

# 「子持ち様」の手抜きに対する知覚<sup>1</sup>

大平 剛士 大阪商業大学総合経営学部

## 1. 問題意識

近年、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする従業員が職場で特別扱いされていることが批判されており、そのような従業員を「子持ち様」と皮肉を込めて呼ぶような問題が生じている(Shima, 2024)。これまで育児休業や短時間勤務などの仕事と子育て両立支援の制度利用者と制度を利用しない従業員の間不公平の問題については議論がなされているが(Yajima et al., 2024)、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚と他の従業員との不公平の問題については十分に焦点が当てられていない。

このような「子持ち様」の問題では、子どもが理由であれば、当然のように遅刻・早退・欠勤をする従業員も一部存在することが報告されていることから(Yomiuri Shimbun, 2024)、本研究では、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚が職場やチーム等で十分に貢献しようとしないう「手抜き (loafing)」に焦点を当て、そのような同僚の手抜きを他の同僚がどのように知覚しているかという点に注目したい。手抜きに対する知覚 (perceived loafing) とは、「一人もしくはそれ以上のグループのメンバーが行うグループへの貢献が本来できるはずの貢献よりも少ないと知覚していること」と定義されている(Mulvey & Klein, 1998)。この定義に基づいて、本研究では、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚を、「一人もしくはそれ以上の子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする従業員が行う職場やチーム等への貢献が本来できるはずの貢献よりも少ないと知覚していること」と定義する。

先行研究では、グループのメンバーが実際に手抜きをしているかどうかに関わらず、手抜きの知覚が生じると、知覚したメンバーの態度や行動に影響を与えることが指摘されており(Mulvey & Klein, 1998)、手抜きに対する知覚はグループの生産性の低下(Mulvey & Klein, 1998)や、知覚した本人の社会的な手抜き(Liden et al., 2004)、非生産的職務行動の増加(Hung et al., 2009)をもたらすことが指摘されている。また、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚は子どもを持たない従業員の怒りを高め、同僚への両立支援行動を低下させることが報告されている(Ohira, 2024)。したがって、子どもを持つ従業員が遅刻・早退・欠勤をした場合の職場への悪影響を和らげる観点から、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚が極力生じないようにすることが重要だと考えられる。ただ、そのような同僚の手抜きに対する知覚の先行要因は十分に明らかになっていない。

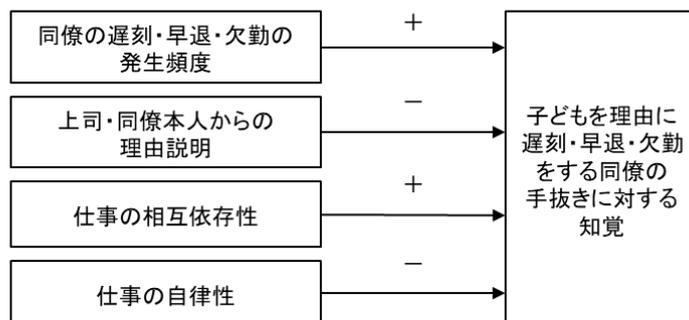
そこで、本研究では、手抜きに対する知覚の要因に関する先行研究を参考にして、同僚の

---

<sup>1</sup> 本研究は JSPS 科研費 24K16433 の助成を受けたものです

遅刻・早退・欠勤の発生頻度や上司・同僚本人からの理由説明や、仕事の相互依存性や自律性と、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚の関係を検証する(図1)。

図1 仮説モデル



## 2. 先行研究

### (1)同僚の遅刻・早退・欠勤の発生頻度と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚

子どもを理由にした同僚の遅刻・早退・欠勤の発生頻度はそのような同僚の手抜きに対する知覚と関係する可能性がある。その理由としては、子どもを理由にした遅刻・早退・欠勤が生じると、その同僚の職場やチーム等への実際の貢献が低下し、本来できるはずの貢献より実際の貢献がさらに少なくなってしまうからである。特に短時間勤務制度を利用する子育て期の従業員においては、子どもの急な発病等で遅刻や早退が生じることが指摘されている(Yajima et al., 2024)。短時間勤務や所定外労働の免除が適用されているような子育て期の従業員においては、そのような遅刻・早退・欠勤で低下した貢献を残業や休日出勤などによって補うことは難しいため、本来できるはずと考えられる貢献と実際の貢献が乖離したままとなる。したがって、子どもを理由にした同僚の遅刻や早退、欠勤の発生頻度が高いと、実際の貢献が下がってしまい、本来できるはずの貢献よりも少ないという知覚が高まるものと考えられる。以上より、次の仮説を設定する。

