止されているという者のなかにも、時間の「けじめ」をつけられていない者や、いろいろな場所で「仕事のメール・電話、資料の作成や確認等」を行っている者が少なからず含まれており、資料の持ち帰りやメールチェックが禁止されているからといって、必ずしも「けじめ」をつけられているとは限らないという実態も浮き彫りになった。

このような結果の背景として考えられるのは、①ホワイトカラーの仕事のうち、たとえば考える仕事等は、本人がしなければならぬと思えば、資料の持ち帰りやメールチェックなしでもできないことはないということ、②資料の持ち帰りやメールチェックが形式的に禁止されているものの、実態としてそのルールに抜け道ができていて可能性があること、である。

そもそも資料の持ち帰りやメールチェックが徹底的に禁止されれば柔軟な働き方は不可能であり、少なくとも在宅勤務やモバイル勤務の制度利用の際には資料の持ち帰りもメールチェックも認められることが必要条件となる。その上で、制度の枠外での、資料の持ち帰りやメールチェックを禁止するルールを設けることについては、仕事と仕事以外の切り分けに一定の効果は期待できるものの、決してルールが万能ではないことにも留意する必要がある。柔軟な働き方をうまく機能させ

られるかどうかは、仕事と仕事以外の切り分けに対して、働く側本人の時間の「けじめ」意識にかかってくる面も大きいことが、分析結果から示唆されている。

## (2) 自律的に働くホワイトカラーの特徴

時間の「けじめ」がつけられているホワイトカラー、つまり本稿でいうところの自律的に働くホワイトカラーの特徴としては、勤務時間外に仕事のメール・電話、資料の作成や確認等をしないという割合が相対的に高く、する場合の場所も限定される傾向にあり、勤務時間外の資料の持ち帰りやメールチェックを「一切しないようにしている」や「緊急の場合のみに限定している」割合が高い。

実際の働き方をみても、「けじめ」がつけられているほうが年次有給休暇の取得率が高く、労働時間が短い傾向が一貫してみられる。その背景にある働き方に関する考えをみても、社外で仕事ができることを「限られた時間を有効活用でき、仕事と仕事以外の生活の両立が図りやすくなる」と肯定的に捉え、働き方については「決められた時間の範囲内で、仕事に最善を尽くすべきだ」、残業規制については「仕事以外に使える時間が増えるので望ましい」という考え方を支持する傾向にある。

仕事と表裏の関係にある生活時間をみても、「けじめ」がつけられているほど1日の家事・育児・介護時間、自分の趣味や自己啓発・学習時間が長くなっている。注目されるのは、仕事をする時間とそれ以外の生活時間の「時間配分」の満足度が、「けじめ」がつけられているほうが圧倒的に高いことである。時間の「けじめ」を意識し、実際に時間配分を自分自身でコントロールすることが、時間配分に対する満足度の上昇につながっていると推測される。

さらに視野を広げ、「けじめ」がつけられているホワイトカラーの性格についてみると「計画的に行動する」「好奇心が強い」といった特徴がみられる。また、普段の職務行動として「どんな仕事でも自分なりの楽しみを見つける」「従来の方

法を見直して、新しいやり方を考える」が自分に当てはまるとする割合も、「けじめ」がつけられているホワイトカラーで高くなっている。

これまでの経験については、「異なる意見でも意見を自由に言える職場」を経験した者が、「けじめ」がつけられているホワイトカラーに多い。

男女別には、女性のほうが「けじめ」がつけられている傾向にある。

## (3) 自律的なホワイトカラーになるためには

上述のとおり、女性のほうが仕事と仕事以外の「けじめ」がつけられている傾向が強いのは、一般的に家庭責任を多く担っていることが関係している可能性が高い。つまり、「けじめ」をつけなければならない必要性があれば、自律的な働き方をせざるを得なくなる。逆に仕事と仕事以外の「けじめ」をつける必要性がなければ、あるいは必要性があるにもかかわらず本人がその必要性を認識していなければ、自律的なホワイトカラーになりにくいと推測される。

また、自律的に働くホワイトカラーの特徴として、時間の「けじめ」のみならず、性格（計画的に行動、好奇心）や普段の職務行動（仕事への自分なりの楽しみ、新しいやり方）においても、自己決定を踏まえて自ら動こうとする志向がみられる。つまり、このような志向がなければ、仕事と生活に関しても自らコントロールしたいという気持ちにつながらず、仕事と仕事以外の「けじめ」意識も醸成されにくいことが懸念される。

つまり、自律的に働くホワイトカラーになるためには、とりわけ自分自身の生活を再考し、仕事と仕事以外の「けじめ」をつける必要性が本当でないのか、あるいは、自分自身が今後の仕事と生活をどうしていきたいのか、を考えることから始める必要がある。

