

# 情報通信技術（ICT）が人々の就業場所に及ぼす影響

——テレワークは普及しているのか？

坂本 有芳

（東京理科大学助教）

情報通信技術（ICT）は、人々のコミュニケーションにおける地理的な制約を取り除く作用により就業場所の使い方に新たな選択肢をもたらし、テレワークと呼ばれる働き方を広めるととらえられてきた。ただし、ICTが人々の就業場所に及ぼす影響については、理論、実証の両面において十分な検討がなされていない。テレワークの普及は社会における情報化の程度に規定されながらも、柔軟な働き方に対する個人のニーズや、少子高齢化社会への対応を急ぐ政府の後押しなどの要因によって推し進められると考えられる。企業側には優秀な人材の定着と事務所経費削減というメリットがあると考えられるものの、現在のところテレワークを活用する企業はさほど多くない。全国の有業者を対象とした個票データを用いて実証分析したところ、ICT利用者には常用雇用者でありながら主な就業場所が自宅であるという、ICT非利用者とは異なる働き方がみられた。雇用者の就業場所を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果でも、ICT利用は自宅で就業する確率を有意に高めることが示された。雇用者への自宅就業の広まりは、就業者の非正規雇用化につながりかねないことが示唆されると同時に、女性の就業継続に寄与する側面もみられる。2002年以降の動向を無作為抽出データによって確認することが求められよう。

【キーワード】 技術革新、女性労働問題、労働者生活

## 目次

- I はじめに
- II テレワークとは
- III テレワークの普及メカニズム
- IV 実証分析の方法
- V 実証分析結果
- VI 考察
- VII 今後の研究課題

## I はじめに

先祖代々は畑に出掛け、土いじりをした  
その子孫は工場に出掛け、道具いじりをした  
子孫の子孫はオフィスに出掛け、紙いじりをした  
そしてその子孫の子孫はどこにも行かずに、情報いじりをする

（スピックス 2002）

1980年、アルビン・トフラーは情報革命（＝情報化）を第一の波（農業革命）と第二の波（産業革命）に続く「第三の波」とし、情報革命によって仕事場所の制約がなくなり、多くの人々が自宅を仕事場とするようになるだろうと予測した（Toffler 1980）。スピックス氏による冒頭の文句は、社会における主要な産業の変化に対応して人々の就業場所も変わるであろうという潮流を端的に表している。両者の見方に代表されるように、社会における情報化の進展、そして情報を電子媒体として処理・通信する情報通信技術（Information and Communication Technology、以下ICTと略）の普及は、就業場所の使い方に新たな選択肢をもたらすものととらえられてきた。

### 1 日本と欧米諸国のテレワーク実施率

インターネット利用率は先進各国とも1995年

以降に急速に上昇し、2000年時点では米国、北欧、日本、韓国では人口の約半数がインターネットを利用するようになった（WDI Online 2008）。果たして、人々はICTを利用することによって多様な場所で働くようになってきているのだろうか。世界の中でも有数のインターネット利用者割合を誇る日本では、人々の就業場所は変化しつつあるのか。

日本と欧州の労働力人口におけるテレワーク実施率を確認すると、2002年時点の日本では労働力人口の5.8%であり、EU諸国のうちインターネット利用者率の高い北欧では、2000年時点で労働力人口の5~10%程度が定期的にテレワークを行っている<sup>1)</sup>と推計されている（表1<sup>1)</sup>）。米国では、少なくとも月1回在宅勤務を実施している割合は、2002年時点で雇用者のうち7.7%、自営業者のうち13.0%であり、2005年時点では雇用者のうち9.9%、自営業者のうち16.2%が月に1回は在宅勤務を実施していると報告されている<sup>2)</sup>（日本テレワーク協会 2007）。

