

COVID-19 パンデミック下における テレワークの実証的研究

佐藤 彰男* 古賀 広志**

An Empirical Study of Teleworking under the COVID-19 Pandemic

Akio SATO*, Hiroshi KOGA**

This paper attempts to clarify the actual conditions of teleworking after the COVID-19 Pandemic along with the results of an interview research of teleworkers. One of the most significant changes after the pandemic has been the transformation of teleworkers' attitudes toward their workplaces. Before the pandemic, teleworkers tended to consider the communication difficulties caused by work-at-home as a serious problem. After the pandemic, however, most teleworkers came to think the communication difficulties as a minor problem compared to the benefits of reduced commuting. Furthermore, in the workplaces where work-at-home has taken root and most of communication is done via the Internet, some of teleworkers have come to believe that their offices are unnecessary.

はじめに

近年まで、国内におけるテレワークは、ごく限られた人びとが従事する労働形態にすぎなかった。ところが COVID-19 感染拡大対策の一環として、政府が在宅勤務を推奨したことを契機に、在宅勤務型テレワーク従事者は急増し、現在ではむしろ一般的な労働形態として定着しつつある。

COVID-19 によるパンデミック（以下パンデミックと略称）開始以降、テレワークが一定の広がりを持つようになったことを受けて、非常に多くの調査研究が行われるようになり、その結果も数多く公表されている。ただ、それらの大半はパンデミック以前のテレワークがどのような状況に置かれていたかを視野に含んでおらず、パンデミック以降の変化について本格的な分析を展開したものは、ほとんど見当たらない。また、パンデミック後の量的調査の大半はオンライン・アンケートに基づくもので、テレワーカーの労働と生活の深い部分まで踏み込んだ質的調査は、非常に限られている。

筆者らは 20 年以上にわたってテレワーク研究に従事しており、その知見をふまえ、パンデミック後の変化を把握することを目的として、2021 年度から実証研究を継続してきた。本稿はその一環として 2023 年 7 月から 8 月にかけて実施した、インタビュー形式の質的調査の結果に基づく論

* 龍谷大学社会学部教授

** 関西大学総合情報学部教授

考である。

1. パンデミック以前のテレワーク

2020年2月下旬、政府はCOVID-19感染症の拡大対策の一環として、経済3団体と連合にテレワークの推進を要請した（朝日新聞、2020年2月27日付）。

テレワークとは情報通信機器の使用を前提とする事務系業務を、勤務先の職場（メインオフィス）から離れて行う労働形態を指す。テレワークには、労働者の自宅で業務を行う「在宅勤務型」、顧客先や乗り物内等で行われる「モバイルワーク型」、メインオフィス外に設けられたレンタル・オフィス等で行われる「サテライトオフィス勤務型」など、いくつかの様態が含まれる。しかしながら、このときテレワークが推奨された要因は感染拡大の防止であるから、政府や企業が推し進めたテレワークとは、上記のうち在宅勤務型テレワーク（以下、在宅勤務と略称）に限られている。外出自粛の風潮のなかでは当然のことでもあろうが、「モバイルワーク型」や「サテライトオフィス勤務型」のテレワークは、推奨の埒外に置かれたのである。

パンデミック開始以前、国内における在宅勤務従事者は非常に限られていた。総務省の調査によれば、2019年秋の時点で、従業員100人以上の企業のうち20.1%が何らかのテレワーク制度を導入していたが、導入企業数・従事者数ともに、モバイルワーク型と在宅勤務型が拮抗している状態であった（総務省、2020a, pp.13-15）。ただし、テレワーク制度を導入している企業のほとんどにおいても、実際にテレワークを経験した従業員はごく一部であったことが判明している。同調査では、調査時点から遡って1年間に、いずれかの形態の「テレワークをしたことがある」という回答者は6.7%である（総務省、2020b, p.59）。その半数程度はモバイルワーク型と推測されるので、在宅勤務従事者に限れば、年間の経験者は、6.7%の半数程度だったものと考えられる。

さらに在宅勤務経験者であっても、在宅勤務の実施頻度は限られていた。2019年秋に実施された国交省調査によれば、在宅勤務実施者の89.0%は、在宅勤務の頻度が週3日以下であり、過半は月間3日以下であった（国土交通省、2020, 1-2-50）。パンデミック以前は在宅勤務制度を導入している企業のほとんどが、在宅勤務に対して従業員の事前申請を求めており、「最大週2回」といった頻度の上限を定めている場合も少なくなかった（厚生労働省、2017・総務省、2021）。在宅勤務制度をもつ企業等においても、在宅勤務は、一部の従業員によって限られた日数だけ実施される、例外的な働き方にとどまっていたといえるであろう。

なお、週に何日かはオフィスへの出勤し、数日は在宅勤務に従事するという形態のテレワークは「部分在宅勤務型テレワーク」と呼ばれる。これと対照的に、原則として自宅で働き、例外的な場合にのみ出勤する場合は「完全在宅勤務型テレワーク」と呼ばれる。パンデミック以前は在宅勤務そのものが非常に限られた労働形態であり、しかも一般的には実施日数に制限を伴うため、大半は「部分在宅勤務型」であった。「完全在宅勤務型テレワーク」は、例外的な働き方である在宅勤務の、さらに例外ともいえる働き方だったのである。