もちろん、仕事と生活に対する自分なりの希望や方向性を持って、時間に「けじめ」をつけようとしても、それが抑圧される職場経験が続けば、自律的なホワイトカラーになる道が閉ざされてし

まうことが懸念される。自律的に働くホワイトカラーの特徴として、「異なる意見でも意見を自由に言える職場」の経験があげられている。つまり、この結果から、一律的な価値観やルールを押し付けられるのではなく、自分の仕事と生活のために時間の「けじめ」を実践することが許容されるような職場風土が、自律的に働くホワイトカラーを増やすための素地になることが示唆される。

#### 注

- 1) 調査は、2014年10～11月にかけて、全国の企業1万社とその従業員6万人を対象として実施された。従業員には企業経由で「在宅勤務者」「モバイルワーカー」「その他の一般従業員」各2名ずつへの配布が求められている。従業員調査の有効回収は5,451件（有効回収率9.1%）である。
- 2) 従業員調査では、テレワークが「所属している勤務先の通常の勤務場所以外で仕事（Eメールや電話など情報通信機器を使ったテレワーク）をすること」として定義づけられている。
- 3) ここでいう「テレワーク」は、労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務を指す。
- 4) 本稿は松浦民恵（2018）を元に、一部加筆・変更して執筆したものである。執筆に当たっては、電機連合に設置された「ライフキャリア研究会」（主査：佐藤博樹中央大学大学院教授）の皆様から有益なアドバイスを頂いた。また、「『ライフキャリア』に関するアンケート」の分析においては、調査の実施主体である電機連合、調査の集計・分析を委託された労働調査協議会からご支援頂いた。ここに記して御礼申し上げたい。もちろん、本稿における主張は筆者の見解であり、誤りがあればその責はすべて筆者に帰する。
- 5) 各組合の実在組合員数に応じて、10名を下限として配布数が割り当てられている（10名に満たない場合は全員分）。管理職については比較的規模の大きいところを中心に、実在数に応じて5名を下限として配布が依頼された。
- 6) 職種については、製品組立職、装置操作職、機械・加工職、監督指導職、製造関連職、企画職、一般事務職、営業職、SE職、研究職、開発・設計職、その他職種が選択肢となっている。職種の選択肢のなかには「管理職」が含まれていないため、それぞれの職種のなかに管理職が含まれている。管理職かどうかについては、組合員と管理職で調査票の色が区分されており、回答者がどちらに属するかが識別できるようになっている。
- 7) 中核的な役割を担うホワイトカラーにはもちろん高卒以下も含まれるが、大卒以上に比べると数が少ないこと、高卒以下を分析対象に含めると補助的な役割を担う者も混在する懸念があることから、最終学歴を大卒以上に限定している。

#### 引用文献

- 厚生労働省（2018）『情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン』2018年2月。
- 電機連合（2018）『「ライフキャリア」に関するアンケート調査報告書（調査時報No.430）』。
- 松浦民恵（2018）「自律的に働くホワイトカラーの特徴－働く本人の意識に注目して－」電機連合『ライフキャリア研究会報告』電機総研研究報告書シリーズNo.17, pp.80-94.
- 労働政策研究・研修機構（2015）『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）』調査シリーズNo.140、2015年5月。

---

# Characteristics of White Collar Workers That Work Autonomously: A Focus on the Awareness of Such Workers

MATSUURA Tamie

---

This paper focuses on the awareness of the worker, and examines how to enable an autonomous work style through an analysis of a questionnaire on the boundary between one's work and life.

Results of the analysis suggest that, when companies forbid checking e-mail and taking materials home for after hours work, it becomes easier for employees to separate work and non-work. However, even among those, there are many who are not given clear workplace boundaries or who check work-mail and phone calls, and who create or view documents.

Some possible reasons for these results are 1) White collar workers are able to work without taking materials home or checking e-mail from home; and 2) there are workarounds for rules banning the taking of materials home or checking e-mail from home.

Characteristics of white collar workers

that work autonomously include not just the ability of boundary management, but also have personality aspects and normal behavior, and such people tend to direct and manage themselves.

Of course, even when one attempts to manage the boundary between one's work and life, if one's work experiences continually hinders that attempt, the desire to manage the boundary will likely decrease. A characteristic of white collar workers that work autonomously is "experience in a workplace where one can freely give opinions, even differing opinions". In other words, these results suggest that a work environment in which setting one's own delineation as to time for one's work and life, rather having uniform values and rules imposed, is a foundation for increasing white collar workers that can work autonomously.