## 2 就業場所に関する日本の統計

日本政府の指定統計では人々の就業場所を確認することができるだろうか。『労働力調査』や

『就業構造基本調査』には就業場所をとらえる項目は存在しないものの、『国勢調査』には「従業地・通学地」という項目があり、「自宅/(自宅外の)同一市区町村/他市区町村」の区分によって、自宅就業者の割合が確認できる。平成17年の調査結果によれば、自宅就業者の割合は全就業者の12.6%である。ただし『国勢調査』にはICT利用の有無に関する項目が存在しないため、ICT利用の有無による自宅就業者割合の違いなどは確かめられない。

指定統計に限定せずとも、就業場所とICTの利用状況をも含めて就業者の働き方をとらえた調査は、現時点ではさほど多くない。有意抽出による調査は散見されるものの、全国のを対象とした無作為抽出による調査となると稀である。さらにICTが人々の就業場所にいかに関与を及ぼすかについては、データによる確認が十分にできないのみならず、理論的な検討も十分に成されていない<sup>3)</sup>と言え難い。

## 3 本稿の目的と構成

本稿では、ICTの利用により可能となるテレワークと呼ばれる働き方に着目し、第一にテレワークに関する概念の整理と、ICTの利用と就業場

表1 日本と欧州<sup>1)</sup>の労働力人口に占めるテレワーク実施率とインターネット利用者率 (%)

	定期的テレワーク <sup>2)</sup>	補助的テレワーク <sup>2)</sup>	合計	インターネット利用者率
日本	5.8 <sup>3)</sup> (6.1)	9.1 (9.5)	14.9 (15.6)	54.5
フィンランド	10.8	6.0	16.8	37.2
スウェーデン	8.0	7.2	15.2	45.6
オランダ	8.3	6.3	14.6	44.0
デンマーク	6.6	3.9	10.5	39.2
英国	4.8	2.8	7.6	26.4
ドイツ	4.4	1.6	6.0	30.2
アイルランド	1.9	2.6	4.5	17.8
イタリア	2.9	0.7	3.6	23.2
フランス	2.3	0.6	2.9	14.4
スペイン	2.0	0.8	2.8	13.6
EU10 各国平均	4.1	2.0	6.1	—

1) テレワーク実施率、インターネット利用者率ともに日本は2002年、欧州は2000年。

2) 定期的テレワーク=週あたり1日（日本は週あたり8時間）以上、補助的テレワーク=週あたり1日（日本は週あたり8時間）未満。

3) ここに記載されたテレワーク実施率は、EU諸国との比較のために労働力人口に占める割合であるが、国土交通省（2003）の公表値は有業者に占めるテレワーク実施率《（ ）内に記載》である。

出典：テレワーク実施率：Sakamoto, Spinks and Shozugawa（2003）

インターネット利用者率：WDI Online（2008）

所との関連に関する理論的な検討を行う。第二に2002年のテレワーク人口算出の元となった国土交通省都市・地域整備局大都市圏整備課による『テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査』(以下、『2002年国土交通省テレワーク調査』と略)を用い、人々がどのような場所で就業しているのか、ICTの利用有無によって就業場所はいかに異なるのかを確認する。最後に、多変量解析によって就業場所を規定する要因をICT利用以外の要因も含めて検討を行いたい。

## II テレワークとは

日本テレワーク学会では、「テレワークとは、情報・通信技術の利用により時間・空間的束縛から解放された多様な就労・作業形態をいう」と定める。政府では「ICTを活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方」(IT戦略本部2006)という定義を用いている<sup>3)</sup>。これらの定義では「就業場所」と「就業時間」の2つの要素が並列に扱われる。しかし「場所の制約を取り除くことは結果的に時間の制限も取り除くことになるが、その逆は成立しないことから、場所の制約が取れることがテレワークの本質」(田名部1999)であり、ICTの利用によって第一に影響を受けるのは就業場所のほずである。テレワーク (telework) という語のテレ (tele) の部分は、遠隔地とのやり取りや機器を用いた通信という意味を持つことから、テレワークの中心にある概念は「ICT利用」および、「(離れた) 場所」の2つであるといえよう。

