

## 論 説

## コロナ禍のテレワークに関する文献研究

—日本における COVID-19 を中心に—

高 野 剛

- I 課題設定
- II テレワークで地方移住は増えるのか
- III 在宅勤務（雇用型テレワーク）で働き方は変わるのか
- IV テレワークで育児と仕事が両立できるのか
- V テレワークは定着するのか

## I 課題設定

2020年2月5日、ダイヤモンド・プリンセス号でクラスター感染が発生し、同年2月13日には、国内初の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による死亡者が発生した。

同年2月27日の夕方に、全国にある小中高校と特別支援学校が3月2日から5月31日まで、一斉に休校することになった。その後、厚生労働省より保育所と放課後児童クラブ（放課後児童健全育成事業）と放課後等デイサービスは原則として開所する方針が発表され、文部科学省も幼稚園は休校の対象とはしないと発表された。

安倍晋三・元首相は、2020年3月13日に成立した特別措置法に基づき、4月7日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に緊急事態宣言を発出し、4月16日には全国に拡大させることになった。同年5月25日になって、感染者数が減少したことから、緊急事態宣言が全面解除された。

東京都は、緊急事態宣言下の5月に、比較可能な2013年7月以降で初めて転出超過に転じた。6月は転入が転出を上回ったが、7月以降は転出超過が続いた。特に、23区の転出が顕著である。例えば、内閣府が、全国の15歳以上の登録モニター1万128人を対象に、2020年5月25日から6月5日にインターネットで実施した「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」<sup>1)</sup>の結果によると、地方移住の希望について、「関心が高くなった」と「やや高くなった」を回答した東京圏の居住者は27.7%であり、東京都23区に居住する20歳代の若者に限定すると35.4%であった。また、コロナ禍でテレワークを経験した人は就労者の34.6%であった。<sup>2)</sup>

一方、日本生命保険による「ニッセイ景況アンケート調査結果」<sup>3)</sup>によると、2020年9～10月に企業に対してアンケート調査を実施した結果（回答企業数5,563社）によると、感染拡大防止のた

めに実施している対策として、「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施や出張の制限・禁止」が38.4%、「テレワークの実施や普及のための社内ITインフラ等の基盤整備」が26.9%、「時差出勤の実施」が26.1%であった。このうち、「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施や出張の制限・禁止」の実施率は従業員数301名以上が70%以上であるのに対して、300名以下では33.9%と低かった。また、テレワークを「実施している」と回答した企業は25.3%であり、「実施しておらず、今後も実施する予定はない」と回答した企業の割合は64.7%であった。「実施していないが、実施する予定である」と回答した企業は、7.2%に過ぎなかった。さらに、「実施している」と回答した企業を規模別でみると、1001人以上の企業が67.3%、301人以上1000人以下は57.7%、300人以下は21.3%であった。地域別では、関東が41.5%、近畿が29.0%で全国平均の25.3%を上回っているが、その他の地域では全国平均を下回っている。テレワークを実施している企業のテレワークの導入時期は「4月の緊急事態宣言発令以降」が72.8%であり、テレワークを実施している企業の従業員の1週間の平均テレワーク実施日数は、「1日」が35.6%、「2日」が28.6%、「3日」が19.6%、「4日」が5.3%、「5日以上」が10.9%であった。<sup>4)</sup>

そもそも日本の企業がテレワークを導入するようになったのは、1990年にNEC（日本電気）が全社員を対象にフレックスタイム制度を導入し、主任職の研究者を対象に在宅勤務制度を導入するようになった頃からである。1996年には旧労働省と旧郵政省が、NECなどの民間企業11社と、官民共同で「テレワーク推進会議」を設置し、テレワークの普及に乗り出したが、上手くいかなかった。これまで新しい働き方として普及しなかったテレワークが、新型コロナウイルスの感染拡大によって、多くの企業で実施されるようになった。しかし、テレワークは新しい働き方として今後も定着するのだろうか、育児と仕事が両立できる働き方なのかどうか、テレワークで地方移住が増えるのかどうかといった課題については十分に検討されているとはいえない状況である。

そこで本稿では、日本におけるコロナ禍のテレワークに関する先行研究を整理し、検討することを課題とする。具体的には、第一にテレワークで地方移住は増えるのか、第二に企業における在宅勤務（雇用型テレワーク）は働き方を変えるのか、第三にテレワークで育児と仕事が両立できるのか、第四にテレワークは定着するののかについて、検討を行う。

なお、テレワークとは、厚生労働省によるとインターネットなどの情報通信技術を活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方と定義している。<sup>5)</sup> tele（離れて）とwork（働く）を組み合わせた造語であり、本社など主たる拠点としている事業場などから、インターネットなどを使って離れて働くことを意味している。テレワークには、大きく分けて企業に雇われて働く雇用型テレワークと、企業に雇われずに働く自営型テレワークがある。雇用型テレワークには自宅で働く在宅勤務の他に、本社など主たる拠点としている事業場から離れた小規模のオフィスなどで働くサテライトオフィス勤務や、営業職など直行直帰のモバイル勤務がある。

## II テレワークで地方移住は増えるのか

2021年1月18日、菅義偉・元首相は施政方針演説で、東京一極集中の是正について、以下のよ

うに述べている。

「新型コロナを機に、改めて地方への関心が高まっています。23年間、東京都へは人の転入が超過していましたが、昨年の夏以降は、5ヵ月連続で流出が続いています。そうした機会をとらえ、地方にいても都会と同じ仕事、同じ生活ができる環境をつくり、都会から地方への大きな人の流れを生み出してまいります。来年度までに光ファイバーが離島を含めて整備され、全国的にテレワークの環境が整います。最大100万円の交付金、住宅購入には最大100万円分のポイント付与で、地方への移住を希望する方々を強力に後押しします<sup>6)</sup>」。

