

研究員 の眼

新型コロナウイルスで働き方の格差 が広がる？ —テレワークの導入可否がポイントか—

生活研究部 准主任研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

新型コロナウイルス対策としてテレワークに関する関心が高まる

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、在宅勤務を含むテレワークに関する関心が高まっている。総務省の定義によると、テレワークとは「ICTを活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」であり、大きく、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークに区分することができる。

新型コロナウイルスに対する対策として、在宅勤務日数を増やす企業も増えており、会社のオフィスに出勤せず、自宅やレンタルオフィスなど、会社から離れた場所で業務を遂行するリモートワークを実施する企業も増加している。レノボ・ジャパンは最近、原則としてテレワーク勤務を推奨しており、本社オフィスのテレワーク勤務者の比率は通常平均 20%から 3 月 11 日時点には 86%まで増加した。会議は原則としてオンラインで実施し、出勤が必要な場合は時差出勤するように奨励している。

また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、リスクヘッジのために一時的にオフィスを分散する企業も増加している。貸会議室を運営・管理する株式会社ティーケーピーは、企業からの要望を受け、3 月 11 日より自社の貸会議室をオフィスとして企業へ提供するサービスを開始した。

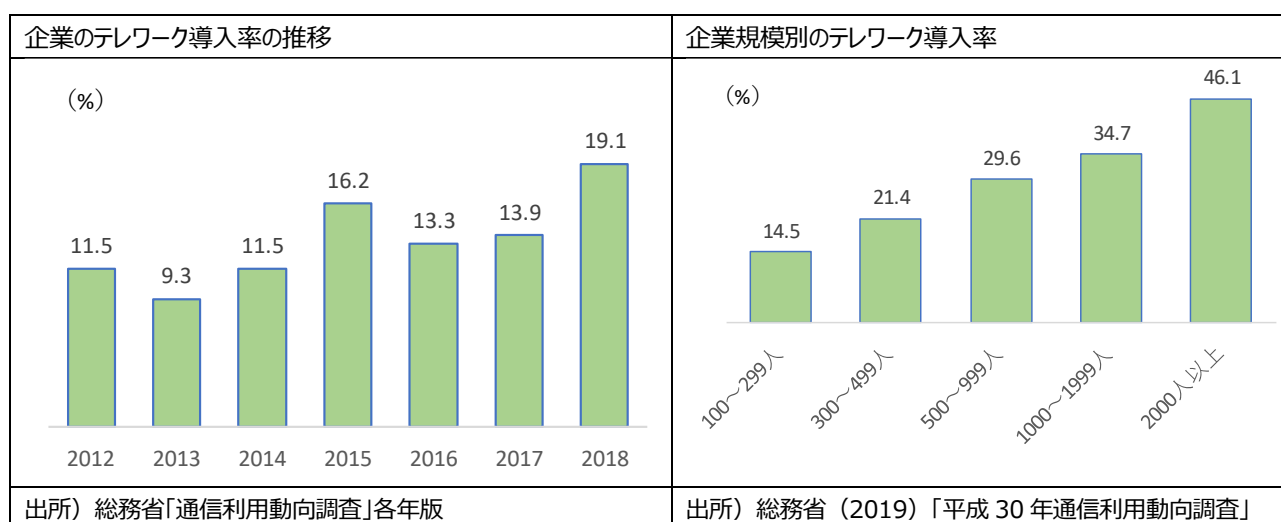
テレワークの導入率には企業間で大きな差が存在

経団連が 3 月 9 日に発表した調査結果によると、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐ対策として、テレワークや在宅勤務を始めたり予定していたりする企業は、回答企業の 7 割にのぼっていることが明らかになった（会員企業 1,470 社のうち 398 社が回答）。「検討中」と回答した企業も 19%に達する。但し、経団連の会員企業には、いわゆる大企業が多く含まれており、この調査結果だけで、日本全体の状況を把握することは難しい。

そこで、少し古いデータではあるものの、企業規模別のテレワーク導入率を見るために、総務省が実施した「平成 30 年通信利用動向調査」をみってみる。同調査における企業のテレワーク導入率は 2012 年の 11.5%から 2018 年には 19.1%まで上昇している。しかしながら、企業規模別の導入率

(2018年)は従業員数「100～299人」が14.5%で、従業員数「2,000人以上」の46.1%を大きく下回っており、企業規模によりテレワークの導入率に大きな差があることが分かる。