仮説1 同僚の遅刻の発生頻度は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と正の関係にある

仮説2 同僚の早退の発生頻度は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と正の関係にある

仮説3 同僚の欠勤の発生頻度は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と正の関係にある

## (2)上司や同僚本人からの理由説明と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚

また、上司や同僚本人からの理由説明は、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚を和らげる可能性がある。職場の部下を対象としたクリティカル・インシデント法を用いた研究では、上司が回答者である部下の要求や提案を拒否したにもかかわらず、その部下の期待に応えられなかった状況において、上司が期待に応えられなかった理由を適切に説明していると認識した場合に、部下本人の怒りや手続き的不公正、上司の不支持が低下することが指摘されている(Bies et al., 1988)。また、チームリーダーを対象にした研究では、グループへの貢献が期待よりも低い理由に関するチームメンバーからの説明が適切であると知覚することは、チームメンバーの社会的な手抜きに対する知覚と負の関係にあることが報告されている(Tata, 2002)。以上より、上司や同僚本人から、子どものどのような理由で遅刻・早退・欠勤をしたか適切に説明を受けている場合、本来できるはずと考える同僚の貢献の水準が適正になり、実際の貢献との乖離が小さくなるため、その同僚の手抜きに対する知覚が低減する可能性がある。したがって、以下の仮説を設定する。

仮説 4 上司からの理由説明は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と負の関係にある

仮説 5 同僚本人からの理由説明は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と負の関係にある

## (3)仕事の相互依存性や自律性と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚

さらに、仕事の相互依存性や自律性といった仕事の特徴も同僚の手抜きに対する知覚と関係があるものと考えられる。仕事の相互依存性とは、「その仕事が他人に依存する度合いや、仕事を完了するために他人がその仕事に依存する度合い」を意味している(Kiggundu, 1981; Morgeson & Humphrey, 2006)。このような仕事の相互依存性が高まると、同じグループの他のメンバーの手抜きに気付きやすくなる可能性が指摘されている(Liden et al., 2004)。この指摘を踏まえると、仕事の相互依存性が高まると、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに気付きやすくなり、手抜きの知覚が高まる可能性が考えられる。

また、仕事の自律性とは、「職務を遂行する上で仕事の予定を立て、意思決定し、方法を選ぶ自由や独立性、裁量がどれくらい認められているかの度合い」を示している(Morgeson & Humphrey, 2006)。仕事の自律性と同僚の手抜きに対する知覚の関係を示唆する間接的な研究結果として、仕事の自律性が高い場合、仕事がより刺激的で満足感が高くなるため、報酬と貢献の比の不公平にあまり敏感でなくなる可能性が指摘されている(Rousseau et al., 2009)。この結果を参考にすると、仕事の自律性が高まり、仕事がより刺激的で満足感が高くなることで、他の同僚の実際の貢献や本来できるはずの貢献に対しても敏感でなくなり、

同僚の手抜きに対する知覚が軽減する可能性が考えられる。以上の議論から、以下の仮説を設定する。

仮説 6 仕事の相互依存性は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と正の関係にある

仮説 7 仕事の自律性は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と負の関係にある

### 3. 方法

#### (1) データ

本研究では、発表者が 2024 年 7 月に実施した同僚の子育てに関する調査の 3 時点のタイムラグデータを用いる。本調査は GMO リサーチ株式会社の登録モニタに対して、2024 年 7 月 5～6 日 (T1)、7 月 12～13 日 (T2)、7 月 19～20 日 (T3) の約 1 週間間隔で実施されたものである。分析対象は企業で勤務し、在宅勤務をしておらず、回答者が所属する部署の同じチーム (同じ係、グループ、担当も含む) の中に、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤のいずれかをしている同僚が 1 人以上おり、かつ子どもを持たない正社員 305 人である。なお、本調査は、すべての回答者のインフォームド・コンセントを得て実施されている。また、オンライン調査における努力の最小限化を軽減するために、三浦・小林(2018)を参考にして、3 時点すべての調査に、DQS (Directed Questions Scale) 項目を設定し、DQS に違反した回答者を除外する。