2. パンデミックによる変化

前述のように、2020年春以降、極めて短期間のうちに在宅勤務型テレワーカーが急増する。図1は、日本生産性本部がパンデミック以降、20歳以上の雇用労働者を対象に継続的に実施している

調査によるものであるが、「テレワークを行っている」という回答者は2020年5月の時点で31.5%に達している（日本生産性本部，2024，p.17）。また同年4月に実施されたパーソル研究所の調査でも、正規雇用労働者の27.9%がテレワークに従事していた（パーソル総合研究所，2020，p.13）。なお、これらの調査における「テレワーク」の大半は「在宅勤務」であるが、そのことは後述するように筆者らの調査研究からも裏付けられている。

同時期に実施された官民の調査でも同様の結果が報告されており、当時は雇用労働者の3割程度が在宅勤務型テレワーカーであったことは疑い得ない。すなわち、わずか数十日のあいだに、国内の在宅勤務従事者は十倍程度に膨れ上がったことになる。

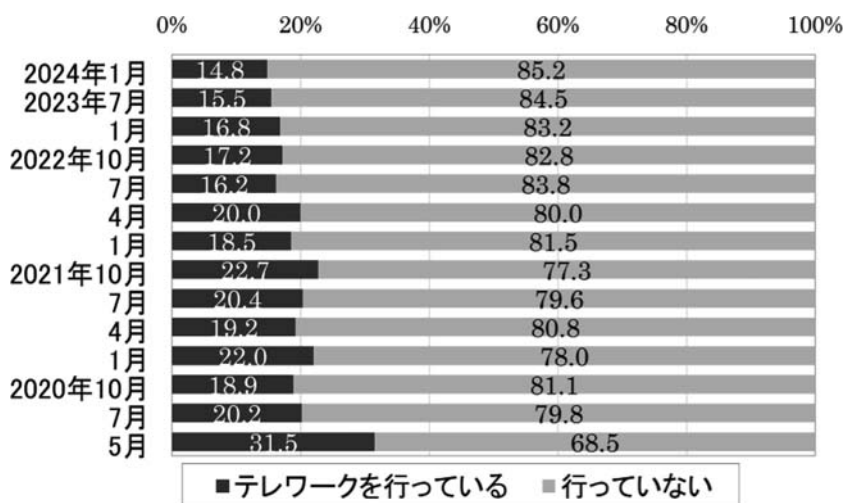


図1 テレワーカー率の変化

テレワークをめぐる状況の激変を把握する目的で、筆者らの共同研究チームは2021年11月に、テレワーカーを対象とする生活時間調査（以下では21年調査と略称）を実施した¹⁾。その調査データおよび他の実証研究の分析から、パンデミック後のテレワークをめぐる最も重要な変化は、テレワーカーの急増・在宅勤務型テレワークの主流化・完全在宅勤務型テレワーカーの増加の3点にあると考えられる（佐藤，2023，pp.23-25）。

テレワーカーの急増については多くの調査によって立証されている。前述のように、20年5月に、テレワーカー率は30%前後まで急増し、COVID-19の感染拡大が一応の収束をみたと考えられる24年1月の時点でも15%内外で推移している。パンデミックを経て、テレワークは、ごく一般的な労働形態に変化したといえるであろう。

パンデミック後の変化の第2点は、在宅勤務の主流化である。21年調査では、答者中のテレワーク実施者について、3類型それぞれの実施時間を集計している。その結果は表1に示したとおりであるが、勤務先の業務（以下、本業と略称）においてテレワークを実施している250名のうち、217名（86.8%）が在宅勤務型テレワークに従事しており、217名の総テレワーク時間（5,142.8時間）中では、在宅勤務従事時間（4,528.3時間）が88.1%を占める²⁾。

対照的に、パンデミック以前は在宅勤務型と拮抗していたモバイルワークの実施者は28.8%、実施時間で11.1%にすぎないし、サテライトオフィス勤務型はさらに下回る。パンデミック開始後

にテレワークが急拡大したのは COVID-19 感染拡大防止のためであるから、在宅勤務型のみが突出して増えたことは、ある意味で当然といえるであろう³⁾。

表 1 テレワークの形態別にみたテレワーク従事時間

テレワークの類型	実施者数（人）	テレワーカー中に占める割合	総時間数	総時間に占める割合	実施者平均時間
テレワーカー全体	250	100.0%	5,142.8	100.0%	20.6
在宅勤務型	217	86.8%	4,528.3	88.1%	20.9
サテライト勤務型	13	5.2%	44.3	0.9%	3.4
モバイルワーク型	72	28.8%	570.3	11.1%	7.9

第 3 の変化は、完全在宅勤務型テレワーカーの増加である。前述のように、パンデミック以前の在宅勤務はほとんどが「部分在宅勤務型」であった。しかしながら、パンデミック後の在宅勤務者は、在宅で就業する頻度も急増する。

表 2 も 21 年調査によるものであるが、調査期間の一週間に在宅勤務型テレワークに従事した回答者 217 名が、それぞれ何日間在宅で働いたのかを集計したものである。表中にみられるように、回答の最頻値は「1 日」（29.5%）であり、週 3 日以下の合計で 61.8% に達する。したがって、パンデミック以前と同様に「部分在宅勤務型」が主流であることに変わりはないが、他方で、週 5 日以上在宅で就業したという回答者の合計は 24.9% を数えている。他の調査結果も同様の傾向を示しており、たとえば 20 年 6 月に日本労働組合総連合会（連合）が実施した調査によれば、同年の 4 月から 6 月初旬までの期間におけるテレワークの頻度について、26.0% が「勤務日は毎日」と回答している（連合、2020, p.3）⁴⁾。

