
日本人の働き方と「働き方改革」 ——長時間労働の是正およびテレワーク導入の課題——

Japanese work style and “Work-style reform”:
The problem of reducing long working hours and introducing telework.

西田 裕子

関西大学大学院心理学研究科

寺嶋 繁典

関西大学臨床心理専門職大学院

Hiroko NISHIDA

Graduate School of Psychology, Kansai University

Shigenori TERASHIMA

Graduate School of Professional Clinical Psychology, Kansai University

◆要約◆

長時間労働の是正を目指し、政府主導で「働き方改革」が推進されている。本稿では、欧米の柔軟な働き方を概観し、歴史、文化、宗教観の違いを踏まえて、「働き方改革」を日本に導入する際の課題について、長時間労働の背景とテレワーク浸透の阻害要因を中心に検討を行った。日本人は歴史、文化的、宗教的背景から、曖昧さや多様性、調和を大切にしてきた。曖昧さや調和を重視することが、役割や責任の不明瞭さを生じさせ、日本固有の雇用慣行である年功序列や非成果主義的な制度につながった可能性がある。さらにこれらが長時間労働の背景要因となり、公私の区別を困難にする一因であることが示唆された。曖昧さを重要とする日本人にテレワークを導入するには、心身ともに仕事から離れること、すなわち適切な心理的ディタッチメントが重要となることを考察した。

キーワード：働き方改革 長時間労働 曖昧さ テレワーク

Abstract

In Japan, in order to reduce long working hours, the government is promoting “work-style reform.” In this paper, to determine the background factors of long working hours, we examined the historical, cultural, and religious backgrounds of Japanese people. The results of our study suggest that although Japanese people prefer ambiguity and equality, they are not good at clarity

and separation. There is a possibility that these characteristics of Japanese people may be a background factor of long working hours. These facts suggest that it may be important to encourage Japanese people to leave work both physically and mentally, in other words, it is appropriate psychological detachment, by introducing telework into Japanese culture.

keywords: “work-style reform” long working hours ambiguity telework

1. はじめに

うつ病などの精神障害による労災認定数は年々増加し、2017年度も過去最高の506件（厚生労働省, 2018a）となり、初めて500件を上回った。こうしたメンタルヘルス不調者の増加の一因として長時間労働があげられる。長時間労働は心身の疲労回復に必要な睡眠をはじめとする休息と回復の時間を減少させ、メンタルヘルスの増悪の原因となり得る。日本人の労働時間は長く、パートタイムを除く一般労働者の総労働時間は年間2000時間を超えており（厚生労働省, 2018b）、労働時間の削減は喫緊の課題である。このような状況の中、長時間労働の是正を主とした「働き方改革」が政府主導で行われている。

「働き方改革」では「働き過ぎ」を防止し、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」の実現を目指している。1947年に制定された「労働基準法」を70年ぶりに改定し、時間外労働に「法律による上限」を設け、「勤務時間インターバル」の導入、「フレックスタイム制」の拡充なども謳っている。さらに厚生労働省はワーク・ライフ・バランスや生産性の向上などの効果があるとして「テレワーク」の積極的な活用を推奨している。

政府主導の働きかけにより、「働き方改革」という言葉は徐々に浸透しつつあるが、その詳細について知る労働者は少なく、効果を感じている労働者の割合も十分とは言えない。労働時間の法的規制をはじめ、勤務時間インターバルやフレックスタイム制、テレワークなど欧米で実施されている制度をモデルに様々な制度の導入が促進される予定である。しかし日本にはそも

そも勤労をよしとする文化があり、黒田・山本（2014）は、日本人が実際の労働時間だけでなく、希望労働時間もイギリス人やドイツ人よりも有意に長いことから、日本人が労働を好む傾向にあることを指摘している。これらを考慮すると、西洋のシステムを一義的に導入することには疑問が残る。

本稿では、欧米各国の柔軟な働き方を概観し、歴史、文化、宗教観の違いを踏まえて、「働き方改革」を日本に導入する際の課題について、長時間労働の背景とテレワーク浸透の阻害要因を中心に検討する。