図表 1 企業のテレワーク導入率



テレワークの一部とも言える在宅勤務もいまだ定着していない。総務省が発表した「平成 29 年通信利用動向調査」によると、企業の在宅勤務の導入率は 29.2%で 3割を下回っている。最近の調査結果でも在宅勤務の導入率は改善されていない。旅行事業などを行っている株式会社エアトリが今年の 2月に 20代～70代の男女 1,322人を対象に実施したインターネット調査の中で、会社の経営者や役員のみを回答対象とした設問の結果によると、勤務先に「在宅勤務制度」があると答えた回答者の割合は 23.3%に過ぎなかった。企業が在宅勤務制度を取り入れていない理由としては、「導入してほしいという意見が挙がっていない」(33.3%)、「勤務をきちんと行ったかどうかの確認がしづらい」(33.3%)、「導入するきっかけがなかった」(27.3%)が上位 3位を占めた。

一方、雇用者を回答対象とした設問の結果では、在宅勤務制度が導入されたら利用したいと回答した割合は約 9割(「積極的に利用したい」43.1%と「時々利用したい」46.4%の合計)にのぼった。しかしながら、在宅勤務制度が制度として存在しても 6割弱の人が「利用したことがない」と回答しており、制度の導入状況と利用状況の間にも隔たりがあることが分かった。事務系の仕事では在宅勤務が相対的にしやすいことに比べて、工場や建設現場などの仕事では在宅勤務自体が難しいのがその主な原因であると考えられる。しかしながら、実際は在宅勤務が利用できる業務に従事している場合でも、上司の機嫌をうかがい、また、昇給や昇格、評価等で不利になるのではないかとの思いから、在宅勤務を利用していない人も少なからずいるのであろう。一方で、上司の中にも、部下が仕事をしている姿を目の前で確認しないと不安で仕方がないと思う人が存在しているのであろう。

個人や家族の満足度を高める働き方について考えよう

今まで日本の労働者、特に男性労働者の多くは自分や家族の満足度よりは会社の満足度を高めるために働いてきた。サービス残業や休日出勤を当たり前と考え、有給休暇も取得せず、会社の指揮・命

令には服従する「会社人間」として働く人が多かった。しかしながら、経済のグローバル化が進み、企業競争が激しくなると、終身雇用（長期雇用）が崩壊し始め、非正規労働者を中心とする不安定雇用が増加することになった。さらに、企業の賃金体系も年功賃金が占める割合は縮小され、その代わりに成果給が占める割合が高くなった。企業は以前のように雇用や賃金の保障を維持できない仕組みに変わりつつある。

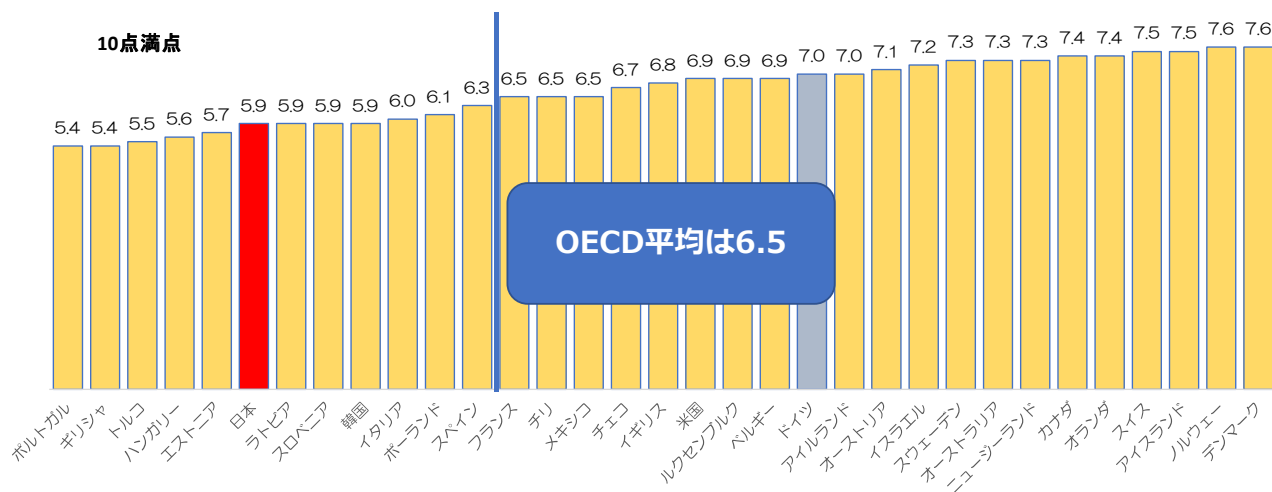
そこで、労働者はリストラされないために、また、給料が下がることにより家族の生活水準が低下しないように、もっと働かざるを得なくなった。このような働き方は、メンタルに問題を抱える人や過労死でなくなる人を増やす結果をもたらした。政府は労働力不足の問題を解決するとともに、長時間労働による弊害をなくし、生産性を引き上げるために2019年4月から働き方改革を実施している。働き方改革の一環として1日、1か月、2～6か月、1年の残業時間に上限が設定された。その結果、一部の労働者や企業における労働時間は減少したものの、日本全体の状況は大きく変わってはいない。法律で残業時間の上限が制限されているので、会社のオフィスで働く労働時間は全体的に減ったものの、会社以外の自宅やカフェなどでの隠れ残業が増えたからである。最近、電車などの広告で「自習室」の宣伝をよく目にするが、このような広告が増えたのは、会社以外で働く場所を求める労働者の需要が増えたのが原因かも知れない。