既に、東京23区から東京圏外へ移住し、起業や就業などを行う人に対して、交付金を支給する地方創生移住支援事業の一つに、移住支援金があり、2019年度より実施されている。最大で100万円、単身の場合は最大60万円が支給される。移住支援金の支給対象は、移住直前の10年間で通算5年以上かつ直近1年以上、東京23区の在住者または通勤者で、東京圏以外の道府県または東京圏内の条件不利地域へ移住し、起業や就業などを行う人である<sup>7)</sup>。

コロナ禍のテレワークと地方移住について、澤田晃宏（2021）は、感染拡大を機に著者自身が東京都大田区から兵庫県淡路市へ地方移住し、コロナ禍で地方移住をした人たちの実態を調査している。澤田晃宏（2021）は、コロナ感染拡大後に地方へ移住した24名（うち1名は既に移住を決めているが移住前）と、感染拡大前に移住した8名から聞き取り調査をしている。聞き取り調査を実施した期間は、2020年11月から2021年1月の約1ヵ月半であり、大半の調査がウェブ会議システム（Zoom）を利用している。聞き取り調査の調査協力者たちは、20～30歳代のミレニアル世代である。コロナ移住者の大半はテレワーク環境の整った大企業やIT関連企業に務める正社員である。地域おこし協力隊についても調査しているが、任期終了後に仕事があるかどうかが課題となっている。そこで、半農半Xの実態について検討し、建設業や介護、農業や漁業は地方で特に人手不足であり、30～40歳代でもやる気さえあれば活躍する場は山のようにあると主張している。地方移住の新しいライフスタイルや価値観に「第3の日本」を見いだそうとしている。しかし、現実には地方移住がそれほどすすんではない。

また、藻谷ゆかり（2020）は、著者自身の18年間の移住生活や子育て経験から、地方移住の考え方や知っておきたい知識について紹介した上で、地方移住した20名の事例が紹介されている。20名のうち自営型テレワークとして働いている事例は5名であるが、本書は『週刊エコノミスト』2020年5月5日・12日合併号の特集記事をもとに出版されており、コロナ禍により地方移住した人の実態ではなく、コロナ禍の前に地方移住した人の事例である。また、藻谷浩介・寺本英仁（2020）は、2020年5月にウェブ会議システム（Zoom）を利用して対談した内容の著書である。新型コロナウイルスの感染拡大により、地方移住の機運が高まっているが、島根県邑南町を事例としながら、今後の地方移住のあり方について考察している。藻谷浩介によると、『「コロナで日本が変わる」というが、本当だろうか。そうではないだろう。新型コロナウイルスが改めて教えてくれるのは、日本がどうにもこうにも『変わろうとしない社会』であるということだ。『日本が変わる』と他人ごとのように言っていないで、この機会に『自分を変える』というところに踏み出さないと、結局何も変わらないし、変えられない<sup>8)</sup>』とコロナ移住について、指摘している。しかし、主に島根県邑南町での「食」と「農」を中心に考察しており、テレワークによる地方移住については考察されていない。さらに、Airbnb Japan 株式会社で執行役員をしている長田英

知（2021a）は、コロナ禍によってデジタル化が進み、働き方や住居が変わると指摘している。長田は、テレワークの普及によって通勤や通学が不要となり、会社の近くに住む必要がなくなると主張している<sup>9)</sup>。また、趣味やレジャーでの現実の体験が重視されるようになるため、ワーケーションや観光地での民泊が盛んになると期待を寄せている。また、二拠点生活や自宅の一部を民泊に登録してゲストハウスにすることなどが提案されている<sup>10)</sup>。

### Ⅲ 在宅勤務（雇用型テレワーク）で働き方は変わるのか

企業における在宅勤務（雇用型テレワーク）で、働き方は変わるのだろうか。

そこで、牧野富夫編（2021）では、全労連傘下の労働組合を中心に、コロナ禍での在宅勤務（雇用型テレワーク）の実態と問題点について考察している。中小企業で在宅勤務（雇用型テレワーク）を実施しているケースが少ないため、NECや日立製作所など大手電機メーカーの事例や日本IBMやシステムエンジニアなどコロナ禍以前から在宅勤務（雇用型テレワーク）を導入していた事例が検討されている。牧野富夫編（2021）によると、2020年5月にNECが社員6万人に調査した結果（回答率62%、回答者3万5,264人）によると、出勤率は全体で24%程度であり、「基本的に出勤せず」が59%、「週に1回出勤」が12%、「毎日出勤」が14%であった。また、2020年11月に日立システムズが社員（約1万人）を対象に実施した調査の結果（回答率91.7%、回答者数8,809人）によると、今後の希望する勤務形態について、「リモートワークしたい」が33%、「できればリモートワークしたい」が30%、「どちらでもよい」が22%、「できれば出勤したい」が12%、「出勤したい」が3%であった。リモートワークの希望頻度については、「週3～4日」が28%、「週2日」が27%、「ほぼ毎日」が18%、「週1日」が15%、「出勤したい」が5%、「2週間に1日」が4.5%、「月1日」が3%であった<sup>11)</sup>。さらに、全損保が、2020年末に調査した「在宅勤務に関する実態調査」の結果（回答者数1,644人）によると、在宅勤務を「定期的に行っている」人は43.3%であり、そのうち約4割が「週3日以上」の在宅勤務をしているとなっている。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2021）は、厚生労働省の委託事業として、企業調査と従業員調査を実施している<sup>12)</sup>。企業調査は、2020年8月20日から10月8日にかけて、従業員10人以上の農林水産業と公務を除く全職種を対象に、郵送による配付・回収で調査を実施している。2万社のうち、有効回答数は3,788件で有効回答率は18.9%であった。調査結果によると、全体のテレワーク実施率は14.3%で、従業員1,000人以上は42.9%に対して、従業員99人以下は6.1%であった。業種別では、情報通信業が56.3%で最も高かった。コロナ禍の前からテレワークを導入していた企業は26.0%で、63.9%はコロナ禍をきっかけに導入するようになっている。「正社員のみ自宅でテレワーク勤務を認めている企業」が47.3%で、「非正社員も対象としている企業」は46.9%であった。職種では、事務職（78.0%）、営業職（49.7%）が高く、サービス職（6.7%）、生産現場職（5.6%）、販売職（3.9%）、運輸・保安職（1.3%）が低い。一方、従業員調査は、2020年8月20日から9月25日にインターネットによるアンケート調査を実施しており、テレワークをしている企業は最大4名、テレワークをしていない企業は最大2名を対象としている。有効回答数は4,184件であった。調査結果によると、自宅でテレワーク勤務をすることのメリットと