2. 各国の働き方改革

2.1 アメリカの働き方改革

リクルートワークス研究所（2018a）によるとアメリカでは、欧州と異なり柔軟な働き方に関する国としての一律の制度はなく、フレックスタイム制などは、それぞれの企業が従業員と個別に契約することで成立している。アメリカでは職務契約書によって仕事の範囲が明確化されており、大半のホワイトカラーには、ホワイトカラーエクゼンプション（労働時間規制の適用除外）によって労働時間の制約がない。アメリカでは、一律のルールに全員が合わせるのではなく、個人ベースのフレキシブル・ワークができる反面、成果を出せないときには雇用も保証されない。アメリカにおけるテレワークは、もともと通勤ラッシュ緩和のために導入されたが、9.11の同時多発テロ以降、危機管理対策として広まった（総務省, 2017）。2010年にはテレワーク強化法が成立し、連邦政府全職員に

テレワーク適格性判断の実施を定め、推進を図っている。民間企業における導入企業率は85%、テレワーク人口は20%（総務省，2017）と高い数字となっている。

2.2 欧州の働き方改革

ヨーロッパでは高い失業率やアメリカ、アジアとの経済成長のギャップ、人口増加の低迷や高齢化という多くの課題の中で、戦略的対抗策としてICT（情報通信技術）を活用した新たな働き方を積極的に支援している（総務省，2017）。ドイツやフランスでは、労働時間に関する法律が厳しく、時間管理の難しさからテレワークはアメリカほど浸透していない。また、他のヨーロッパ諸国では柔軟な働き方の普及によって、労働時間の短縮が実現されており、テレワークそのものが不必要な場合も多い（総務省，2017）。

イギリスでは、2000年のワーク・ライフ・バランスキャンペーンを実施して以降、フレキシブル・ワークの導入を推奨してきた（リクルートワークス研究所，2018b）。一定期間労働時間短縮制、ジョブ・シェアリング制、フレックスタイム制、労働時間圧縮制、在宅勤務、年間労働時間契約制などの多様な制度を備えており、2013年の時点で97%の従業員が1形態以上のフレキシブル・ワーク制度を利用可能である（BIS，2013）。テレワーク導入企業率は38.2%であり、テレワーク人口も24.0%とEUの中で6位となっている（総務省，2017）。

フランスでは1998年から週35時間制が導入されており、残業時間に対する非常に厳しい制限がある。そのため時間管理の難しいテレワークの導入企業率は14.0%（総務省，2017）と低い。しかし副業が合法であったり、就労活動個別口座制度の導入により、労働者の社会保険などの権利や未消化の年休を転職後も保持したりできることで、キャリアの断続による不利益がないようにしている（リクルートワークス研究所，2018a）。

ドイツでは、労働時間の短縮やフレックスタ

イム制、ジョブ・シェアリング制、無定形労働制や、信頼労働時間制度など、様々な形態のフレキシブル・ワークが存在する。ほかにも、残業時間の貯蓄口座制度や、長期間の休暇制度などがある（リクルートワークス研究所，2018a）。多くの柔軟な働き方の導入により、法定労働時間を越えて働く労働者は10%未満となり、長時間労働は政策的課題ではなくなっている（総務省，2017）。

3. 歴史的・文化的背景

日本の長時間労働の原因には様々な背景があると考えられるが、一つに雇用形態の問題がある。武谷（2008）は高度経済成長期を過ぎたころから、いわゆる日本型の雇用慣行、終身雇用、年功賃金などに様々な面からの見直しが叫ばれるようになるが、本質的にはいまだ多くの企業でこれらが残っていることを指摘している。

中でも採用方法が最も特徴的であり、先に人を採用し、それから仕事を割り振るという形態となっている。この「メンバーシップ型」（濱口，2011，p.37）では雇用が安定し、担当業務がなくなったとしても解雇ではなく、異動という形で仕事を変え、別の役割につくことができる。適性がなければ他の職務に就き、新しい職務に順応することもできる。そのため、企業内研修などの制度を設け、企業が社員を育てる環境が整っている。さらには、長年在籍することや、努力次第で昇給したり管理職に昇進したりすることも可能であり、いわゆる「叩き上げ」は日本独自の現象である。

また、大野（2014）によると、日本には職場をチームとして協力体制で仕事をする文化があり、チームの中に入ることで知識を得て、仕事に慣れ、結果的にスキルを獲得することができる。これが日本の高度成長を支えた日本的経営文化の一つの側面であったことを指摘している。しかし、この文化は半面、個人の仕事内容が明確化されておらず、他者との仕事の境界が