日本テレワーク学会や政府など、テレワークの普及促進を図る立場による定義は、「束縛から解放された」「多様な」「自由に使った」「柔軟な」など、肯定的なニュアンスに偏りがちである。しかし、事務所内で所定時間内、あるいは終電前までに終えられなかった業務を、やむを得ずにICTを利用して自宅に持ち帰って行うようなケースは、果たして歓迎すべき「多様な」働き方であろうか。多くの人が「束縛から解放された」という定義に当てはめるには抵抗感を覚えるのではないか。テ

レワークという働き方をとらえるための定義は外形的な基準のみに留めるべきであり、その働き方の質——本当に「自由」で「柔軟」なのか——は、例えば就業者がどのような指揮監督下で業務を行っているかなど、就業者の自律性をとらえる別の基準によって改めて検討すべきだと筆者は考える。

そこで本稿では、ひとまずテレワークを「ICTを用いることで従来とは異なった場所で就業すること」と定義する。この定義では肯定的なニュアンスを含まずにICT利用と就業場所がテレワークの中心概念であることを示すことができる。なお、『2002年国土交通省テレワーク調査』では、テレワーカーの操作定義を「仕事でIT (ICT) を利用しており、仕事場所が複数ある、または1カ所だけの場合は‘自分の所属する部署のある場所’以外である就業者」としており、本稿で用いるテレワークの定義に包含されるとみなせるだろう。

## III テレワークの普及メカニズム

テレワークはどのようなメカニズムで普及すると考えられるだろうか。言いかえれば、ICTを用いることで従来とは異なった場所で就業する人々は、いかにして増加してゆくのか。本稿ではテレワークの普及メカニズムを理論的に検討するに際し、技術の普及により歴史的・社会的発展が導かれるとする技術決定論ではなく、社会構成主義の立場より技術と社会との関係をとらえる。

社会構成主義は、技術と社会の関係を、その技術を使用していく社会の側から再構成していこうとする視点である(吉見1994)。この立場では技術が社会に対して決定的な変化をもたらすとは考えないまでも、なお技術のなかには強力な決定論的要素が見出されるものがあると考え( Ferguson 1974)。つまり、ICTの普及自体が独立変数として社会を変えるわけではなく、ICTの普及が技術的發展に規定される部分はもちろんあるが、その技術的發展がどの面でのどのような形で進むかを含め、その社会の構成員側の需要や社会関係から規定される部分は大きいとする(村松・宮田編1997)。以下にテレワークの普及を導く要素を、技術的要素と社会構成員側の需要や社会関

係の両面から整理したい。

## 1 技術的要素

テレワークの出現と普及に対して、強力な決定論的要素を持つ技術として取り上げるのは、マイクロプロセッサとインターネットである。マイクロプロセッサの登場によりコンピュータの小型化、低価格化がなされ、多くの人々が情報の処理、蓄積に関する技術を手軽に使えるようになった。インターネットという情報の伝達に関する技術の登場は、過去の通信手段とは比較にならないほど多くの情報量をリアルタイム・ベースで送信することを可能にした。

マイクロプロセッサとインターネットの組み合わせによって、ネットワーク化、標準化されたICTは、就業の際に重要な要素である人々のコミュニケーションにおける地理的、ひいては時間的な制約を大幅に軽減する作用を持つ。ゆえに、ICTは人々が就業する際の地理的な制約をも緩める作用を持つと考えることができる。近年はブロードバンドが普及するなど通信環境の向上によって情報の送受信にかかる時間は大幅に減少し、情報の通信、処理、蓄積に用いるハードウェア端末は小型化・高性能化によって持ち運びも容易になった。技術の高度化は、人々の就業場所に対する地理的制約を一層緩める方向に作用しているだろう。