して、「通勤時間を節約することができる」が89.1%で最も多く、「通勤による心身の負担が少ない」が82.4%、「隙間時間などを有効活用することができる」が60.1%であった。デメリットでは、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」が56.0%で最も多く、次いで「上司とのコミュニケーションがとりにくい」が54.4%、「在宅勤務で可能な業務が限られている」が49.1%であった。テレワーク対象者の労働時間制では、「始業と終業が定時で定められている」が55.5%で最も多く、次いで「フレックスタイム制」が28.5%、「裁量労働制」が3.3%、「事業場外みなし労働時間制」が0.9%、「変形労働時間制」が5.4%、「管理監督職のため時間管理なし」が4.9%であった。テレワーク時の勤怠管理については、「上長等に対してメールによる報告を行う」が40.9%で最も多く、次いで「電子ファイルや勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入」が34.4%、「web 打刻」が26.8%であった。2020年10月から11月にかけて、14社の大手企業の労使を対象に、ヒアリング調査を実施した労働政策研究・研修機構（2021）によると、飲食サービス業の1社を除く13社では、「新型コロナウイルス感染症の問題が発生する以前からテレワークを導入し、利用対象者を拡大するなどしてきたものの、『所属長のマインドや組織の空気がなかなか変わらなかったこと等から、殆ど育児にかかわる社員の利用にとどまってきた』等の報告も寄せられた<sup>13)</sup>」としている。その上で、『「緊急事態宣言」下におけるテレワークは、『半ば強制的に、会社の号令に基づいて進んだ』のであり、『テレワークというより新型コロナウイルス感染拡大防止のためのひきこもりに近い状態』も内包されていたことが分かる<sup>14)</sup>』と指摘している。

#### IV テレワークで育児と仕事が両立できるのか

テレワークで育児と仕事が両立できるのだろうか。

NPO 法人さくらんぼ・NPO 法人ピッピ親子サポートネット（2020）では、2020年4月から5月の緊急事態宣言期間中に、保育所の利用自粛を求められた保護者が、育児と就労にどのような困難を抱えていたのかについて調査している。認可保育所、小規模保育施設、横浜保育室を利用する保護者を調査対象者として、アンケート用紙を配付・回収して行われた。調査期間は、2020年8月7日から8月21日までであり、有効回答数は356であった。横浜市からは、緊急事態宣言期間中は市内の保育所等は原則開園とし、保育が必要な人は保育所等を引き続き利用できると通知があったが、家庭等で保育が可能な人は、2020年4月9日から5月6日までの期間の登園や延長保育の利用を控えるよう通知があった。このため、83.7%が「自粛要請に従い休ませた」と回答しており、「保育園を通常通り利用した」は16.3%しかいない。自粛要請に従い休ませたと回答した人のうち、「積極的に休ませた」が47.1%、「保育園を利用したかったが仕方なく休ませた」が20.5%、「必要な時だけ利用した」が32.4%であった。仕事についても、「出社して就労」が最も多く、次いで「自宅で仕事をした」、「特別休暇や有給休暇を利用した」、「必要時に出勤した」の順に多くなっている。女性の正規労働だけに限定すると、「自宅で仕事をした」が最も多い。不安に思うことについても、「感染への不安」が87.2%で最も多いが、「子どもの様子」が36.8%、「漠然とした経済的不安」が29.6%であった。

落合恵美子・鈴木七海（2020）では、「自分もしくは同居の家族が新型コロナの影響により、在宅勤務を経験した人」を対象に、2020年4月8日から4月15日にインターネットでアンケート調査を実施している。回答者340人の内訳は、女性206人、男性132人、Xジェンダー1人、性別無回答1人で、23歳から59歳までの就労年齢が90%であった。地域別では、首都圏が265人、関西圏が33人で大都市圏が中心であった。世帯構成は、ひとり暮らしが76人、配偶者と同居が206人、子どもと同居が140人で、「子どもが休校・休園中」は103人だった。落合恵美子・鈴木七海（2020）によると、「子どものいる女性」の36%が「家事育児」に困ったとしている。「子どもが休校・休園中」の女性では、44%が「家事育児」に困ったとしている。「困ったこと」として、「仕事関係」をあげた人は、137人であった。「仕事関係」の最大の困難は、「自宅の仕事環境」が44人と、「仕事と家族のかね合い」が44人であり、次いで「モチベーションの維持」が39人、「コミュニケーションの難しさ」が27人、「通信環境・情報管理」が21人、「印鑑・郵送物・紙の資料」が15人となっている。一方、「良かったこと」として、「通勤時間がなくなった」が100人、「仕事関係」が44人であった。「仕事関係」で「良かったこと」は、「無駄な会議がなくなった」や「自分のペースで仕事ができる」という回答であった。