表 2 在宅勤務型テレワーカーの在宅勤務日数

1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	合計
64	36	34	29	45	5	4	217
29.5%	16.6%	15.7%	13.4%	20.7%	2.3%	1.8%	100.0%

3. インタビュー調査の概要

前節で示した変化は、パンデミック開始以降に実施されたさまざまな社会調査によって裏付けられている。筆者らによる 21 年調査も含め、それらのほとんどはオンライン・アンケートとして実施され、それに基づいて考察が展開される。周知のように量的調査法は、ある社会事象に関わる人びとの行動や意識の全体的な傾向を把握するには適しているが、それら人びとを取り巻くミクロな状況のもとで行われた行為の主体的な意味に迫ることは難しい。

たとえば 2020 年春以降、ほぼ強制的にテレワークを開始せざるをえなくなった人びとの労働と生活はどのように変化したであろうか。あるいは、それまで月間で数日程度であった在宅勤務が、完全在宅勤務型に切り替わった人びとは、どのようにして対応していったのであろうか。そのような疑問を明らかにするためには、量的調査にくわえて質的調査を行う必要がある。

上記の理由で、筆者らは 21 年調査の回答者の一部を対象に、23 年 6 月 23 日から 8 月 13 日にかけてインタビューによる調査を実施した。調査の内容は、パンデミック以前から調査時点までの労働と生活の変化に関わるものを中心とした。

21 年調査において、本業でテレワークを実施していた回答者は 217 名であるが、予算等の制約もあり、うち 33 名を調査対象とした。回答者の選定にあたっては、パンデミック以降は在宅勤務型が主流となっていることから、在宅勤務の実施状況を主な基準とした。具体的には 21 年調査の時点で週 5 日の在宅勤務を実施していた「完全在宅勤務者」13 名、週 1 日から 4 日まで在宅勤務に従事していた「部分在宅勤務者」14 名、21 年調査の時点では在宅勤務に従事していたが調査時点では従事していない回答者 3 名を選出した⁵⁾。また、パンデミック以降は少数派に転じたモバイルワークのみの実施者 3 名をこれに加えた。表 3 に回答者の属性等の概要を示す。

表 3 インタビュー回答者の属性等

回答者番号	性自認	年齢	勤務先の業種	職種	雇用状況	在宅勤務(2023 年)	在宅勤務(2021 年)	在宅勤務(2020 年・パンデミック開始後)	初めて在宅勤務をした時期	完全在宅勤務者	モバイルワーカー	フリーアドレス化
151	女	43	福祉サービス	施設の調査	正規雇用	終日 2 日	終日 2 日	終日 4 日	2020 年春	×	○	×
268	女	48	印刷会社	グラフィックデザイナー	派遣	終日 5 日	終日 4 日	終日 5 日	2020 年 4 月	○	×	×
407	女	34	IT 関連	管理職	正規雇用	終日 5 日	終日 4 日	終日 5 日	2020 年 3 月	○	×	×
408	女	37-38	ソフト開発	技術職	正規雇用	終日 5 日	終日 4 日	終日 5 日	2020 年 6 月	○	×	×
503	男	56	中古車輸出	管理職	正規雇用	なし	終日 2 日	終日 1～2 日	2020 年夏	×	○	×
637	男	50	製薬	管理職	正規雇用	終日 1 日	終日 5 日	不定期	2020 年 1 月	×	×	×
773	女	52	卸し売り	技術職	正規雇用	終日 2 日	終日 3 日	終日 2～3 日	2020 年 4 月	×	×	×
847	男	48	食品加工	管理職	正規雇用	終日 3 日・半日 1 日	終日 4 日	終日 1 日	2018 年 1 月	×	○	○
857	男	27	情報収集加工	技術職	正規雇用	終日 5 日	終日 5 日	終日 5 日	2020 年 4 月	○	×	○
873	女	54	地方自治体	事務職	育児休業等代替職員	なし	なし	終日 3～4 日	2020 年春	×	×	×
1113	男	30	通信機器設備	技術職	正規雇用	なし	終日 3 日	終日 2 日	2020 年 4 月	×	○	○
1125	女	55-56	製造	技術職	正規雇用	終日 5 日	終日 5 日	終日 5 日	2020 年 3 月	○	×	○
1286	男	48	ソフト開発	研究開発職	正規雇用	終日 5 日	終日 5 日	終日 5 日	2020 年 4 月	○	×	○
1302	女	51-52	印刷	DTPオペレーター	正規雇用	終日 5 日	終日 5 日	終日 5 日	2002 年	○	×	×
1342	男	47-48	大学	管理職	正規雇用	終日 1 日	終日 1 日	終日 2～3 日	2020 年 3 月	×	×	×
1367	女	58	大学	教授	正規雇用	終日 4 日	終日 7 日	終日 5 日	不詳	×	×	×
1385	男	49	介護施設	ケアマネジャー	正規雇用	なし	なし	なし	—	×	○	×
1510	男	40-41	製造	技術職	正規雇用	終日 5 日	終日 5 日	終日 5 日	2020 年春	○	×	×