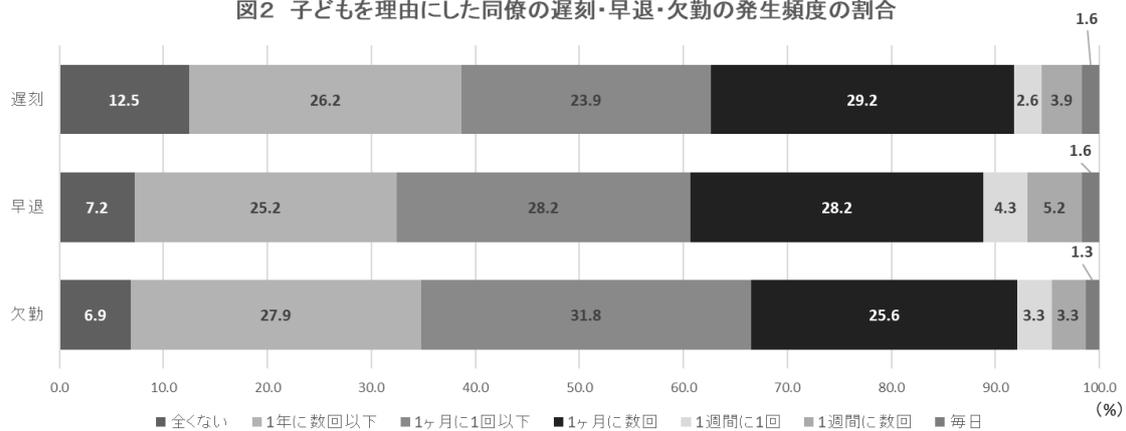
#### (2) 変数

**同僚の遅刻・早退・欠勤の発生頻度 (T1)** 子どもを理由にした同僚の遅刻・早退・欠勤の発生頻度に関する各 1 項目を用いる。そのような遅刻・早退・欠勤が発生する頻度として、「1=全くない」、「2=1 年に数回以下」、「3=1 ヶ月に 1 回以下」、「4=1 ヶ月に数回」、「5=1 週間に 1 回」、「6=1 週間に数回」、「7=毎日」の 7 件法によって回答されている。本項目は 1 時点目 (T1) で測定され、それぞれ 1 項目の得点を変数として使用する。

なお、同僚の遅刻・早退・欠勤の発生頻度の割合として、遅刻の発生頻度については、「1 か月に数回」(29.2%) が最も高く、同様に早退の発生頻度に関しては、「1 か月に 1 回以下」(28.2%) と「1 か月に数回」(28.2%) が、欠勤の発生頻度については、「1 か月に 1 回以下」(31.8%) が最も高かった (図 2)。

**上司からの理由説明 (T1)** 上司からの理由説明に関する 1 項目を用いる。「上司は、あなたに対して、同僚がどのような子どもに関する理由から、遅刻、早退、欠勤したのか、十分に説明してくれる」という設問に対して、「1=まったくあてはまらない～5=とても

図2 子どもを理由にした同僚の遅刻・早退・欠勤の発生頻度の割合



あてはまる」の5件法によって回答されている。本項目は1時点目(T1)で測定され、1項目の得点を変数として使用する。

**同僚本人からの理由説明 (T1)** 同僚本人からの理由説明に関する1項目を用いる。「子どもを理由に遅刻、早退、欠勤のいずれかをしている同僚は、あなたに対して、遅刻、早退、欠勤した理由を十分に説明している」という設問に対して、「1=まったくあてはまらない~5=とてもあてはまる」の5件法によって回答されている。本項目は1時点目(T1)で測定され、1項目の得点を変数として使用する。

**仕事の相互依存性 (T1)** 仕事の相互依存性については、The Work Design Questionnaire (Morgeson & Humphrey, 2006)の Initiated Interdependence の3項目(「同僚が仕事を終わらせる前に私の担当職務が終わっている必要がある」など)と、Received Interdependence の3項目(「私の職務上の活動は、同僚の職務遂行の良し悪しに大きく影響される」など)の合計6項目を用いる。「1=まったくあてはまらない~5=とてもあてはまる」の5件法によって回答されている。本項目は1時点目(T1)で測定し、6項目の平均得点を変数として使用する( $\alpha=.855$ )。