曖昧になりやすい。そのため目標が不明瞭で、その日にすべき職務内容や量がわかりにくく、長時間残業が生じやすい。

村田（2018）は ISSP（International Social Survey Programme）の調査結果から、仕事を自分一人できると思うかという質問に対し、どちらかといえばという回答も含めて「できる」と答える人が西欧や北欧ともに8割以上を占めるが、日本では2割程度であることを示している。そのため、日本では個人の権限や責任、仕事内容などが明確ではなく、一人で自律的に仕事ができないと述べている。さらに村田（2018）は「仕事を自分一人できると思う人が少ない国ほど、長時間労働者が多く、日本は特にその傾向が顕著である」と述べている。また、自律性の低い仕事をしている男性ほど労働時間が長くなるという結果もある（長松，2008）。

これに対して、欧米では、仕事に対して人が割り当てられる「ジョブ型」（濱口，2011，p.42）と言われる雇用方法を採用している。企業と労働者は、採用時に職務明細書で仕事内容や勤務地、勤務時間を明確に決定する。そのため、職務明細書に記載の無いことはする必要がなく、職務目的が明確で、目標を達成しやすく、長時間労働になりにくい。業務内容が明確であれば、休暇を取得した際などの代替要員も得やすくなる。ただし、職務内容が厳格に決まっているため、同一の仕事であれば、同一企業での昇給やキャリアアップは減多になく、昇給やキャリアアップのためには転職する必要がある、成果が出せなければ雇用は保証されない。仕事内容が同じであれば先輩や後輩であっても同一賃金であり、新人に仕事を教える必要はなく、職場で人材を育てることも困難である。

また日本人が長時間労働になりやすい原因として、勤労観の違いもある。30歳代から50歳代の男女に行った調査（酒井・篠原，1984）では、男女ともに半数が勤勉は美德であり、一生懸命働けば報われると考えていた。日本人の勤勉性は江戸時代にさかのぼる。武谷（2007）に

よると、江戸時代の農業において、家族で土地を耕し、産出量を増加させることで家族全体が豊かになるという経験を通して、勤勉に対して肯定的な価値観を形成していった。また、武谷（2007）は、この勤勉感は短期的、個人的なものではなく、すぐに成果は出なくても、勤勉に働き続ければ長期的には必ず成果が出るのだという意識であったとしている。こうした背景から、まじめにこつこつと働き続けることが良いことと考える国民性が生まれたのであろう。さらに武谷（2008）は、ヨーロッパの勤勉観は日本とは違い、基本的に階級社会であり、働くことはむしろ卑しいという感覚が現在も少なからず存在し、イギリス紳士であるためには、お金のために働いていないことという条件があると述べ、ボランティアはするが、むしろ働かない方が良く、労働を苦役と考える日本人とは、一線を画しているという。

これらを総合的に考えると、欧米人は個々に仕事that完結し、職務が明確であり、残業が生じにくい雇用形態であると同時に、積極的に休暇を取得したり、早く帰宅したりすることを望む歴史的、文化的背景を持つ。これに対し日本人は皆と協力して仕事をするを望み、仕事の役割が不明瞭な雇用形態であり、勤勉を美德とする国民性が存在することで残業が生じやすい文化でもあり、他国より長時間働くことを望む傾向がある。これらの差異が労働時間の差として表れていると考えられる。

4. 宗教的背景

日本では正月には神社に参り、盆には先祖を迎え入れ、ハロウィンを楽しみ、クリスマスにはプレゼントを用意する。実に柔軟性と多様性、併存性を含有した独自の宗教観を持つ。

河合（2003，pp.329-336）は日本神話とキリスト教を比較し、その違いが日本と西洋の文化や人の心のあり方に反映されていると述べている。古事記などの日本神話の構造の特徴は、中