1738	男	30	製造	技術職	正規雇用	終日3日	終日1日	不詳	2020年秋	×	×	×
2036	男	53	業務委託請負	管理職	正規雇用	部分4日	なし	なし	2023年6月	×	○	×
2073	女	31	労務管理代行	事務職	正規雇用	終日5日	部分1日	不詳	2020年冬	○	×	○
2186	男	50	生命保険	管理職	正規雇用	終日4日	終日5日	終日5日	2020年夏	×	×	○
2228	男	49	ソフト開発	技術職	正規雇用	終日5日	終日5日	終日2～3日	2020年夏	○	×	○
2286	男	35	地方自治体	技術職	正規雇用	終日3日・部分1日	終日3日	不詳	2020年4月	×	×	×
2328	男	49	システム開発	執行役員	正規雇用	終日1日	終日1日・部分2日	終日3～4日	2020年初春	×	×	○
2399	男	38	酒造	管理職	正規雇用	半日1日	終日2日	終日1～2日	2020年頃	×	×	○
2550	男	51	製造	管理職	正規雇用	終日5日	終日5日	終日5日	2020年4月	○	×	○
2635	男	52	システム開発	管理職	正規雇用	終日5日	終日5日	終日5日	2019年春	○	×	○
2973	男	56	システム開発	管理職	正規雇用	終日5日	終日5日	終日5日	2020年頃	○	×	○
3175	女	52	保険	営業職	正規雇用	なし	なし	なし	－	×	○	×
3406	女	43	訪問看護	看護師	正規雇用	部分6日	部分6日	部分6日	2020年春	×	○	×
4228	男	60	地方自治体	管理職	正規雇用	部分4日	終日1日・部分2日	不詳	2010年代末	×	×	○
5068	女	37	保険	営業職	正規雇用	なし	なし	なし	－	×	○	×

調査は半構造化インタビューの方式をとり、オンライン会議ソフトを利用した遠隔インタビューとして実施した。基本的には回答者1名にインタビュアー1名が質問を行うという形式をとったが、共同研究者のうち数名が陪席し、最後に補足的な質疑が行われることも少なくなかった。インタビューの時間は、おおむね各90分前後である。

4. パンデミック直後の混乱から在宅勤務の定着へ

表3中の「初めて在宅勤務をした時期」が示すように、回答者のうち数名はパンデミック以前から在宅勤務に従事していた(847・637・1302・2635・4228)⁶⁾。それらの在宅勤務経験者たちが、大企業やそのグループ会社、自治体等に勤務している場合は、いわゆる「働き方改革」の影響が大きい。具体的な証言としては「働き方改革ということで、テレワークが推奨された」(4228)や「働き方改革の影響で」在宅勤務制度ができた(2635)という回答が代表的である。また、働き方改革の一環として「管理職は週1日ぐらいは在宅勤務しなければならなかった」(4228)などの回答からは、在宅勤務の試行にあたって、まず管理職の率先が求められたという事情を知ることができる。

パンデミック以前の在宅勤務については、ほとんどの回答者が実施頻度の低さについて言及している。在宅勤務制度が導入されても、利用するのは「月間1～2回」(2635)や、せいぜい「月1日あるかどうか」(2399)といった回答が目だつ。また「在宅勤務の上限は週に1～2回」(2399)のように制度上の制約がともなっていたことも指摘されている。パンデミック以前の在宅勤務の特徴のひとつである実施頻度の低さは、上記の回答者たちにも共通していたのである。

しかしながら、回答者全体でみて最も多いケースは、パンデミック開始期(2020年春)もしくは

はその直後、勤務先に在宅勤務制度が導入され、そのときはじめて在宅勤務を行ったという回答者たちである。当該の時期に在宅勤務者が急増したことにはすでにふれたが、そのことは回答者たちの経験にも明確に反映されている。

回答者たちの証言のうち最も意外であったことのひとつは、それまで「毎日出社していた」(857, 2550)という回答者たちが、突然「完全在宅勤務型」になったケースが少なくないことである。しかも、それら急造された在宅勤務者たちの多くが、その後3年を経過した調査時点でも、依然として完全在宅勤務を継続している(1125, 1286, 1510)のである。

ほとんど準備期間なしで在宅勤務をはじめた回答者たちの多くは、在宅勤務開始期に起きた様々な混乱に言及している。それらの大半は、リモート会議に際しての回線容量不足等の技術的な問題に関するものである。パンデミック以前から在宅勤務制度が導入されていたIT系企業ですら、当時は「回線の混雑からトラブルが起きることがよくあった」(2635)という。当該の職場では、それまで少数派であった在宅勤務者が、ごく短期間のうちに多数派となったため、情報系インフラが追いつかなくなったのである。ただし、ハードウェアやソフトウェアの障害は時間とともに解消される傾向にあり、調査時点では「その後、解決した問題」とみなされている。

過去の調査研究が示すように、在宅勤務型テレワークの最大のメリットは、通勤の縮減による身体および／あるいは精神の負担軽減と可処分時間の増加であった。この点については、パンデミック後もほぼ変化はないが、完全在宅勤務型と部分在宅勤務型では、負担軽減や可処分時間の増加の程度は大きく異なるはずである。しかし、週1〜2日といった頻度で在宅勤務を実施している回答者たちですら、「疲労度がちがう」(637)、「通勤がない分、身体の負担も楽である」(2328)と感じている。夫婦とも低頻度の在宅勤務者という回答者の場合でも「片方が帰宅したときに、掃除が終わりや食事の準備が整っているだけで、かなり負担感がちがう」し、また「自身が在宅の日は、子どもを迎えに行けるので、妻は残業が可能になる」(1342)のだという。