また、落合恵美子（2022）では、内閣府の「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」<sup>15)</sup>の調査結果から、夫婦の家事分担の見直しをした世帯で家族関係が良くなったとして、「在宅勤務緊急調査の結論として、在宅勤務により家族関係を良くするための鍵は夫婦の家事分担の見直しだとしたが、実践している人々には期待どおりの効果があったようだ」<sup>16)</sup>と指摘している。特に、内閣府の「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」<sup>17)</sup>の結果から、「テレワークを継続できている男性は、テレワークを中止した男性よりも、家事・育児時間が維持されており、コロナ拡大前より時間数にして1割ほど増加した」<sup>18)</sup>としている。しかし、「テレワーク実施率が高いのは、大都市に住み大企業に勤務する高収入の正規雇用労働者であることが分かっている。しかも女性は男性ほどテレワークできておらず、テレワークのマイナス面をあげる人も多い。…（中略—引用者）…テレワークは夫婦の家事分担を変える決め手となるが、それが特定の階層の特権になっているという問題点がある」<sup>19)</sup>と指摘している。

ここでテレワークが特定の階層の特権になっているのかどうかについて、谷村要（2022）では、2020年11月から12月に実施された「兵庫県 新型コロナウイルス流行と暮らしに関する調査」の調査結果から、メールや遠隔会議などオンラインでの仕事が増えたと回答した人は、職業（管理的職業従事者63.1%、事務従事者44.3%、専門的・技術的職業従事者43.1%、販売従事者38.8%、農林漁業従事者11.4%、運搬・清掃・包装従事者12.5%、保安職業従事者13.8%）や雇用形態（正規雇用45.0%、会社経営者・役員47.1%、自営業者25.0%、非正規雇用21.8%）、世帯収入（200万円未満13.2%、600～1,000万円未満42.1%、1,000万円以上60.0%）、学歴（短大・大卒以上46.2%、高卒22.6%）、地域（阪神南46.5%、阪神北40.8%、神戸38.0%、東播磨25.5%、但馬27.5%）などで格差が生じていると指摘している。また、在宅での仕事が増えたと回答した人でも、職業や世帯年収、学歴、地域で同様の格差が生じているとしている。石井加代子他（2020）でも2020年4月から5月にインターネットで実施されたアンケート調査から、高学歴で高収入の大企業勤務の正社員はテレワークしやすい職種に偏在していると分析している。さらに、KIKUCHI Shinnosuke et al（2020）では、2017

年就業構造基本調査を用いて、コロナ禍で危機に最も脆弱な労働者は、労働者全体の4分の1を占めており、大卒未満の非正規雇用の女性に集中していると分析している。

落合恵美子（2022）では、「家族と長時間一緒に過ごすことは少なからぬ女性にとって暴力に晒されるリスクを高めることになる<sup>20)</sup>」として、コロナ禍は、家事・ケア負担の増大、雇用、DV、自殺など女性に大きな打撃を与えていると指摘している。

## V テレワークは定着するのか

それでは、コロナ禍によりテレワークは普及し、アフターコロナの新しい働き方としてテレワークは定着するのだろうか。

この点について、ソーシャルネットワーク論の立場から、金光淳（2020）は企業や組織に従属して働くのではなく、企業と対等な立場での個人事業主＝フリーランスとして生きることを目指すべきだと提案している。しかし、金光淳（2020）で指摘されているように、フリーランスで生活することはソーシャル・キャピタルに恵まれた一握りの人々にしか可能ではないため、全ての人にとって現実的な提案ではない。また、松下慶太（2021）は、松下慶太（2019）の続編として、メディア論やコミュニケーション論の観点からアフターコロナのワークスタイルについて、職場空間や人間関係などを考察している。これまでの家内労働や建設業の一人親方のような働き方については、一切ふれておらず、あくまでテレワークやワーケーションやノマドワークといった働き方を新しい働き方であるとして推進している。テレワークやワーケーションに対して、批判的な意見は少なく、アフターコロナのワークスタイルとして推進していくための啓発書のような内容となっている。さらに、松下慶太（2022）では、ワーケーションを導入した企業や自治体の事例が紹介されており、ワーケーション導入のためのハウツー本となっている。ワーケーション導入のためのハウツー本については、長田英知（2021b）でも出張期間中の休暇を利用したプレジャーや長期休暇のサバティカルの違いを明確にししながら、ワーケーションの価値と可能性について検討している。

それでは、実際の企業でのテレワークの導入率や導入後の課題などはどうなっているのだろうか。

日本生産性本部の「働く人の意識調査」によると、テレワーク実施者の比率は、2020年5月が31.5%、7月が20.2%、10月が18.9%、2021年1月が20.2%、4月が19.2%、7月が20.4%となっており、2020年5月調査では31.5%だったが、7月以降は2割前後で推移している。また、全国の約2万人を対象にインターネット調査を実施したパーソル総合研究所の「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査<sup>22)</sup>」によると、正規雇用者のテレワーク実施率の全国平均は、2020年3月が13.2%、4月が27.9%、5月が25.7%、11月が24.7%、2021年7月が27.5%、2022年2月が28.5%、7月は25.6%であった。

一方、2020年3月、東京都が都内の企業（従業員30人以上）を対象に実施した「テレワーク導入率調査<sup>23)</sup>」（回収率59.4%、回収数400社）によると、テレワークを導入している企業は24.0%であったが、2020年4月の調査（回収率40.5%、回収数394社）では、62.7%に上昇した。調査結果による

と、従業員数30～99人の企業で3月時点でテレワークを導入していたのは19%だったが、4月に54.3%となった。従業員数100～299人の企業でも3月は25.0%であったが、4月に71.3%になった。従業員数300人以上の企業では3月に44.6%であったが、4月に79.4%になっている。なお、東京都の緊急事態宣言期間中のテレワーク導入率については、以下の通りである。2020年3月が24.0%、4月が62.7%、12月が51.4%、2021年1月前半が57.1%、1月後半が63.5%、2月前半が64.8%、2月後半が58.7%、3月前半が59.0%であった。<sup>24)</sup>テレワークを実施した社員は、平均約5割で、<sup>25)</sup>テレワークの実施回数は、週3日以上の実施が約5割であった。