## 2 社会構成員側の需要や社会関係

社会の構成員側の需要は、技術的要素のように一元的にはとらえられないと考えられる。なぜなら例えばテレワークの広まりに対しては、個人の間には存在するニーズがあったとしても実現を妨げる要因が企業組織に存在することが指摘されるなど、構成員によって相反する需要が存在することがあるためである。よって社会の構成員側の需要は、個人、政府や企業などの組織、さらに社会全体という3つのレベルからとらえる必要があるだろう。

### (1) 個人レベル

個人レベルに存在する社会構成員側の需要として位置づけられるのは、人々の間にある「働き方を変えたい」という欲求であろう。ICTの普及

が人々の就業場所、ひいては時間に対する制約を緩める作用を持つとしても、柔軟な働き方に対するニーズがなければ、テレワークは広まらないと考えられる。

先行研究では家事・育児のニーズが高いライフステージにある就業者は在宅勤務を希望することが報告されている。日本では雇用就業の男性のうち37.2%、女性の40.6%が在宅勤務制度の利用を希望しており、未就学児がいる場合は男性の54.1%、女性の79.2%もが在宅勤務希望を持つという(厚生労働省2004)。米国の実証研究では、末子年齢の低い人や、職業と家族の葛藤の高い人ほど在宅勤務制度を必要としていること(Frone and Yardley 1996)、在宅勤務制度は子を持つ女性就業者の勤続に有意にプラスの影響を及ぼすこと(Glass and Estes 1996)が見出されている。

現在の日本では、常用雇用者は雇用保障や高い処遇に守られるのと引き替えに、就業の際に長い拘束時間に応じることが、個人の価値観やライフステージとは無関係に求められる。育児期の就業者、なかでも無業の配偶者や同居・近居する親から家事・育児の援助を受けられない場合は、柔軟な働き方に対して高いニーズを持つであろう。

### (2) 組織レベル

組織レベルに存在する需要としては、企業がより多様な人材活用を目指そうとすること、政府がテレワークの導入を促そうとすること、等が挙げられる。

企業がテレワーク制度を導入する場合は、情報システムのセキュリティ対策にかかる費用のみならず、遠隔地で就業する従業員に対する管理体制づくりなどの目に見えないコストが発生しよう。このためか、在宅勤務を希望する個人が少なくないのに対し、在宅勤務制度を導入している企業は全国で2.8%と少ない(厚生労働省2004)。一方、企業はテレワークの実施により備品や事務所費が削減できる上、離職率の低下により新規採用のコストも少なく済むという(2007年8月1日付読売新聞)。この事例にみるように、テレワークに対する企業側の需要となりうるのは、事務所賃料など諸経費の削減や、就業者個人が持つ柔軟な働き方へのニーズに応じて中核となる労働者を自社

に定着させようとするなど考えられる。

さらに経済のグローバル化にともなう国際競争の激化を背景とした労働力の柔軟な利用や人件費の削減こそが、近年における企業の大きなニーズとして考えられる (大沢・ハウスマン編 2003)。ICT により業務の手順やファイル形式が標準化されることも、企業が業務を外部的に、労働力を柔軟に活用することに影響すると考えられる。情報化の進展が著しい企業では、非正規従業員の比率を高め、さらには外部委託や派遣労働者の割合を高めようとする企業が多く (阿部 2001a, 2001b, 樋口 2001)、さらに業務を外部的に個人請負に委託するという手段を用いる企業もみられるという (周 2006)。

一方、政府はテレワークの普及促進に積極的であり、2010 年にはテレワーク人口を全就業者の 20% にすることを数値目標として掲げている (IT 戦略本部 2006)。政府側のニーズには、少子高齢化社会への対応と ICT への投資促進との 2 つがあると考えられる。一向に止まらない少子化と進展する高齢化への対応として、女性が出産と就業の二者択一を迫られる状況を改善すると同時に高齢者の就業を促進することは、現代日本社会の重要な課題である。これらの課題を受け、柔軟で多様な働き方としてテレワークが再び着目されるようになった。また同時に、テレワークの普及促進は、投資の牽引役としてさらなる ICT の普及、進展を図るという方向性とも一致する。技術革新は経済成長の源泉とみなされ、経済成長が政策立案において前提条件あるいは目的とされる現代社会では、ICT は 21 世紀における経済成長の牽引役として重要な材料と位置づけられる。よって、新たなテレワークシステムの施行・体験プロジェクトの実施などにより、政府が普及促進の後押しをするのである。