負担軽減と可処分時間の増加に次ぐメリットは、自宅の方が「仕事に集中できる」(268)ことであるが、低頻度の在宅勤務実施者であっても「集中できる」(2399)と感じている点は共通している。なお、完全在宅勤務型であれ部分在宅勤務型であれ、回答者たちは全員が在宅勤務を継続したいと望んでいる。

5. 在宅勤務の場所と時間

パンデミック以前から、テレワークは「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と喧伝されてきた(日本テレワーク学会のサイト・日本テレワーク協会のサイトによる)。

情報通信機器とネットワークの普及は、理論上「場所にとらわれない働き方」を可能にしたかもしれない。しかしながら、従来からテレワークの諸形態は就労する「場所」によって区分されてきた(古賀・柳原他, 2023, p.106)。在宅勤務型は自宅で働くことが前提であり、サテライトオフィス勤務型では勤務先によって設けられた分散型オフィスが就労の場となる。モバイルワーク型に決まった就労場所はないが、逆にオフィスと自宅以外で働くことにより他の2形態から区分される。テレワーク研究の初期から現在まで、このような就労場所による類型化が用いられてきたという事実は、テレワークが場所に強く拘束される働き方であることを象徴している。

パンデミックによって急速に広がったテレワークと場所の関係は、どのように変化したであろう

か。インタビュー調査では「情報漏洩の危険性」(2186)を理由として「自宅以外で働くことを会社が認めていない」(2635)、「自宅以外で業務を行ってはならない規則になっている」(2228)という回答が少なくなかった。パンデミック後の在宅勤務型テレワークも、やはり職場と自宅というふたつの「場所」に厳しく「とらわれた」働き方なのである。

同様のことは「時間」についても言える。多くの回答者は、在宅勤務日は「起床時間が遅くなる」と回答しているが、それは「通勤時間がいらぬ」からにすぎない。完全在宅であれ部分在宅であれ、就労時間帯については「出勤時と変わらない」(407)、「9時始業、17時30分終業」(2399)のように、大半の回答者が出勤時とほぼ同様であると答えている。なお、在宅勤務日であっても就業時間帯に大きな変化がないことは、21年調査のデータからも明らかになっている⁷⁾。また当然のことではあるが、回答者たちは在宅勤務時も就労時間管理の対象であり、「パソコンの接続で出退勤は管理されている」(1738)場合が多い。

すなわち、大半の在宅勤務者は勤務先から就労の場所と時間とを厳格に制約されている。この点に関しては、パンデミック後も顕著な変化はみられないといえる。

他方で、就労の空間としてのオフィスとそれをめぐる意識には、大きな変化が起きつつある。表3の右端に示したように、在宅勤務者たちの勤務先では、オフィスのフリーアドレス化が進んでいる。フリーアドレス化の開始時期については「在宅勤務制度がはじまった2018年には、すでに職場がフリーアドレス化されていた」(847)というケースもみられる一方で「パンデミック後、職場のオフィスがフリーアドレス制になった」(1125)や「本年(2023年)7月からフリーアドレスになった」(1113)というケースなど様々であり、一概に在宅勤務の導入がフリーアドレス化を進めたとはいえない。

特筆すべきは、在宅勤務とフリーアドレス制が組み合わさった結果、オフィス面積が縮小され、すでに「オフィスのキャパも全社員分はない」(2635)という証言がいくつか得られたことである。また「全員出社すれば座席が足りなくなるので、将来的にも在宅勤務が前提」(847)だというケースや、「フリーアドレス化によって空いたフロアは、賃貸に出している」(2186)ので、在宅勤務制度を廃止するわけにはいかないというケースもみられた。

図1で見たように、パンデミックの沈静化にともなって、在宅勤務者の割合は減少する傾向があらわれている。しかし、オフィス面積の縮小を実行した企業等では、在宅勤務の拡大は不可逆の変化なのである。

なお在宅勤務とフリーアドレス制の影響に関しては、就労をめぐる意識の変化に関わる回答が少なくなかった。ある回答者によれば、フリーアドレス化後は「自社内で作業していても、同じ部署の社員がかたまっているわけではない」(1286)状況にある。さらに当該の部署では交代で在宅勤務を行っているため、同僚のうち何人かは自宅で働いていることが常態となっている。したがって部署内の連絡はすべてネット経由で行われ、自身が出社している場合でも「職場とはリモートの状態」にある。そのため出社していても、在宅時の働き方と選ぶところがないという。同回答者は、この状況が続くなら「会社にオフィスがある必要もない」と感じている。

また他の回答者も、オフィスに固定席がなくなってから「同僚たちがどこに座っているのか、気にすることがない」(857)と証言している。

それらの回答者たちも「同僚や上司の本心を聞き出したいときに、リモートではやりにくい」

(1286) ことや、また同僚との直接的な「交流が少なくなった」(857) ことを、在宅勤務がもたらすデメリットであるとは感じている。しかし、ほとんどの回答者は、対面のコミュニケーションが減じたことで生じる問題を、それほど申告には捉えておらず、通勤苦の軽減がそのようなデメリットを大きく上回ると感じている。また、ネット経由のコミュニケーションを肯定的に捉える回答者もみられる。対面の会議よりも「オンラインの方が楽に感じる」(637) という証言などは、そのことを端的に表しているといえる。