しかしながら、伊藤忠商事は、2020年8月末まで原則テレワークだったが、9月から社員の安全に配慮しつつ<sup>26)</sup>出社比率を高めている。同僚や取引先とのコミュニケーション不足や仕事の生産性の低下などから社員の出勤比率を高めるようになってきている。この点について、百嶋徹（ニッセイ基礎研究所上席研究員）は、「イノベーションの創出には仮想空間でのやり取りだけでは限界があり、リアルな場での濃密な対面のコミュニケーションが欠かせない。企業文化の象徴として、また社員の帰属意識を高める場として、本社など拠点となるメインオフィスの機能はテレワークでは代替できない<sup>28)</sup>」と主張しており、平松浩樹（富士通執行役員常務）も「オンラインとリアルを使い分ける『ハイブリッドワーク』を目指している。オンラインでできるものはオンラインでやるが、必要があればオフィスに集まる<sup>29)</sup>」と主張している。アメリカでもグーグルは、2022年1月からは週3日のオフィス勤務とテレワークを組み合わせた「ハイブリッド型」の働き方に移行し、アップルやアマゾン・ドット・コムもコロナ収束後に週3日出勤を原則とする方針を打ち出している。<sup>30)</sup>前述のパーソル総合研究所の「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」によると、テレワークを実施しない理由について、「テレワーク制度が整備されていない」という回答が、2020年3月は41.1%、4月は38.9%、5月は34.6%、11月は37.4%、2021年7月は31.4%、2022年2月は30.3%、7月は30.8%と減少傾向にある。制度が整備されるようになってきているのに対して、「テレワークで行える業務ではない」という回答が、2020年3月は39.5%、4月は47.3%、5月は52.9%、11月は45.1%、2021年7月は47.4%、2022年2月は48.0%、7月は44.3%と2020年3月より増加し、その後は横ばい傾向である。<sup>31)</sup>そもそも「テレワークで行える業務ではない」という回答が多い点については、萩島駿他（2021）によると、教員、営業職、管理的職業、研究者・技術者などの仕事をしている方がコロナ禍でテレワークを実施しており、ルーティン業務の多い生産工程、運搬・清掃・梱包などの仕事をしている企業ではテレワークを実施していない傾向にあることが分かっている。さらに、神林龍（2021）では、コロナ禍で常にテレワークをしていた企業は2割程度にすぎず、全くテレワークを実施しなかった企業が5割程度、その時々的情勢に応じてテレワークを実施したりしなかったり<sup>31)</sup>の企業が3割程度を占めていた。テレワークを実施したりしなかったり<sup>31)</sup>の企業は、感染防止への対応と短期的な労働時間調整のためにテレワークを実施していた。テレワークの実施と日本的雇用慣行（職能資格制度などのメンバーシップ型の無限定な働き方）は、あまり関係していないことが明らかになっている。

また、日本経済団体連合会（2021）によると、経団連調査では、「業務効率や生産性が向上したという企業は約20%で、主な理由としては、①通勤時間削減による従業員負荷の削減、②打合せ・会議の効率化、③移動・出張時間の削減、④従業員が業務に集中可能、⑤社内のペーパーレス化・デジタル化の進展などの回答が多かった。一方、業務効率や生産性が下がったと回答した



企業は27%であり、その理由として、①不十分なテレワーク環境による遂行困難な業務の存在、②従業員同士のコミュニケーションの困難性、③部下の業務の進捗管理の困難性がある<sup>32)</sup>。また、課題として、ICT環境の整備や情報セキュリティ、電子化・ペーパーレス化、顧客や従業員同士のコミュニケーション、労働時間管理、人事評価、人材育成がある。コミュニケーションの課題としては、新入社員が人間関係を構築できないといった問題や職場の雰囲気分からないといった問題があり、メールやチャットなどデジタルツールの利用などの改善方法が考えられる。労働時間管理の課題については、フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制、時間単位の年次有給休暇、中抜け時間を記録・申告させて始業・終業時間を変更するなどの改善方法がある。人事評価については、仕事を見える化し、成果を重視した評価制度が考えられる。さらに、江夏幾多郎（2021b）によると、コロナ禍のテレワークによって就労者の職務特性が個人化する傾向があることを指摘している。つまり、コロナ禍で初めてテレワークを経験した人は、自分のペースで仕事を進めやすくなったと感じる一方で、コロナ禍の前からテレワークをしていた人は、職務遂行上の自らの役割に迷いが生じやすくなっていると指摘している。その上で、江夏幾多郎（2021a）は、コロナ禍に対して企業は継続的な対策を行い、従業員の職務における自律性や裁量性を高めるようにしなければならないとしている。また、労働者も自らの信念を重視して、自己効力感やエンプロイアビリティを高める努力をしたり、社内外に豊富なネットワークをつくる努力をしたりしなければならないとしている。

テレワーク普及の今後の見通しについて、大内伸哉（2021）によると、テレワークという働き方が一時期のブームとして、今後、仮に下火になったとしても、中長期的にはテレワークという働き方が定着していくだろうとしている。その理由として、5G（第5世代移動通信システム）により、VR（仮想現実）やAR（拡張現実）が身近なものとなったり、AI（人工知能）がシンギュラリティ（技術的特異点）に到達したりするなどのICT（情報通信技術）の進展がある。また、災害時のBCP（事業継続計画）の必要性や、脱炭素社会などの地球環境問題、さらには家族の介護や育児などによって転勤を嫌がる人が増えていることなどから、テレワークが中長期的には定着していくだろうとしている。その上で、テレワークは誰のために行うのかとして、働き手のためであり、企業のためであり、社会のためであるとしている。大内伸哉（2021）では、出版社に勤める編集者を事例にテレワークで働き方が変わるのかどうかを考察しているが、誰にとってのテレワークなのか、何のためのテレワークなのかは重要な論点である<sup>33)</sup>。