心に「無為の神」が存在し、他の神々が時に対立や葛藤を生じさせながらも、「調和的な全体性を形成している」ことだという（河合, 2003, p.329）。その構造を「中空均衡構造」と名付け、この構造が日本人の心の構造にも当てはまると考えた。この「中空均衡構造」は中心を「空」にすることで、何かが中心を占めようとしても、対立する他の力が働き、適切な均衡状態を見出して、全体としてバランスをとることがきる（河合, 2003, pp.329-330）。この構造では、神々が微妙なバランスを保ちながら共存しており、一神教における唯一の「神」とそれに逆らう「悪」といった対立的な関係にはなっていない（河合, 2003, p.302, pp.330-331）。この構造において、「最も大切なのは、調和の感覚」である（河合, 2003, p.139）と述べている。また、キリスト教では、神・人・自然が明確に分離されているのに対して、日本神話では神・人・自然が一体となって融合している（河合, 2003, p.103）。さらに、聖書において天と地の分離が神の第二の仕事として語られるのに対し、日本神話においては、分離は行われるものの、物語が相当に展開した後に語られる。そのため河合（2003, p.73）は日本においては、「分離」を第一とするのが困難だったのではないかと考えている。

木村（1987, pp.24-25）はキリスト教では、個人と神が直接結ばれているのに対し、日本人の場合は人と人との「あいだ」の不定形な場所が神の役割を果たすとしている。一神教と多神教の差異について考えると、町田（2003, p.135）は一神教の対極を多神教としてとらえ、一神教を主語的理論、多神教を述語的理論であると考えた。そして多神教の述語的理論は俳句に代表されるように主語がなくても通じる広がりや無限性がある半面、曖昧でもあるとしている（町田, 2003, pp.125-127）。石田（1967, p.48, p.50）も一神教と多神教を比較し、一神教が不寛容で非妥協性であるのに対し、多神教は寛容性と融通性という特徴を持つとしている。さらに西洋

を徹底した首尾一貫性とするならば、日本文化の性質は、著しく妥協的、非合理的な融通性に富んでいる（石田, 1967, p.35）と述べている。

これらのことから、日本は太古の昔から、明確な対立や分離を避けて全体性を強調し、調和や多様性を重要視していたことがわかる。つまり日本人は明確な分離をさけることで、仕事とプライベートの区別を曖昧にしてきた可能性がある。さらに、調和を大切にすることが周囲と足並みを揃えることや、差が生じることを嫌うことにつながり、年功序列や非成果主義的な制度の確立に寄与したのであろう。

5. 自我の構造の違い

河合（1967, p.275）によるとユングは、意識の構造について、西洋が外向的であるのに対し、東洋は内向的であり、東洋人は外界よりも内的現実に関心があると述べている。さらに、西洋人が「自我」を中心として一つのまとまりをもった意識構造を持つのに対し、東洋人は意識の中心としての自我をもたず、無意識を含めた「自己」に心の中心があると考え、その意識と無意識の堺も曖昧であると指摘している（河合, 1967, p.277）。また河合（1995, p.40）は西洋人の自我は切断する力が強く、明確に区別し分離するのに対して、日本人の自我は他との一体感的なつながりを前提とし、できるだけ切断せずに包含していくと述べている。つまり、東洋人の意識は一つのまとまりをもたず、その中心となる自我も希薄であり、その特徴として自他の境界が曖昧であることなどを挙げている。西欧とは異なり、日本での「私」は、自他の区別がほとんどなく、自他が融合した「自他分離以前の存在」（河合, 1995, p.132）なのである。巖谷（1996）は河合の自我の構造の考えをもとに、「日本人の自我はその主体性に当たる部分を自己を通して得られる集団の意識に依っている度合いが極めて大きく、これが西洋人の自我の在り方と異なる点だと言える」と述べている。

石田（1967, p.35）も、日本人は自他、主体と客体、人間と自然との境を漠然としたままでいられる精神構造をしていると述べている。木村（1987, p.25）は、日本人の自己の本質がその個人の内部にではなく、他人との「あいだ」にあること、そして本当の自己というものがその人自身の中ではなく、全部外に、相手との間に出てしまっていることが、西洋人との決定的な違いだとしている。

こうした自他の境界の曖昧さ、未分化でありながら全体性を強調する日本人が個人ではなく集団を重視した働き方をし、他者と協同して個人の仕事の範囲や責任を明確に分離しない働き方をするのは当然である。