**仕事の自律性 (T1)** The Work Design Questionnaire(Morgeson & Humphrey, 2006)の自律性(autonomy)の9項目を用いる( $\alpha=.962$ )。本尺度は、「私の職務では、仕事の予定の立て方について自分で決められる」などの仕事の予定に関する自律性(work scheduling autonomy)の3項目、「私の職務では、仕事をする際に自分が主導権を握ったり物事を判断したりする機会が与えられる」などの仕事の意思決定に関する自律性(decision-making autonomy)の3項目、「私の職務では、どのような方法で仕事をやり遂げるか自分で決めることができる」などの仕事の方法に関する自律性(work methods autonomy)の3項目の3つの下位尺度から構成されている。回答の選択肢は、「1=まったくあてはまらない」か

ら「5=とてもあてはまる」までである。これらの項目はT1で測定され、9項目の平均得点を変数として使用する。

**子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚 (T3)** 知覚された手抜き (perceived loafing) 尺度(Mulvey & Klein, 1998)の項目文を変更した4項目を用いる。本項目の原版では、「私のグループのメンバー (members of my group)」の手抜きについて尋ねているが、本研究ではその部分を「子どもを理由に遅刻・早退・欠勤のいずれかをしている同僚」に置き換えて、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する回答を求めた。本尺度の項目例としては、「子どもを理由に遅刻・早退・欠勤のいずれかをしている同僚はできる限り一生懸命努力しようとしている」(逆転項目)や「子どもを理由に遅刻・早退・欠勤のいずれかをしている同僚は「居候(いそうろう)する人たち」である」である。回答の選択肢は、「1=まったくあてはまらない」から「5=とてもあてはまる」までである。これらの項目はT3で測定された ( $\alpha=.885$ )。

**統制変数** 性別 (1=男性、2=女性)、年齢、過去1週間以内の子どもを理由にした同僚の遅刻・早退・欠勤の発生 (1=あてはまらない、2=あてはまる)、子どもを理由にした遅刻・早退・欠勤をする同僚の性別 (1=男性、2=女性)、同僚の遅刻・早退・欠勤に伴う残業の発生頻度 (1=全く(ほとんど)残業しない、2=4回中1回程度は残業する、3=4回中2回程度は残業する、4=4回中3回程度は残業する、5=毎回残業する)を使用する。なお、上記の統制変数はT1で測定された。すべての変数の記述統計と相関を表1に掲載する。

### (3) 分析手法

仮説検証に用いる分析には、統計分析ソフトウェア IBM SPSS Statistics ver.26 を使用する。仮説1~7の検証では、最小二乗法 (OLS) による重回帰分析を行う。

表1 記述統計と相関

	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
1 性別 (男性=1, 女性=2)	1.430	.496					
2 年齢	46.256	9.255	-.286 ***				
3 過去1週間以内の同僚の遅刻・早退・欠勤の発生	1.482	.500	.064	.005			
4 遅刻・早退・欠勤をする同僚の性別 (男性=1, 女性=2)	1.744	.437	.205 ***	.076	.219 ***		
5 同僚の遅刻・早退・欠勤の発生に伴う残業の発生	1.761	1.287	-.086	.056	.129 *	.037	
6 同僚の遅刻の発生頻度	3.016	1.334	.064	.063	.387 ***	.205 ***	.194 ***
7 同僚の早退の発生頻度	3.193	1.302	.100	.027	.386 ***	.249 ***	.114 *
8 同僚の欠勤の発生頻度	3.056	1.203	.153	.069	.354 ***	.246 ***	.204 ***
9 上司からの理由説明	3.007	1.352	-.196 ***	-.046	-.155 **	-.097	-.092
10 同僚本人からの理由説明	3.410	1.310	-.110	-.009	-.127 *	-.058	-.098
11 仕事の相互依存性	2.682	.869	-.164 **	.062	.148 **	-.039	.257 ***
12 仕事の自律性	3.171	.991	-.053	-.036	-.080	-.147 *	-.129 *
13 子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚	2.455	.965	-.006	.154 **	.210 ***	.049	.158 **