そもそもテレワークは、DX（デジタルトランスフォーメーション）の一つである。DXとは、2004年にエリック・ストルターマン（ウメオ大学教授）が提唱した概念であり、情報技術の浸透が、人々の生活をあらゆる面に引き起こした、あるいは影響を与えた変化のことである。経済産業省の「DXレポート2」<sup>34)</sup>によると、DXには段階があり、情報をデジタル化する「デジタイゼーション」、産業や組織のプロセスをデジタル化する「デジタライゼーション」、ビジネスモデルや社会を変革する「デジタルトランスフォーメーション」がある。しかし、テレワークの普及によって、会議が増えたり、労働時間が長くなったり、メールやチャットが増えて仕事に集中できなくなったりしたという弊害が増えている<sup>35)</sup>。そこで、企業の中には夜間のメールやチャットを禁止したり、勤務時間外にパソコンを使うとアラートが表示されるようにしたりといった対策を講じるようになってきている<sup>36)</sup>。フランスでは、2017年に従業員50人以上の企業を対象に、就業時間外に業務

連絡が来ても対応しなくて良い「つながらない権利」を労使で協議するよう義務づけるようになった<sup>37)</sup>。2017年にイタリア、2018年にスペインでも法制化された。日本は職能資格制度などのメンバーシップ型の無限定な働き方であり、欧米のような職務記述書に基づいた職務給の働き方でないため、「つながらない権利」の法制化の議論はないが、テレワークによって過労死や過労自殺が増加するようでは本末転倒である<sup>38)</sup>。山川和義（2021）によると、テレワークは労働の私的空間への侵食であるため、プライバシーの侵害や長時間労働、メンタルヘルスなどの問題をもたらしているが、労働者に「つながらない権利」が認められても、上司や顧客との関係で自ら放棄するおそれがある。テレワークは定着するのかどうかは重要な論点であるが、誰のためのテレワークなのか、何のためのテレワークなのか、テレワークで人々や社会は幸せになるのかは常に考え続けていかなくてはならないだろう。

なお、本稿では、雇用型テレワークと自営型テレワークの両方を含めて、テレワークについての先行研究を整理し検討した。しかし、テレワークについては、雇用型テレワークと自営型テレワークで全く実態が異なっているため、分けて考える必要がある。コロナ禍における自営型テレワークの実態の中でも特に障害者や母子家庭の母親などの実態については、今後の研究課題とし<sup>39)</sup>たい。

[付記] 本稿は、日本学術振興会科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金（基盤研究(C)）／課題番号 JP21K01986）の研究成果の一部である。

#### 注

- 1) 内閣府（2020a）を参照。
- 2) 東京商工会議所（2020a, 2020b, 2020c）は、約1万3千社の会員企業を対象にアンケート調査（回答率7～10%）を実施しており、テレワーク実施率は2020年3月が26.0%、5～6月が67.3%、9～10月が53.1%であった。
- 3) 日本生命保険（2020）を参照。
- 4) 東京商工リサーチは、「新型コロナウイルスに関するアンケート調査」をインターネットで実施しており、有効回答が多い時で約2万社であるが、少ない時で約6千社となっている。調査結果によると、テレワーク実施率は、2020年3月17.6%、4月25.3%、5月55.9%、6月56.4%、7月31.0%、9月34.4%、11月30.7%、2021年1月35.4%、3月38.4%、6月38.3%、10月37.0%、2022年6月29.1%、8月33.0%である。
- 5) 厚生労働省（2021）を参照。
- 6) 『朝日新聞』2021年1月19日朝刊より引用。
- 7) その他の条件として、①地域の中小企業等への就業（都道府県のマッチングサイトに掲載されている求人に就業等）、②テレワークにより移住前の業務を継続、③地域で社会的起業（1年以内に地方創生起業支援事業の起業支援金の交付決定を受けている）等を実施することである。
- 8) 藻谷浩介・寺本英仁（2020）の238頁より引用。
- 9) バーチャルオフィスを導入して本社をシェアオフィスに移転する企業や、正午までに出勤できる場所であれば、どこに住んでいても構わないとして通勤手当を大幅に増額した企業もある。詳しくは、松浦新（2021）を参照。
- 10) 全国200ヵ所以上の拠点に住める定額制サービスに登録して、決まった住居がないアドレスホッパーもいる。詳しくは、小林直子（2022）を参照。
- 11) 在宅勤務手当について、富士通が月5千円で、日立製作所や沖電気やルネサスエレクトロニクスは