休日も休まず働くことにより給料が上がっても、本人や家族の生活に対する満足度はそれほど上がらないだろう。本人の休む時間と、家族とともに過ごす時間が犠牲になるからである。OECDが実施した生活満足度調査によると、日本の点数は5.9点(38か国中29位)でOECDの平均値6.5点を下回っている。一方、GDP規模が日本に匹敵しているドイツの生活満足度は7.0で日本を大きく上回っている。なぜドイツ人の生活満足度は高いのだろうか？

熊谷(2019)¹は、その理由の一つとして「国民が持つ、時間のゆとりの有無」を挙げた。ドイツの連邦統計局が2016年に実施した調査結果によると、回答者の約91%は「現在の労働時間に満足している」と答えているようだ。一方、日本の内閣府が2017年6月に実施した調査で「生活の中で時間のゆとりがある」と答えた回答者の割合は68.6%に過ぎない。質問項目が異なり、直接比較することは難しいものの、「時間のゆとり」に対する日本人とドイツ人の意識に差があることがうかがえる。つまり、ドイツ人は仕事や時間に追われず、自分の時間を持ち、ゆとりのある生活を実現しているため、国民が感じる生活満足度が高いと言える。金銭的に裕福でないとしても、ワーク・ライフ・バランスを実現し、好きな人と自由な時間を過ごすことが満足度を高める要因になっている。短期間で労働時間を大きく減らすことは難しいかも知れないが、テレワークを上手に活用すれば、通勤時間などが短縮され、仕事と育児や介護との両立がしやすくなる。その分、個人や家族の満足度も高まると予想される。

¹ 熊谷徹(2019)『ドイツ人はなぜ、年290万円でも生活が「豊か」なのか』青春出版社

図表 2 2016 年の各国市民の生活満足度調査



資料) OECD ホームページ Better Life Index, Life Satisfaction から筆者作成

企業規模や雇用形態による新しい格差が生まれないように慎重な議論を

本稿では、既存の調査結果などを用いて、日本にはまだテレワークや在宅勤務制度が定着していないことや、企業規模や業種、職種により利用状況が大きく異なっていることを説明した。日本では新しい制度が実施されるたびに、大企業と中小企業の間導入率の差が発生し、給料の格差だけではなく休日や働き方の格差も発生している。その良い例が2017年2月に実施された「プレミアムフライデー (Premium Friday)」である。政府は、長時間労働の是正により、早い時間から買い物や旅行などをしてもらうことにより、消費を拡大させ2020年までに名目GDP600兆円を達成するための制度として、プレミアムフライデーを実施した。プレミアムフライデーは約1割の企業で実施されたものの、企業規模別の早期退社率 (プレミアムフライデー当日の通常よりも早く退社したという者の割合、2017年2月～2019年1月調査までの全17回調査の平均) は、大企業が15.0%であることに比べて、中小企業と零細企業は両方ともに9.1%に留まっており、企業規模により実施率に差があることが明らかになった。

最近、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、テレワークや在宅勤務制度を実施しようとする企業が増加しているものの、大企業に比べて情報共有ツールや通信機器が整備されず、他のオフィスや施設を利用することが難しい中小企業にとっては、「高嶺の花」である可能性が高い。さらに、正規労働者に比べてパートやアルバイトのような非正規労働者の利用率は低く、雇用形態による働き方の格差も発生している。

大企業や中小企業の間、また、正規労働者と非正規労働者の間に、働き方の格差という新たな格差が生まれないように、慎重な議論と対策を考える必要がある。