河合（1975）は自我について、西洋人は確立された個々の自我が他と関係を結ぶのに対し、日本人の集まりは、まず何よりも「全体としての場」を先に形成し、その場の平衡状態をいかに保つかということを重要視するという。これは欧米と日本の雇用制度における、メンバーシップ型とジョブ型との違いそのものである。このような差異は日常の職場においても認められる。例えば、欧米では役職の有無や上下に関わらず職場では個人の部屋が存在したり、パーティションなどで仕切ったりするケースが多い。日本では職場の机の高さを均一にし、いわゆる「島」を作ってそこに人を配置する。一人ひとり身長や座高が違う中、基本的には隣の人と同じものを使用する。つまり個人の差よりも、全体としての均一という調和の方が重んじられているのである。各々の個性に合わせた雑然とした環境よりも、均一で平等な環境の方がいいという日本人の感覚が根底に存在する。さらに中根（1967, p.77）は日本には伝統的に誰もがやればできるという能力平等観が強く根付いていることを指摘しており、黒川・佐々木・大竹ら（2017）の調査では、社会的選好が平等主義である人ほど総残業時間が長いことを明らかにしている。西・荒牧（2009）は、2008年のNHKの「日本人の意識」調査の結果をもとに、日本

では長い間終身雇用や年功序列が雇用慣行であったためか、仕事の条件よりも、職場の雰囲気や人間関係が考慮されるとしている。村田（2016）は日本人労働者の理想の仕事の条件として「仲間と楽しく働ける仕事」を重視する人々が最も多くなっていることから、多くの人が「仲間と楽しく仕事をしたい」という価値観を持っていることを明らかにしている。

このように、周囲との違いを気にすることや平等であること、仲間と楽しく働けることを重視することは、フレックスタイム制やテレワークなどの導入の妨げになる可能性がある。

6. 他者評価への過敏性

日本人には周囲の目を気にする傾向がある。山添（1999）は「いつも他人の思惑を気にしている日本人の人格発達の問題点」を挙げ、日本人は宗教においても、かわいがられたり愛されたりすることなどの甘えの感情を満たすことが核にあると指摘している。石田（1968, p.147）は、日本人は周りより先んずることには臆病であるのが、遅れをとることには異常なまでに見栄と恥を意識すると述べている。つまり、周りを気にしながら、遅れないように、同じように行動することを意識しているのである。太田（2009, p.56）も、日本人は成果を出すことよりも、頑張る姿を褒めてほしいという欲求が強いと述べている。そのため仕事においても自分が「何をしたか」ではなく、「どう思われたか」が重要となり、頑張っている自分を褒めてもらうことによって評価されることを望んできた。結局、こうした他者評価重視の傾向が、頑張っている姿を見せることを助長し、長時間労働の一端を担っていると推察される。また、日本では長時間労働をしていた者も欧州に転勤した際に労働時間が減少したこと（Kuroda,Yamamoto, 2013）や、長時間労働が評価される職場で働く労働者ほど、実労働時間も希望労働時間も長くなっていること（黒田・山本, 2014）から、日本人が周囲の影響を受け

で働いていることを明らかにしている。

さらに巖谷（1996）は日本の集団関係の特徴から考えて、集団から分離することを恐れるために、集団内で孤立したり集団から離反したりする可能性のある行動は容易には出現しにくいと述べており、日本の組織において集団とは違う個別の行動をとることの難しさを指摘している。

時間や空間、ひいては職場の雰囲気までもを共有することを重視し、集団と別の行動をとることを望まず、頑張っている姿を認めてほしいと考える日本人の職場文化において、見えない在宅でのテレワークへの抵抗が生じるのは自然なことである。

7. 考察

欧米各国の働き方改革には様々な制度があり、各国ともにパイロットケースなどで模索しながら、自国の文化に適した制度を取捨選択している状況にある。効果の出ている制度もあるが、日本は歴史的にも宗教的にも独自性があり、一概に欧米各国の制度が同様に功を奏するとは言えない。

日本人は歴史的に集団で勤勉に働くことをよしとする文化があり、宗教的には、分離を第一とせず調和や曖昧さを重視し、自我の観点からは、自我が曖昧なまま他者とつながり、他者に認めてもらうことを望む傾向がある。つまり、西洋が個人、分離、明確さを主とするのに対し、日本は集団、調和、曖昧さを特徴とする。これらすべてが長時間労働に影響しており、テレワークの浸透を妨げる一因となっている。要するに、日本人はそもそも仕事とプライベートの分離をあえて明確にしてこなかった可能性がある。アフターファイブをはじめ、飲みにケーション、社員は家族といった日本企業でよく聞く言葉は、公私が曖昧なまま、それはそれでバランスを保ちつつ、日本人の働き方を支えてきたことを示している。実際、厚生労働省発行の「テレワークで始める働き方改革」という