- 月3千円となっている。詳しくは、牧野富夫編（2021）の8頁を参照。
- 12) 濱口桂一郎（2020）では、雇用型テレワークにおける労働時間管理のあり方と、実態調査が実施されるようになった経緯が指摘されている。
  - 13) 労働政策研究・研修機構（2021）の58～59頁より引用。調査対象の業種は、建設・建設関連（住宅設備機器・建材）、金融・保険、飲食サービス、小売、公共交通、不動産等、製造（医薬品、食品、自動車関連、電機関連、ソリューション等、その他）である。
  - 14) 労働政策研究・研修機構（2021）の63頁より引用。
  - 15) 内閣府男女共同参画局（2021）を参照。
  - 16) 落合恵美子（2022）の46頁。
  - 17) 内閣府（2020b）を参照。
  - 18) 落合恵美子（2022）の46頁。
  - 19) 落合恵美子（2022）の47頁。
  - 20) 落合恵美子（2022）の47頁。
  - 21) なお、2021年11月が22.7%、2022年1月が18.5%、4月が20.0%、7月が16.2%である。詳しくは、日本生産性本部（2022）を参照。
  - 22) パーソル総合研究所（2020a, 2020b, 2021a, 2021b, 2022a, 2022b）を参照。
  - 23) 東京都防災ホームページ「テレワーク導入率緊急調査結果（第330報）」<https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/taisaku/saigai/1010035/1011450/1010350.html>（2021年8月19日閲覧）。
  - 24) 東京都「テレワーク導入率調査結果（第1801報）」<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2021/03/19/29.html>（2021年8月19日閲覧）。
  - 25) その後のテレワーク導入率は、2021年3月後半が56.4%、4月が56.6%、5月が64.8%、6月が63.6%、7月が61.9%、8月が65.0%、9月が63.9%、10月が55.4%、11月が57.2%、12月が56.4%、2022年1月が57.3%、2月が62.7%、3月が62.5%、4月が52.1%、5月が56.7%、6月が54.6%である。詳しくは、東京都「テレワーク実施率調査結果」2022年7月11日発表を参照。<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2022/07/11/06.html>（2022年8月18日閲覧）。
  - 26) 「テレワーク、分かれる評価」『日本経済新聞』2020年10月7日朝刊より参照。
  - 27) 主要100社を対象とした朝日新聞の調査でもテレワークの課題としてコミュニケーションの希薄化があげられている。詳しくは、田中奏子（2021）を参照。
  - 28) 「論点 コロナ時代の働き方」『毎日新聞』2021年12月21日朝刊より引用。
  - 29) 「論点 コロナ時代の働き方」『毎日新聞』2021年12月21日朝刊より引用。
  - 30) 「出社と在宅 どうバランス」『日本経済新聞』2021年10月7日朝刊を参照。
  - 31) パーソル総合研究所（2022b）の26頁を参照。
  - 32) 日本経済団体連合会（2021）の11頁。
  - 33) 大内伸哉（2021）は、コロナ禍を機に自営業者が増加することによって、新しい資本主義へと変革していくと考えているのに対して、仲修平（2022）は、コロナ禍で自営業者の生活状況が悪化しており、持続化給付金制度によって事業継続の見通しに良い影響を与えているものの、廃業することも視野に入れるようになってきていると指摘している。また、濱口桂一郎（2022）は、EUにおける自営業者やフリーランスの失業給付の整備状況から日本もフリーランスのセーフティネットを検討する必要があると指摘している。
  - 34) 経済産業省（2020）を参照。
  - 35) 「仕事と生活境目どう保つ」『日本経済新聞』2021年5月19日朝刊を参照。
  - 36) 「効率テレワーク企業探る」『日本経済新聞』2021年1月28日朝刊を参照。
  - 37) 「コロナ禍の在宅勤務 増えた時間外連絡」『毎日新聞』2021年12月23日朝刊を参照。
  - 38) 濱口桂一郎（2009, 2021）では、「ジョブ型」という表現が用いられているが、誤解の多い表現であるため、本稿では職務記述書に基づいた職務給の働き方としている。

- 39) 高橋諒子・藤崎麻里（2022）は、発達障害や聴覚障害のある2名を事例として、地方在住の障害者のテレワークがコロナ禍で増加しているのではないかと指摘している。しかし、テレワークをしている障害者の大半は、肢体不自由などの身体障害者であり、発達障害や聴覚障害はかなり少ない。

#### 【参考文献】

- KIKUCHI, Shinnosuke et al., "Heterogeneous Vulnerability to the COVID-19 Crisis and Implications for Inequality in Japan", *RIETI Discussion Paper Series 20-E-039*, 2020. <https://www.rieti.go.jp/publications/dp/20e039.pdf> (2022年8月22日閲覧)。
- 石井加代子他「コロナ禍における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」JILPT Discussion Paper 20-SJ-01, 2020年。 <https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/dp/DP20-SJ-01.pdf> (2022年8月22日閲覧)。
- 江夏幾多郎「リモートワークの背景と効果」(江夏幾多郎他『コロナショックと就労』ミネルヴァ書房, 2021年)。
- 「リモートワーク実施に伴う職務特性の変化」(江夏幾多郎他『コロナショックと就労』ミネルヴァ書房, 2021年)。
- 大内伸哉『誰のためのテレワーク?』明石書店, 2021年。
- 荻島駿他「職業特性によるテレワークの可能性とコロナ以降の企業行動」(樋口美雄編『コロナ禍における個人と企業の変容』慶應義塾大学出版会, 2021年)。
- 落合恵美子「新型コロナが露呈させたジェンダー問題とケアの危機」『社会政策』第13巻第3号, 2022年3月。
- 落合恵美子・鈴木七海「COVID-19 緊急事態宣言下における在宅勤務の実態調査」『京都社会学年報』第28号, 2020年。
- 金光淳『「3密」から「3疎」への社会戦略』明石書店, 2020年。
- 神林龍「コロナ禍のテレワーク勤務の持続性と一過性」(樋口美雄編『コロナ禍における個人と企業の変容』慶應義塾大学出版会, 2021年)。
- 経済産業省『デジタルトランスフォーメーションの加速に向けた研究会 DX レポート2 中間とりまとめ』2020年12月28日。 <https://www.meti.go.jp/press/2020/12/20201228004/20201228004-2.pdf> (2022年8月16日閲覧)。
- 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」2021年3月。 <https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf> (2022年8月17日閲覧)。
- 小林直子「帰れる場所 一つじゃない」『朝日新聞』2022年1月6日朝刊。
- さくらんぼ・ピッピ親子サポートネット『コロナ禍における保育園利用自粛要請時の家庭状況調査』2020年11月。 <https://npo-pippi.net/wp-content/uploads/2020/12/%E3%82%B3%E3%83%AD%E3%83%8A%E7%A6%8D%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E4%BF%9D%E8%82%B2%E5%9C%92%E5%88%A9%E7%94%A8%E8%87%AA%E7%B2%9B%E6%99%82%E3%81%AE%E5%AE%B6%E5%BA%AD%E7%8A%B6%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf> (2021年8月14日閲覧)。
- 澤田晃宏『東京を捨てる』中公新書ラクレ, 2021年。
- 高橋諒子・藤崎麻里「障害者のテレワーク 広がる選択肢」『朝日新聞』2022年1月10日朝刊。
- 田中奏子「テレワークの課題は? 利点は? 主要100社調査」『朝日新聞』2021年12月29日朝刊。
- 谷村要「テレワークと日本型労働」(鳥越皓之他『コロナ時代の仕事・家族・コミュニティ』ミネルヴァ書房, 2022年)。
- 東京商工会議所「新型コロナウイルス感染症への対応に関するアンケート調査結果」2020年4月。 <https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1021763> (2022年8月25日閲覧)。
- 「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート調査結果」2020年6月。 <http://www.tokyo-cci>