これらの証言から考えられるのは、在宅勤務の定着とフリーアドレス化との組み合わせが、従来の職場がもっていた「共有の労働空間」という意味づけに、ある種の変化をもたらしている可能性である。

6. テレワーク移住

これまで述べてきたように、在宅勤務型テレワークの場合は「自宅」に制限される。しかし、その「自宅」を置く場所の自由度については、また異なる問題である。

政府は 2021 年度に「地方でのサテライトオフィスの開設やテレワークを活用した移住・滞在の取組等」を促進する目的とする「地方創生テレワーク交付金」を創設した（内閣官房・内閣府，2021, p.1）。同交付金は 1 年限りのものであったが、現在も「デジタル田園都市国家構想」の一環として「地方創生テレワーク型」事業が設けられ、同様の趣旨のもとで交付金が支出されている（内閣府・内閣官房，2022, p.16）。同交付金は「『転職なき移住』を実現し、地方への新たなひとの流れを創出するため、サテライトオフィスの整備・利用促進等に取り組む地方公共団体を支援」するものである（内閣府・内閣官房，2023, p.3）。交付の対象は「東京圏以外の地方自治体」や「2010 年～2020 年の人口減少率が 10% 以上の市町村」等で、それらの自治体がサテライトオフィスやコワーキングスペース等を新設・拡充する費用や、そのサテライトオフィスを利用する企業を地域外から誘致するための費用等に一定の補助がなされる⁹⁾。

首都圏から地方への「転職なき移住」が可能になるのは、完全在宅勤務型あるいは極めて近い働き方をしている人びとに限られる。つまり完全在宅勤務型テレワーカーや彼らを雇用する企業等の誘引によって地方の活性化を図ろうとする事業なのである。

パンデミック以前から、「テレワーク移住」（テレワークを活用した地方への移住）の事例は、しばしばマス・メディア等で報道されてきたが、管見の限りではテレワーク移住に関する統計はみあたらない。また、筆者らの 21 年調査でも、テレワーカーたちのオフィスまでの移動時間は最長で片道 90 分程度であり、テレワーク移住の実例は確認できなかった。したがって、完全在宅勤務型テレワークが一定の広がりをもつようになって、地方への移住をさまたげる何らかの要因が存在すると推測される。

その要因を探る目的で、インタビュー調査では回答者たちに対し、テレワーク移住の可能性をたずねた。結果的には「持ち家だし、子どもの通学もある」(1286)、「首都圏で便利だし、子どもの学校もある」(1510) などの理由で、すべての回答者は「テレワーク移住」を現実的な選択肢とは考えていなかった。

上記のように、住宅ローンが残っていることや都会の利便性を強調する意見も多かったが、とりわけ強い要因は子どもの教育面における問題である。学齢期の子どもをもつ回答者たちの多くは、

地方移住によって教育面の選択肢が狭まる可能性を懸念しており、そのことを主たる理由として、テレワーク移住の可能性は「考えられない」という。

さらに、通常は完全在宅勤務であっても「トラブル対応時にはすぐ出社しなければならない」(2657)という回答もみられた。このような場合、企業は従業員の居住地の範囲を制約しており、完全在宅勤務が必ずしも居住地の自由を保証するものではないことがわかる。

他方で、1名だけではあるが、21年調査の後に転居して、インタビュー時にはオフィスまで3時間程度を要するという回答者(2973)があった。この回答者の場合は「単身赴任期間中に完全在宅勤務者となったため自宅に戻った」という事情による転居であり、政府が促進しようとしているテレワーク移住とは性格が異なっている。

他方、回答者自身のことではないが、「マーケティング部門の女性社員が結婚を期に大阪に引っ越し、その後は月に1,2回しか本社のオフィスに出勤していない」(1738)、「勤務先では遠隔地勤務が認められており、20人のチーム中3人が毎日通勤できないほど遠い場所に住んでいる」(2635)という証言がみられた。いずれも都市部から地方への移住ではないが、完全在宅勤務によって、毎日の通勤が事実上不可能なほどの遠隔地に居住するという働き方が、すでにある程度まで広がりつつあることが示されている。

7. モバイルワークの現状

先にもふれたように、パンデミック開始の直前、在宅勤務型とモバイルワーク型の実施者は拮抗していた。しかし表1に示したように、21年調査の時点では在宅勤務者がモバイルワーカーの約3倍に及んでいる。感染拡大への警戒からモバイルワークが敬遠されたためであるが、他面でパンデミックの禍中においても、モバイルワーカーが完全に消失したわけではないことが明らかである。その理由から、インタビュー調査では8名のモバイルワーカーに回答を求めた。

従来、モバイルワークは主として営業系職種の働き方であると考えられてきた。しかし、21年調査でもインタビュー調査でも、モバイルワーカーの職種はより多様化している。

たとえば介護・看護系の職種に就く回答者たちは「利用者宅を訪問したときに、スマートフォンで提出用の書類を作成する」(1385)ことや、「患者宅でスマートフォンを使って報告を作成する」(3406)ことが「ふつう」であると述べている。また通信機器設営が主な仕事である回答者は「現場で日報を書いたりすることもある」(1113)というし、食品加工業の管理職である回答者は「工場や物流センターでPCを操作したり、出張中のホテルでオンラインの会議に参加したり」(847)することも多いという。

