

長時間労働抑制施策・成果主義などの人事・労務管理制度と上司のあり方が与える  
労働時間と労働のインテンシティへの影響についての実証分析

リクルートワークス研究所  
立命館大学経済学部

戸田 淳仁  
安井 健悟

要 旨

本稿では、労働時間と労働のインテンシティ（強度・集中度）の決定要因として、長時間労働抑制施策・成果主義などの人事・労務管理制度と上司のあり方を取り上げ、その影響について実証的に分析した。その結果、部下の長時間残業の状況を管理監督者の評価項目にすると労働時間を短くするがインテンシティを高めることが確認され、ワークライフバランスと生産性の両方の観点から望ましいことが明らかとなった。その一方で、成果主義的な制度は労働時間を長くするがインテンシティを高めないことが確認された。また、金銭的なインセンティブのみでなく、「小集団活動や提案制度（投書箱、目安箱）」や「表彰制度」という非金銭的な制度上の工夫がインテンシティを高めることも確認された。