

焦らず着実に テレワークを定着させよう

脇 坂 明
(学 習 院 大 学)
(経 済 学 部 教 授)



今年度にはいり、大学ではキャンパス内で授業ができないところがほとんどで、遠隔授業が進行している。研究者としては、普段からテレワークのようなものであったが、授業は異なる。少しだけ機材やツールを覚えて最小限の授業を続けている。便利なものも発見したが、平時に戻った時に、大きくオンライン授業の方向に向かうかといえば、そういうようには思えない。何かが違う。

さて企業職場では、Covid-19（コロナ・ウイルス）の影響で在宅勤務が広がっている。この在宅勤務を「新しい生活様式」のカナメとされている論稿も多いが、私はそこまで期待すべきではないと思っている。以下、良い方向にむかっているというデータを紹介するが、私の主張は、大きな変革を期待するのではなく、着実に普及させようというものである。

コロナ以前の状況をみよう。「国土交通省テレワーク人口実態調査H30」によると、雇成型テレワークは就業者の16.6%を占める。外回りの営業や出張先のモバイルワークも含まれるので、決して多いとはいえない。企業における導入率をみても、2017年で13.9%である（総務省、H29通信利用動向調査）。この10%台という数値が基礎となる。

2018年における、雇成型テレワーカーについてみてみよう。この年の雇成型テレワーク16.6%のうち、勤務先企業にテレワーク制度のある者は10.8%、ない者が5.8%である。制度がなくても運用で行っていたものがそれなりに多かったことがわかる。テレワークを場所で分けると、在宅型、サテライト型、モバイル型の3つになる。自営型も含むテレワークのそれぞれの割合は、49.2%、54.9%、52.7%である。在宅勤務の1日の平均仕事時間は3.2時間だから、1週間完全に在宅で行うケースは稀であったと思われる。

これらのテレワークは「働き方改革」などを背景に、おおむね労働者のWLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進や裁量労働的に生産性向上をめざすためのものであった。今回のCovid-19騒動によるテレワーク（ほとんどが在宅勤務）は、これらの目的と根本的に異なる。それは感染防止のため、労働者が望もうが望まなかろうが、可能な業務はすべて在宅で行うところに特徴がある。

この違いは、かつてのワークシェアリングのタイプ分けに通じる。緊急避難型と多様就業型である。前者は急激な需要の落ち込みに対して解雇をするのではなく、全員が労働時間を短くすることによって解雇を出さないためのものである。後者は、短時間勤務のニーズをもつ労働者に対して、積極的に短時間勤務などの働き方を認めるというものである。

このタイプ分けを在宅勤務に適用すると、感染防止のためが緊急避難型、WLB推進が多様就業型といえる。もし前者の在宅勤務の経験から、在宅でもできる業務がこれほどあるのかと

気づくと、平時でも広がるというシナリオが考えられる。この経験が働き方改革の在宅勤務につながっていけば、その職場では新しい経験となる。今回のテレワークの特徴は、まさに緊急避難型で、何より在宅勤務である。STAY HOMEを強くうながされ、通常、テレワークには営業のモバイル・サテライト勤務を入れることが多かったが、感染予防はこれと矛盾するので、在宅勤務が追求された（現業職にはそもそも適用が無理）。そのなかで生産性をあまり考えず行わざるをえなかったが、ピンチがチャンスにつながっていく可能性がないわけではない。その楽観的シナリオを暗示するようなデータが今回みられる。

日本能率協会の調査によれば、「Covid-19以前から在宅勤務を実施している」回答者が22.3%、「感染症拡大対策として初めて在宅勤務を実施した」が、44.6%、残り33.1%が「実施したことがない」、である。なんと7割近くの労働者が在宅勤務をしている。

そして収束後も在宅勤務を希望するか否か、という良い質問がある。ピンチをチャンスにつなげるシナリオの基礎となるところである。結果は、「初めて在宅勤務を実施した」回答者947人のうち78.1%もが、収束後も在宅勤務を継続してほしい、と思っている。なかなか普及しなかったテレワークが、新しい生活様式のなかで一気に普及しそうな予感を抱かせるデータである。

自粛ロックダウンにより、1日中仕事を自宅でこなす、ということで、事務的な仕事はかなり集中できるが、やはり調整業務（社外含めて）ではかなり時間を無駄に要したであろう。ただ、社会全体がこの通常といえないスピードだったので、うまくいったのかもしれない。通常に近いスピードが必要となってくると、結局、終盤では、たまった仕事を処理することになる。

日本生産性本部の調査によると、「自宅での勤務」（在宅勤務）を行っているものは29.3%とやや少ないが、時差出勤16.3%、短時間勤務15.4%、一時帰休が7.9%である。在宅勤務者に「コロナ収束後もテレワークを行いたいのか」どうかを尋ねると、62.7%が希望している。

しかし、在宅勤務により効率が上がったものは33.8%と、下がったもの66.2%を大きく下回る。3分の1もが向上したことに驚いたほうがいいのかもかもしれない。この割合は性別年齢別などの属性による差はないらしい。コロナとともに活動していくとき生産性の向上は欠かせない。テレワークは可能性のある働き方であるが、しばらく時間がかかるであろう。

労働政策研究研修機構と連合総研共同による「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」の結果をみよう。勤務先で「在宅勤務・テレワークの実施」がある雇用者は29.9%である。ただ企業規模による差は大きく、1,000人以上が51.2%に対し、30～299人 25.3%、29人以下 12.8% である。一般的には中小規模のほうが勤務や仕事の仕方に融通が利くと思われるが、自宅における機材の問題やセキュリティ保護の問題が関係しているのかもしれない。しかしながら29人以下の企業でも12.8%が、在宅勤務で対応している。

同業他社やほかの事例を参考にしながら、地道に取り組んでいけばテレワークも一定程度、広がりそうではある。規模は小さくとも、着実にテレワークを推進し、生産性の維持から向上をめざすのが、「新しい生活様式」へのステップとなろう。

【参考文献】

- 日本能率協会「ビジネスパーソン調査」2020年4月14日～24日（回答数2,123件）
- 日本生産性本部「第1回働く人の意識調査」5月11～13日（雇用者1,100名）
- 労働政策研究研修機構・連合総研「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」5月18～27日、6月2～3日（民間企業雇用者4,307人）WEB調査