N = 305; \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001

表1 記述統計と相関(つづき)

	6	7	8	9	10	11	12
1 性別 (男性=1, 女性=2)							
2 年齢							
3 過去1週間以内の同僚の遅刻・早退・欠勤の発生							
4 遅刻・早退・欠勤をする同僚の性別 (男性=1, 女性=2)							
5 同僚の遅刻・早退・欠勤の発生に伴う残業の発生							
6 同僚の遅刻の発生頻度							
7 同僚の早退の発生頻度	.650 ***						
8 同僚の欠勤の発生頻度	.668 ***	.570 ***					
9 上司からの理由説明	-.126 *	-.102	-.215 ***				
10 同僚本人からの理由説明	-.162 **	-.056	-.252 ***	.684 ***			
11 仕事の相互依存性	.199 ***	.116 *	.182 **	-.084	-.103		
12 仕事の自律性	-.169 **	-.154 **	-.209 ***	.378 ***	.306 ***	-.222 ***	
13 子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚	.203 ***	.122 *	.305 ***	-.413 ***	-.573 ***	.290 ***	-.247 ***

N = 305; \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001

## 4. 結果

### (1) 仮説検証

表2は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚を従属変数とする最小二乗法(OLS)による重回帰分析の結果である。統制変数に関しては、年齢( $b = .013$ ,  $SE = .005$ ,  $p < .01$ , 95% CI [.004, .023])と正の関係が見られた。独立変数については、同僚の遅刻の発生頻度( $b = -.033$ ,  $SE = .049$ ,  $p = .504$ , 95% CI [-.129, .064])や同僚の早退の発生頻度( $b = -.012$ ,  $SE = .046$ ,  $p = .788$ , 95% CI [-.103, .078])との間には有意な関係は見られなかったが、同僚の欠勤の発生頻度( $b = .112$ ,  $SE = .052$ ,  $p < .05$ , 95% CI [.010, .214])との間には正の

表2 重回帰分析の結果

	b	95% CI		SE	b*	R <sup>2</sup>
		LL	UL			
子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚						
						.424
定数	2.247 ***	1.389	3.105	.436		
統制変数						
性別 (男性=1, 女性=2)	-.022	-.214	.170	.098	-.011	
年齢	.013 **	.004	.023	.005	.128 **	
過去1週間以内の同僚の遅刻・早退・欠勤の発生	.182	-.009	.372	.097	.094	
遅刻・早退・欠勤をする同僚の性別 (男性=1, 女性=2)	-.058	-.267	.151	.106	-.026	
同僚の遅刻・早退・欠勤の発生に伴う残業の発生	.015	-.055	.084	.035	.020	
独立変数						
同僚の遅刻の発生頻度	-.033	-.129	.064	.049	-.045	
同僚の早退の発生頻度	-.012	-.103	.078	.046	-.017	
同僚の欠勤の発生頻度	.112 *	.010	.214	.052	.140 *	
上司からの理由説明	-.002	-.093	.088	.046	-.003	
同僚本人からの理由説明	-.373 ***	-.463	-.282	.046	-.506 ***	
仕事の相互依存性	.209 ***	.104	.315	.054	.189 ***	
仕事の自律性	-.019	-.115	.077	.049	-.020	

N = 305; b = 偏回帰係数; CI = 信頼区間; LL = 下限; UL = 上限; SE = 標準誤差; b\* = 標準偏回帰係数;

\*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001

関係が見られた。したがって、仮説 1 と 2 は支持されなかったが、仮説 3 は支持された。また、上司からの理由説明 ( $b = -.002, SE = .046, p = .959, 95\% CI [-.093, .088]$ ) との間には有意な関係は見られなかったが、同僚本人からの理由説明 ( $b = -.373, SE = .046, p < .001, 95\% CI [-.463, -.282]$ ) とは有意な負の関係が確認できた。以上より、仮説 4 は支持されなかったが、仮説 5 は支持された。さらに、仕事の相互依存性 ( $b = .209, SE = .054, p < .001, 95\% CI [.104, .315]$ ) との間には有意な正の関係が見られたが、仕事の自律性 ( $b = -.019, SE = .049, p = .694, 95\% CI [-.115, .077]$ ) との間には有意な関係はなかった。したがって、仮説 6 は支持されたが、仮説 7 は支持されなかった。