注目されるのは、モバイルワークに従事している8名全員が、自身をモバイルワーカーと認識していなかった点である。営業系職種に就くの回答者たちですら「モバイルワークをしているという意識はない」(503)や「自身がモバイルワークをしていると意識することはなかった」と回答している¹⁰⁾。

職種にかかわらず、いわゆる「外回り」の際にICT機器を携帯し活用することが、あまりにも当然となった結果、とくにモバイルワークと意識されなくなったと推測される。

むしろにかえて パンデミック後のテレワークをめぐる変化ー

パンデミック以降、テレワーク、なかんずく在宅勤務は増減しつつも、この社会に定着しつつあると考えてよいであろう。また少数派ではあるが完全在宅勤務型テレワーカーも、かつてほど希少な存在ではなくなってきた。

テレワークが「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」というかねてよりの主張は、在宅勤務が一般的な働き方となったパンデミック後も根拠をもたず、在宅勤務者たちは「自宅」と「定時」にしばられながら就労している。パンデミックの後、在宅勤務は量的には拡大したものの、働き方としての様態に顕著な変化はみられなかったのである。

他方、在宅勤務の浸透とフリーアドレス化は、共同の就労空間としてのオフィスの意味を変えつつある。

2010年代のはじめごろから、一部のテレワーク研究者たちは、在宅勤務が「広範囲で日常的に実施」されるためには、集団で取り組まなければならない業務を「テレワークで行えるような環境を整備していくことが必要」とであると論じてきた（金丸・比嘉他，2012, p.31）。このような議論は、個人で完結可能な業務を在宅で行うだけでなく、自宅にいる同僚たちとの共同作業を可能にしなければ、在宅勤務は広がらないという予測にもとづくものである。

この議論は「超臨場感テレワークシステム」の開発という方向に展開していく。超臨場感テレワークシステムとは「人を含むオフィスの状況を常時感じさせることで、テレワーカーが離れた場所にいっても、互いに同じ場所で働いているような一体感などの感覚が持てる」マルチメディア・システムをいう（櫻井，2011, p.66）。同システムは「離れて働くオフィスワーカーの『つながり感』を保持し、『疎外感』をなくして」いくことを目的とする。

いわば在宅勤務者たちが、あたかも職場にいるような「超臨場感」を生み出すシステムが、在宅勤務の普及には必須の要件という主張であるが、これは共同作業においては空間の共有が重要な意味をもつという前提にもとづくものである。テレワークによって職場における空間の共有が成り立たなくなるのであれば、何らかの方策によって「疎外感」などの損失を低減しなければならない。その方策のひとつとして、超臨場感テレワークシステムの構築は位置付けられる。

しかしながら、在宅勤務が「広範囲で日常的に実施」されるようになったパンデミック以降、インタビュー調査の回答者たちは、あたかも職場にいるような状況とは、全く異なる環境下で働いている。たとえ部分在宅勤務であっても、それが定着した職場においては、常に同僚のうち数人が在宅勤務をしていることになる。そのような職場では、部署内の連絡等であってもネット経由で行うことが常態化する。その結果として、自身が出社している場合でも「職場とはリモートの状態」が生み出され、オフィスであれ自宅であれ「同僚たちがどこにいるのか」は、ほとんど意味をもたなくなる。

このような働き方において、空間の共有は共同作業のための必要十分条件とはいえない。また、その状況下に置かれた回答者たちは、必ずしも超臨場感を生み出すシステムを望んでいるわけではない。そのことは、対面の会議よりも送受信される情報量が圧倒的に少なく、その情報を意図的にコントロールしやすい「オンラインの方が楽」という証言に、よく表れている。

恒常的な在宅勤務型テレワークが現実のものとなったとき、かつて想定されたように、あたかも

職場にいるように働くことが求められたのではなく、むしろ「職場にいても自宅にいるのと同じ」環境下で働くことを、テレワーカーたちは指向している。「会社にオフィスがある必要もない」という証言は、そのような指向の果てに位置づけることができるであろう。

在宅勤務が「自宅」と「職場」というふたつの場所に強く拘束された労働形態であることは、繰り返し述べてきた。さらに、完全在宅勤務者であっても、「自宅」を置くべき場所は様々な要因によって制限されることが多い。そのため、少なくとも中短期的にみて、都鄙間のテレワーク移住が広がっていく可能性は低いと考えられる。

一方で、転勤・結婚・介護等のための転居を契機とするテレワーク移住が、広がっていく可能性は否定できない。もちろん、どのような動機にもとづく「転職なき移住」であれ、完全在宅勤務型もしくは極めてそれに近い在宅勤務が可能であることが条件となるので、将来的にも一般的になるとは考えにくい。しかし転勤・結婚・介護を契機とする転居は誰にでも起こりうることであり、いまだ条件のよい転職が難しい日本社会においては「転職なき移住」が、ある程度まで広がっていく可能性は否定できない。

従来はテレワーク研究者のあいだですら、政府が推奨しているような文脈のもとでしか、テレワークによる移住は論じてこられなかった。現実のものとなった完全在宅勤務型テレワークは、この点においても従来からの予想と異なった方向へ展開していくと考えられる。

以上にみてきたように、パンデミック後のテレワークは、いくつかの点において大きく変容する兆しをみせているが、その変化のほとんどは、いまだテレワークが例外的な労働形態にとどまっていたパンデミック以前の予測・推測とは、本質的に異なったベクトルをもつものである。テレワークが「当たり前働き方」となったポスト・パンデミックの時代にこそ、実証的な調査研究が重要性を増すと考える所以である。