- or.jp/file.jsp?id=1022367（2022年8月25日閲覧）。
- 「テレワークの実施状況に関するアンケート調査結果」2020年11月。<http://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1023299>（2022年8月25日閲覧）。
- 東京商工リサーチ「新型コロナウイルスに関するアンケート調査」2020～2022年。
- 内閣府『新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査』2020年6月21日。<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/shiryo2.pdf>（2022年8月14日閲覧）。
- 『第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査』2020年12月24日。[https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result2\\_covid.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result2_covid.pdf)（2022年8月14日閲覧）。
- 内閣府男女共同参画局『コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～』2021年4月28日。[https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/siryo/pdf/post\\_honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/siryo/pdf/post_honbun.pdf)（2022年8月17日閲覧）。
- 仲修平「自営業からみる社会保障制度の現在と未来」『社会政策』第13巻第3号，2022年3月。
- 長田英知『ポスト・コロナ時代 どこに住み、どう働くか』Discover21，2021年。
- 『ワーケーションの教科書』KADOKAWA，2021年。
- 日本経済団体連合会『2021年度版 経営労働政策特別委員会報告』経団連出版，2021年。
- 日本生産性本部『第10回働く人の意識に関する調査 調査結果レポート』2022年7月25日。[https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/10th\\_workers\\_report.pdf](https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/10th_workers_report.pdf)（2022年8月18日閲覧）。
- 日本生命保険相互会社『ニッセイ景況アンケート調査結果—2020年度調査全国調査結果』2020年12月。[https://www.nli-research.co.jp/files/topics/66269\\_ext\\_18\\_0.pdf?site=nli](https://www.nli-research.co.jp/files/topics/66269_ext_18_0.pdf?site=nli)（2021年8月10日閲覧）。
- パーソル総合研究所『新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』2020年。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework.pdf>（2022年8月19日閲覧）。
- 『第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』2020年。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey3.pdf>（2022年8月19日閲覧）。
- 『第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』2021年。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey4-1.pdf>（2022年8月19日閲覧）。
- 『第五回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』2021年。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey5.pdf>（2021年8月19日閲覧）。
- 『第六回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』2022年。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey6.pdf>（2022年8月19日閲覧）。
- 『第七回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』2022年。<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey7.pdf>（2022年8月18日閲覧）。
- 濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波新書，2009年。
- 『新型コロナウイルスと労働政策の未来』労働政策研究・研修機構，2020年。
- 『ジョブ型雇用社会とは何か』岩波新書，2021年。
- 『フリーランスの労働法政策』労働政策研究・研修機構，2022年。
- 樋口美雄編『コロナ禍における個人と企業の変容』慶應義塾大学出版会，2021年。
- 牧野富夫編『検証・テレワーク』学習の友社，2021年。
- 松浦新「より働きやすくテレワーク進化」『朝日新聞』2021年9月20日朝刊。
- 松下慶太『モバイルメディア時代の働き方』勁草書房，2019年。
- 『ワークスタイル・アフターコロナ』イースト・プレス，2021年。
- 『ワーケーション企画入門』学芸出版社，2022年。
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング『令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究 事業報告書』厚生労働省委託事業，2021年3月。<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000782364.pdf>（2022年8月22日閲覧）。

藻谷浩介・寺本英仁『東京脱出論』ブックマン社，2020年。

藻谷ゆかり『コロナ移住のすすめ』毎日新聞出版，2020年。

山川和義「テレワークの意義と可能性」（和田肇『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社，2021年）。

連合総合開発研究所「第39回勤労者短観 新型コロナウイルス感染症関連 緊急報告」2020年4月。

<https://www.rengo-soken.or.jp/work/%E3%80%8C%E6%96%B0%E5%9E%8B%E3%82%B3%E3%83%AD%E3%83%8A%E3%82%A6%E3%82%A4%E3%83%AB%E3%82%B9%E6%84%9F%E6%9F%93%E7%97%87%E9%96%A2%E9%80%A3%E3%80%8D%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E7%B5%90%E6%9E%9C.pdf>（2022年8月25日閲覧）。

——「第40回勤労者短観 新型コロナウイルス感染症関連 一次集計結果」2020年10月。<https://www.rengo-soken.or.jp/work/cb97f7cd3a7dc12b8884304d2e91d7ce2de37d13.pdf>（2022年8月25日閲覧）。

連合総研・JILPT 共同研究「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（一次集計）結果」2020年6月。<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>（2022年8月25日閲覧）。

労働政策研究・研修機構『テレワーク』労働政策研究・研修機構，2021年。