## (2) 探索的な追加分析

子どもを持つ従業員が遅刻・早退・欠勤をした場合の職場への悪影響を和らげるための実践的な示唆を得る目的で、統計的に有意となった独立変数の間に交互作用が存在するかどうか、探索的に追加分析を行う。特に同僚の欠勤の発生頻度や仕事の相互依存性と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する同僚の手抜きに対する知覚の間の正の関係を、同僚本人からの理由説明が弱めるような負の調整効果を持つかどうかを確かめた。分析にあたっては、SPSS の PROCESS Macro (Hayes, 2022) を用いて、全ての変数を中心化した上で投入した。

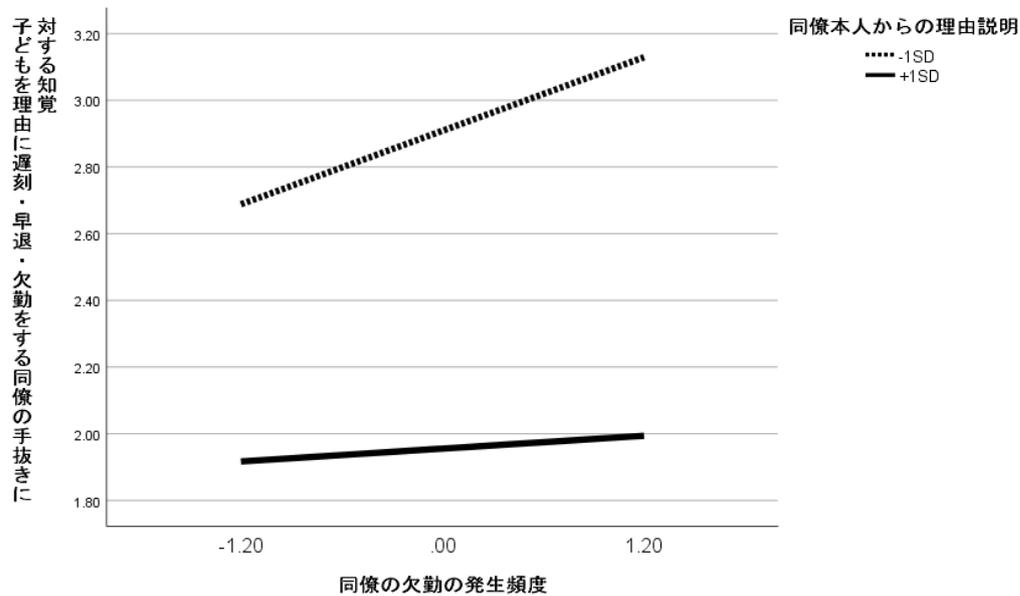
分析の結果、同僚の欠勤の発生頻度と同僚本人からの理由説明の交互作用項 ( $b = -.058, SE = .026, p < .01, 95\% CI [-.108, -.007]$ ) は有意な負の調整効果が見られたが、仕事の相互依存性と同僚本人からの理由説明の交互作用項 ( $b = -.033, SE = .036, p = .369, 95\% CI [-.104, .039]$ ) は有意な結果とならなかった。次に、単純傾斜の下位検定の結果、同僚本人からの理由説明が十分でない (平均値より 1 標準偏差低い) 場合、同僚の欠勤の発生頻度と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する同僚の手抜きに対する知覚は有意な正の関係となった ( $b = .183, SE = .060, p < .01, 95\% CI [.065, .302]$ )。しかし、同僚本人からの理由説明が十分行われている (平均値より 1 標準偏差高い) 場合、同僚の欠勤の発生頻度と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する同僚の手抜きに対する知覚の関係 ( $b = .032, SE = .062, p = .608, 95\% CI [-.091, .155]$ ) は有意とならなかった (図 3)。

## 5. 考察と結論

本研究では、「子持ち様」と呼ばれる、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きの知覚に注目し、同僚の子どもを理由にした遅刻・早退・欠勤の発生頻度や、上司・同僚本人からの理由説明、仕事の相互依存性や自律性と、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚の関係を検証した。