### (3) 社会レベル

ここでいう社会レベルにおけるテレワークの促進要因は、構成員の需要というよりも社会における情報化<sup>4)</sup>の度合い、具体的には第三次産業なかでも情報産業の割合など産業構造に関わるものである。なぜなら就業場所の固定性は、仕事における ICT 利用有無以前に、仕事の内容自体が情報

を扱うものなのかどうかによって規定されるためである。通常、物を扱う仕事、例えばさまざまな製品の製造現場、建設作業の現場、そして運輸に携わる仕事、あるいは人と直接対面する仕事、例えば商業施設、病院、学校などに集まった人に対してサービスを提供する仕事では、就業者は特定の職場に出勤しなければ業務を行うことができない。通勤が必要とならない農業で ICT を活用して作物の受注・販売を行うケースは、いわば「テレ“ビジネス”」ではあるものの「(自営型) テレ“ワーク”」には分類できない。農業は ICT の普及によって固定した場所での就業が不要になったのではないからである。

これに対し、情報を扱うことを主とする仕事では、製造、建設、運輸などの現場や農業のように就業場所の固定性が問われることが少ない。無論、情報を扱う仕事を行う際にも情報の収集や発信に際して利便性の高い場所に拘束される面はある。しかし近年の技術の高度化は、情報を扱う際の地理的な制約を、ますます低める方向に向かっている。

以上、テレワークの普及を促進する要因を、技術的要素と社会における構成員側の需要や社会関係から述べた。以下に、ここで述べた要素が人々の就業場所に影響を及ぼしているか否か、データによる確認を行いたい。

## IV 実証分析の方法

実証分析で用いるデータは『2002 年国土交通省テレワーク調査』の個票データであり、全国有業者の ICT 利用と就業場所を把握できる無作為抽出の標本である。調査単位は就業者個人であるため、以下で行う分析は個人のニーズに焦点を当て、ICT 利用者と非利用者との間に何らかの違いがみられた場合に、ICT の普及が人々の行動に影響力を持つと推論する方法を採る。

### 1 データ

『2002 年国土交通省テレワーク調査』の対象者は全国の 15 歳以上の有業者であり、乱数番号方式 (Random Digit Dialing) により無作為標本抽

出がなされている。調査方法は電話法、調査期間は平成14年10月25日～11月10日、協力者数(率)は4125名(59.8%)であった。以下では世帯内有業者数を保有電話回線数で除した値を集計用のウェイトとする。

サンプル全体の平均年齢は男性が45.3歳(範囲:15～84歳)、女性が44.9歳(範囲:16～86歳)である。対象者の年齢階級別人口構成を『平成14年就業構造基本調査』(総務省統計局)と比較すると、20歳代以下の比率が少なく、40～50歳代の比率が高い傾向にあることが報告されている<sup>5)</sup>。分析には在学中と農林漁業従事者を除く5346名(ウェイトなしでは3322名)のデータを用いる。分析に用いるサブサンプルの平均年齢は、男性が44.8歳(範囲:15～84歳)、女性が44.5歳(範囲:18～86歳)である。

## 2 変数

ICT利用率は年代、性、職種、学歴、居住地域、勤務先規模による偏りが大きい(総務省情報通信政策局2003)、独立変数として用いるものの多くは、就業場所との関連を検証すると同時に、就業場所選択に及ぼすICT独自の効果を検証するためのコントロール変数としても重要である。