ガイドブックの中には「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と生活との切り分けやバランスを一層意識するようになり、仕事にメリハリをつけるようになる」ことを導入の効果として挙げている。これは導入の効果でもあり得るが、導入に際する注意点とも受けとれる。さらにテレワークは物理的に可能な職種と、不可能な職種があり、それが同一企業に存在すれば導入の際の不公平感が生じ得る。また、見えない場所で行う仕事への評価面での整備も求められる。

現代社会においては、厚生労働省がテレワークを推奨しており、労働者の働く時間と場所の柔軟性が高くなり、仕事とプライベートの境界がない働き方が増加している。仕事のオンとオフの境界を明確することは、労働者にとって疲労回復や睡眠のために重要である（久保, 2017）。Mellner（2016）のスウェーデンの労働者を対象に行われた調査によれば、時間や休日も全く制限なく仕事関連の携帯電話を使用することや、公私の境をうまくコントロールできないことが、かえって平日の労働時間を長くし、心理的に仕事との距離をとることを難しくすることを明らかにしている。

ワーク・ライフ・バランスの向上の担い手の一つとして期待されるテレワークであるが、欧米と比較すると公私の境が明確ではない日本人や日本の組織に導入するのは容易ではないと推察される。2014年に労働政策研究・研修機構（2015）が実施した調査によると、4割近くの人がテレワークのデメリットとして「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」と回答している。2018年の調査（エン・ジャパン株式会社）ではテレワーク経験者が、テレワークを選択した理由で最も多いのが「通勤時間を短くしてプライベートを確保するため」であるが、テレワーク経験者で、「今後はテレワークで働きたくない・わからない」と答えた人の理由は、「仕事とプライベートをハッキリ分けたいため」であった。この結果は、テレワークがプライベートの時間を

増加させることができるという利点がある反面、仕事とプライベートの区別を難しくする可能性を含むということを示唆している。長時間労働の是正やテレワークの導入においては、今後ますます「仕事時間外に仕事から心身ともに離れた状態」(Sonnentag&Fritz, 2007)という心理的ディタッチメントの概念が極めて重要となろう。テレワークを実施する際に、心理的ディタッチメントが困難な人の場合、仕事とプライベートの切り分けが一層困難になりやすく、そのことが心理的健康を阻害する可能性が示唆される。つまり、自宅にいても、仕事からうまく自分を切り離すことができる人は、テレワークを有効に活用できるが、仕事から自分を切り離すことが難しい人は、テレワークを実施した際に公私の区別がつきにくくなり、精神的健康に影響を及ぼす可能性がある。実際、筆者らの調査においても、仕事から自分を切り離すことができる人、つまり心理的ディタッチメント得点が高ければ高いほど、精神的に健康であるという結果が出ている。これらのことから、仕事から離れてリラックスしたり、余暇を楽しんだりすることは、精神的健康をもたらすために重要である。しかし心理的ディタッチメントの程度を他国と比較した研究はほとんど行われておらず、本邦における心理的ディタッチメントの背景要因に関しての研究もわずかに散見される程度である。

今後は長時間労働の是正や、テレワークの普及に寄与するためにも、日本人労働者の心理的ディタッチメントの背景要因を明らかにし、仕事とプライベートを分離できる方法を検討する必要がある。有効に活用すれば、通勤時間を削減でき、プライベートの時間を増やすことのできる可能性を持つテレワークだが、これを浸透させ、心身ともに健康な状態を保持するためにも、分離に慣れていない日本人の心理的ディタッチメントの要因を明らかにすることは今後の重要な検討課題である。