謝辞

本稿は龍谷大学国際社会文化研究所研究助成（共同研究）「COVID-19 パンデミック下におけるテレワークの実証的研究」研究代表者 佐藤彰男、および科学研究費補助金（基盤研究 C）「生活時間調査法を用いたテレワーク研究」課題番号 21K01917、研究代表者 佐藤彰男による助成を受けた調査研究に基づくものである。

注

- 1) 筆者らによる生活時間調査の概要については（古賀・佐藤・柳原他，2022，pp.77-78）を参照されたい。
- 2) テレワーク研究において生活時間調査の手法を用いたものは、ほとんど見当たらない。先行する諸調査ではテレワークの実施時間について、ほとんどが回答者に「ひと月のテレワーク時間」を問うような設問形式をとっており、回答者の思い込み等による誤差を排除することが難しい（古賀・佐藤，2020，p.68）。この理由で、データとして不十分であることを承知のうえ、ここでは筆者らによる調査結果の一例のみを紹介している。
- 3) パンデミック以前に本格的なテレワーク調査を実施していなかった調査主体による調査の大半では、回答者が従事したテレワークの種類を尋ねることすらなく、「テレワーク＝在宅勤務」という暗黙の前提のもとに回答が処理されている。
- 4) 連合の調査もテレワーク＝在宅勤務という前提のもとで実施されており、在宅勤務型テレワークのみを対象としていることは疑い得ない。また 21 年秋に実施された「テレワーク人口実態調査」では、雇用労

働者で「直近1年間でテレワークしている」回答者のうち「テレワークを実施する1週間あたりの平均日数」を、週5日以上と答えた割合が19.4%であった（国交省，2022，1-2-75）。この数値も在宅勤務型に限ったものではないが、パンデミック後のテレワークは大半が在宅勤務型であることを考慮するなら、両調査のデータは「完全在宅勤務型」が、すでに例外的少数にとどまらないことを裏付ける補助的な証左とはなり得るであろう。

- 5) 回答者番号 873 は、21 年調査の時点でテレワークを実施していなかったことが、インタビュー時に判明した。しかし、当該の回答者はパンデミック以降に在宅勤務を経験しているため、回答を分析の対象に含めた。
- 6) () 内の数字は、表 3 の最左列に示した回答者番号を指す。
- 7) 筆者らが 2018 年 12 月に実施した生活時間調査からも、在宅勤務型テレワーカーの多くが通勤時とほぼ同様の時間帯に就労していると判明している（佐藤・古賀，2019，pp.5-6）。
- 8) パンデミック以前の研究でも、大半の在宅勤務者は通勤時とほぼ同様の時間帯で就労していることが判明している（佐藤，2017，p.9）。
- 9) 同事業の 2023 年度予算額は 200 億円である（内閣府・内閣官房，2022，p.16）。
- 10) 21 年調査では回答者たちの一日の行動とそれを行った時間・場所を回答するよう求めている。そのため回答者自身が意識していなくても、行動の種類と場所からモバイルワークに従事したことを把握することができる。

引用文献

- ・金丸利文・比嘉邦彦・大塚絵里（2012）「超臨場感テレワークシステムと企業内ソーシャルキャピタル」日本テレワーク学会誌，第 10 巻 2 号，pp.31-39。
- ・厚生労働省（2016）『平成 28 年度 テレワークモデル実証事業 テレワーク活用の好事例集 ―仕事と育児・介護の両立のために―』。
- ・古賀広志・佐藤彰男（2022）「雇用型テレワークの日常的実践に関する実態調査」関西大学総合情報学部紀要 情報研究，第 54 号，pp.65-88。
- ・古賀広志・佐藤彰男・柳原佐智子他（2022）「COVID-19 パンデミック下におけるテレワーク行動の実態と課題」関西大学総合情報学部紀要 情報研究，第 56 号，pp.69-88。
- ・古賀広志・柳原佐智子・高木修一他（2023）「DX 時代のリモートワーク概念の再検討」日本情報経営学会第 86 回全国大会予稿集，pp.105-108。
- ・国土交通省（2020）『平成 31 年度テレワーク人口実態調査業務等報告書』。
- ・国土交通省（2022）『令和 3 年度テレワーク人口実態調査業務等報告書』。
- ・櫻井広幸（2011）「超臨場感テレワークシステムに求められる環境創生に向けて」日本テレワーク学会誌，第 9 巻 2 号，pp.66-79。
- ・佐藤彰男・古賀広志（2019）「テレワークの実態をめぐる実証的研究」『公益財団法人 電気通信普及財団研究調査助成報告書』第 34 号，Web 版。
- ・佐藤彰男（2023）「COVID-19 パンデミック禍におけるテレワークの変容」龍谷大学社会学部紀要，第 63 号，pp.21-32。
- ・総務省（2021）『令和元年度 テレワーク先駆者百選 取り組み事例』。
- ・内閣法制局（2021）『経済財政運営と改革の基本方針 2021 について』。
- ・内閣官房・内閣府（2021）『地方創生テレワーク交付金制度要綱』。
- ・内閣官房・内閣府（2022）『デジタル田園都市国家構想推進交付金について』。
- ・内閣官房・内閣府（2023）『デジタル田園都市国家構想交付金 地方創生テレワーク型 制度概要』。
- ・日本労働組合総連合会（2020）『テレワークに関する調査 2020』。