分析の結果、第 1 に、同僚の遅刻と早退の発生頻度は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と有意な関係は見られなかったが、欠勤の発生頻度は正の有意な関係が確認できた。1 日を通して不在となる欠勤は 1 日の中で部分的に不在となる遅刻や早退と比べて、より実際の貢献の低下をもたらしてしまうことが、これらの結果の背景

図3 同僚の欠勤の発生頻度と同僚本人からの理由説明の交互作用



として考えられる。

第2に、遅刻・早退・欠勤に関する理由の説明に関しては、上司からの理由説明と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚の間には有意な関係は見られなかった一方で、同僚本人からの理由説明はそのような同僚の手抜きに対する知覚と負の関係が見られた。Hosomi (2017)などの先行研究では両立支援における上司の積極的な役割が重要視されてきたが、この結果はどのような子どもの理由で同僚が遅刻・早退・欠勤をしているかを、上司から説明を受けるよりも、同僚本人から説明を受けることの重要性を示している。ただし、上司からの理由説明と同僚本人からの理由説明の間の相関は比較的高いことから ( $r=.684$ )、子どものどのような理由で遅刻・早退・欠勤をしているかの情報共有を従業員同士で自然にできるように上司が間接的に関与していくことも「子持ち様」の問題を解決する方法の1つかもかもしれない。

また、探索的な追加分析からは、同僚本人からの理由説明が不十分な場合、同僚の欠勤の発生頻度が高まると、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚がより高まることもわかった。したがって、子どもを理由に欠勤した従業員がどのような理由で欠勤をせざるを得なかったかを十分に説明をしていないこと、あるいは理由を説明しているかもしれないが、他の同僚がその理由を十分に説明してもらっていないと感じてしまっていることが、「子持ち様」の問題をより深刻にしている可能性が示唆される。

第3に、仕事の自律性は子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに対する知覚と有意な関係になかったが、仕事の相互依存性は正の関係にあることがわかった。この結果は Liden et al. (2004)が示唆した関係と整合的である。したがって、仕事の相互依存性が高まると、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤をする同僚の手抜きに気づきやすくなることで、手抜きに対する知覚が高まるものと考えられる。実践的な示唆としては、子どもを理由に遅

刻・早退・欠勤をする従業員と他の同僚の間の仕事の相互依存性を可能な限り下げようような職務設計を検討することも1つの手段だと言える。もしくは、仕事の相互依存性が高くなるざるを得ない職場やチームにおいては、他の同僚が手抜きを知覚しやすくなることを意識して、会社や上司はその従業員に対して、遅刻・早退・欠勤によって低下した貢献を補う形で別の場面での貢献を促すことも対応策の1つと考えられる（例えば、遅刻・早退・欠勤をしても貢献の低下が生じないよう、日常的に、職場やチームに貢献したり、他の同僚の仕事をサポートしたりするような追加の異なる役割を担ってもらうなど）。

最後に、本研究の限界と今後の課題として、第1に、同僚がどのように理由を説明すればよいかについては今後より詳細な調査が必要である。Tata (2002)は説明 (account) のタイプ (concession/excuse/justification/refusal) に注目し、同僚の手抜きに対する知覚との関係を検証している。したがって、どのようなタイプの理由説明と子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する同僚の手抜きに対する知覚が関係するのかも確かめることも有益だと考えられる。

第2に、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する従業員本人の視点からも今後分析が必要である。本研究では他の同僚が手抜きをどのように知覚するかに着目したが、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する従業員は自分自身が手抜きをしているとどれくらい自覚しているのか、また他の同僚にどれくらい、どのように、遅刻・早退・欠勤の理由や状況を説明しているのかも確認する必要があるだろう。仮に従業員本人が手抜きをしていない、あるいは他の同僚に十分に説明できていると考えているにも関わらず、他の同僚は手抜きをしている、または十分に説明していないと認識している場合、本人と同僚の間で認識の齟齬が生じていると言える。そのような認識の齟齬が存在するかどうか、また会社や上司などからのどのような働きかけが子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する従業員本人の手抜きの抑止や適切な説明に繋がるかを、従業員本人への調査を通じて確認することも必要である。また、本研究では、遅刻・早退・欠勤の理由説明は手抜きの知覚を低下させるポジティブな効果を持つことが示唆されたが、そのような理由説明を会社や上司等から強制された場合、子どもを理由に遅刻・早退・欠勤する従業員本人に何らかの負の影響を与える可能性がある。したがって、遅刻・早退・欠勤の理由説明の負の側面にも同時に注意を払う必要があるだろう。