文 献

- Department for Business, Innovation and Skill (2013): Research Paper No. 184 The Fourth Work-Life Balance Employer Survey
- エン・ジャパン株式会社 (2018): 8,000名の社会人に聞く「テレワーク」実態調査 News Release No. 2836 <https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/13944.html> (2018年12月30日)
- 濱口桂一郎 (2011): 『日本の雇用と労働法』 日本経済新聞出版社
- 髪岩秀章 (1996): 自我・自己愛の防衛としての集団『人間性心理学研究』 14(2):152-161.
- 石田英一郎 (1967): 『東西抄』 筑摩書房
- 石田英一郎 (1968): 『人間を求めて』 角川書店
- 河合隼雄 (1967): 『ユング心理学入門』 培風館
- 河合隼雄 (1975): 自我・羞恥・恐怖—対人恐怖症の世界から『思想』 611:670-685 岩波書店
- 河合隼雄 (1995): 『ユング心理学と仏教』 岩波書店
- 河合隼雄 (2003): 『神話と日本人のこころ』 河合俊雄編 岩波書店
- 木村敏 (1987): 『人と人とのあいだの病理』 河合文化教育研究所
- 厚生労働省 (2018a): 「平成29年度 過労死等の労災補償状況」 https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/H29_no2.pdf (2018年12月30日)
- 厚生労働省 (2018b): 「毎月勤労統計調査 平成29年度 分結果確報」 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/29/29-2fr/mk29fr.html> (2019年1月9日)
- 厚生労働省: 「テレワークで始める働き方改革」 テレワークの導入・運用ガイドブック https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category7/01_01.pdf (2018年12月30日)
- 久保智英 (2017): 近未来を見据えた働く人々の疲労問題とその対策を考える ～オンとオフの境界線の重要性～ 『労働安全衛生研究会』 10(1):45-53.
- Kuroda, S., and Yamamoto, I. (2013): Do peers affect determination of work hours? Evidence based on unique employee data from global Japanese firms in Europe. *Journal of Labor Research*, 34(3), 359-388.
- 黒田祥子・山本勲 (2014): 希望労働時間の国際比較 仮想質問による労働供給弾性値の計測 『日本経済研究』 70:82-107.
- 黒川博文・佐々木周作・大竹文雄 (2017): 長時間労働者の特性と働き方改革の効果 『行動経済学』 10:50-66
- 町田宗鳳 (2003): 述語的論理と二十一世紀『あいまいの知』 河合隼雄、中沢新一編 岩波書店
- Mellner, C. (2016): After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management* 9(2):146-164.

- 村田ひろ子 (2016)：仕事の満足度を左右するのは、仕事内容か、人間関係か～ ISSP 国際比較調査「仕事と生活」・日本の結果から～『放送研究と調査』66(5)：72-89.
- 村田ひろ子 (2018)：何が仕事のストレスをもたらすのか～ ISSP 国際比較調査「仕事と生活（職業意識）」から～『放送研究と調査』68(3)：38-50.
- 長松奈美江 (2008)：長時間労働と仕事における自律性「強いられるもの」としての長時間労働：阿形健司編 (2005)『働き方とキャリア形成』SSM 調査研究会：103-125.
- 中根千枝 (1967)：『タテ社会の人間関係』講談社 p.77
- 西久美子・荒牧央 (2009)：仕事の満足度が低い日本人～ ISSP 国際比較調査「職業意識」から～『放送研究と調査』59(6)：18-31.
- 大野邦夫 (2014)：日本と欧米における技術文書管理の比較『研究報告情報基礎とアクセス技術』114(1)：1-8
- 太田肇 (2009)：『認められる力』会社で成功する理論と実践 朝日新聞出版
- リクルートワークス研究所 (2018a) Works Report フレキシブル・ワーク 欧米の「新しい働き方」を支える政策・制度
- リクルートワークス研究所 (2018b) Works Report フレキシブル・ワーク 欧米 8 カ国の働き方改革（政策・事例）英国編
- (独立行政法人) 労働政策研究・研修機構 (2015)：「テレワークは、生産性の向上、家庭生活と仕事の両立等に効果をもたらす」～「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）」～
- 酒井ノブ子・篠原冬 (1984)：中高年男女の勤労観『家政学雑誌』35(4)：287-293.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007)：The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12: 204-221.
- 総務省 (2017) テレワーク情報サイト http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/furusato-telework/ (2018 年 12 月 30 日)
- 武谷嘉之 (2007)：日本人の労働観 勤勉の始原と終駕 (上)『産業と経済』奈良産業大学 22(2)：111-124.
- 武谷嘉之 (2008)：日本人の労働観 勤勉の始原と終駕 (下)『産業と経済』奈良産業大学 22(4)：241-250
- 山添正 (1999)：日本人の性格の起源についての発達・臨床心理学的研究 (II)：日本人の宗教観についての考察『神戸親和女子大学 教育専攻科紀要』4:1-13.