## References

- Bies, R. J., Shapiro, D. L., & Cummings, L. L. (1988). Causal accounts and managing organizational conflict: Is it enough to say it's not my fault? *Communication Research*, 15(4), 381-399. <https://doi.org/10.1177/009365088015004003>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Hosomi, M. (2017). *Waku Raihu baransu wo jitsugen suru syokuba: mi sugo sarete kita jyoshi/doryo no shiten* [Work environment that can achieve a work-life balance: from an overlooked perspective of a boss and coworkers]. Osaka University Press (in Japanese).
- Hung, T., Chi, N., & Lu, W. (2009). Exploring the Relationships Between Perceived Coworker Loafing and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of a Revenge Motive. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 257-270. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9104-6>
- Kiggundu, M. N. (1981). Task Interdependence and the Theory of Job Design. *Academy of Management Review*, 6(3), 499-508. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4285795>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.02.002>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Mulvey, P. W., & Klein, H. J. (1998). The Impact of Perceived Loafing and Collective Efficacy on Group Goal Processes and Group Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 74(1), 62-87. <https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2753>
- Ohira, T. (2024). *Kodomo wo motsu doryo no tikoku, sotai, kekkin ga kodomo wo motanai jyugyoin no ryoritsu shien kodo ni ataeru fu no eikyo* [The negative impact of the late arrivals, early leavings, and absenteeism of coworkers with children on family supportive coworker behavior among employees without children]. keiei kodo kagaku gakkai dai 27 kai nenji taikai [The 27th Annual Meeting for the Japanese association of administrative science] (in Japanese).
- Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., & Morin, E. M. (2009). Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: The moderating effect of coworker support and work autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 305-317. <https://doi.org/10.1037/a0015747>
- Shima, M. (2024). *Syokuba no komochi sama mondai kaisyō no tame no taio saku: ikuji tyū no jyugyoin no hatarakase kata, najimase kata* [A strategy to address the issue of employees with childcare responsibilities receiving preferential treatment in the workplace: an approach to supervising staff with childcare duties]. *Bisinesu gaido* [Business guide], 61(9), 44-49 (in Japanese).
- Tata, J. (2002). The influence of accounts on perceived social loafing in work teams. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 292-308.

Yajima, Y., Takeishi, E., & Sato, H. (2024). *Shigoto to kosodate no ryoritsu* [Balancing work and childcare]. CHUOKEIZAI-SHA, INC (in Japanese).

Yomiuri Shimbun. (2024, May 11). Komochi sama ronsou ni matta! “Komochi sama desuga nanika” de suru ga seikai? [Put an end to the quarrel about privileged employees with children! Is responding with, " I am a privileged worker with children. So what?" right?]. *Yomiuri Shimbun* [The Yomiuri Shimbun] (in Japanese). <https://www.yomiuri.co.jp/otekomachi/20240510-OYT8T50053/>

# Perceived Loafing of “Privileged Coworkers with Children” (KOMOCHI SAMA)

Tsuyoshi OHIRA  
Osaka University of Commerce  
oohiratsuyoshi@gmail.com

**Abstract:** This study examines the relationship between the frequency of late arrivals, early leavings, and absenteeism among coworkers with children, the accounts of supervisors or privileged coworkers, job interdependence, job autonomy, and the perceived loafing of privileged coworkers with children. The hypotheses were tested using a sample of 305 childless employees. The findings indicate that both the frequency of absenteeism among coworkers with children and job interdependence are positively associated with perceived loafing. Additionally, the study reveals that privileged coworker accounts are negatively related to perceived loafing. Furthermore, it is found that when the privileged coworker's accounts are low, the frequency of absenteeism among coworkers with children has a positive relationship with perceived loafing.

Keywords:

perceived loafing, privileged coworker with children, komochi sama, account, job interdependence, job autonomy