### (1)就業場所

本稿で最も着目する変数である。ホワイトカラー雇用者を念頭に置いた7区分、「自分の部署のある事業所(事務所、店舗、工場、施設など)」「自分の部署のある場所以外の他事業所(自社の他事業所)」「顧客先(事務所、開発や作業の現場など)」「自宅」「サテライトオフィス、テレワークセンター」「移動中(出張を含む)」「その他」によって就業場所を分類する。

### (2)ICT利用

ICTの普及によって、就業場所に変化がみられるかどうかを検証するための変数である。「非利用」「現職で利用」「現職以前から利用」の3区分によって把握する。「ICT利用」者は、仕事でパソコン・携帯情報端末によって電子メールまたはインターネットを利用している者である。「ICT利用」者のうち、電子メールの利用年数が現勤務先の勤続年数未満である者を「現職で利用」、以

上であるものを「現職以前から利用」に分類する。「現職以前から利用」は、就業場所選択よりも時間的に先行してICT利用がなされていたことを示すものである。

### (3)年代・ライフステージ・居住地域

自宅就業に対するニーズの高さを左右する変数として、「年代」「ライフステージ」「三大都市圏居住ダミー」を用いる。年代は「15～29歳」「30～39歳」「40～49歳」「50～59歳」「60歳以上」の5区分を用いる。ライフステージは、「末子0～2歳」「末子3歳～小学校入学前」「末子小学生」「末子中学生以上」と、「同居子なし」(未婚、既婚で同居子なしをまとめた区分)の5カテゴリとした。大都市圏居住は、首都圏、中部圏、近畿圏、合計22県の居住者を1、その他の県の居住者を0とするダミー変数である。

### (4)学歴・職種

職種は、日本標準職業分類(JIS)の中分類からホワイトカラーに該当する4カテゴリ(「事務職」「管理職」「販売・営業職」「専門的・技術的職業」)に、その他の職種をすべてまとめた「ホワイトカラー以外の職種」を加えた5分類を用いる。学歴は、「中学・高校卒」を基準とし、「短大・高専卒」「大学・大学院卒」の3つに分類した。

### (5)従業上の地位・勤務先従業員数

従業上の地位は、「常用雇用者」「派遣・嘱託」「パート・アルバイト」「経営者・自営業(雇い人あり)」「自営業・自由業(雇い人なし)」「内職」の6区分であり、雇用者に限定した分析では「常用雇用者」を1、「派遣・嘱託」「パート・アルバイト」を0とするダミー変数を用いる。勤務先従業員数は、官公庁勤務を含む「1000人以上」を基準とし、「1～9人」「10～29人」「30～99人」「100～299人」「300～999人」の6区分である。

## V 実証分析結果

### 1 雇用者と自営業者の就業場所

まず雇用者・自営業者の双方を含めたクロス集計によって、ICT利用の有無により人々の就業場所がいかにより異なるかを確認する。非農林漁業

者の就業場所を ICT 利用有無別に比較した結果が表 2 である。上段は複数回答でたずねた就業場所、下段は単数回答でたずねた主な就業場所を示している。表 2 をみると ICT を利用する雇用者は所属部署の事業所で就業する人が 93.1% と最も多いものの、自宅を利用して就業する人も 23.4% おり、ICT 非利用者の 4.2% と比べると非常に多い。ICT 非利用の雇用者に「顧客先」を就業場所とする人が多いのは、「顧客先」には建設などの作業現場が含まれることが一因であろう。

「移動中・出張中」に仕事をする、いわゆるモバイルワークは、雇用者では ICT 利用者のほうが多いが自営業者では非利用者のほうが多い。サテライトオフィス・テレワークセンターを利用する就業者は極めて少ない。

## 2 自宅就業と従業上の地位

つぎに主に自宅で就業する者の従業上の地位を ICT 利用有無別にみてみる。表 3 は、就業場所による従業上の地位の分布を、性別に ICT 利

表 2 ICT 利用有無による非農林漁業者の就業場所 (雇用者/自営業者別)

(単位: %)

		所属部署 の事業所	自宅	顧客先	移動中・ 出張中	自社の他事 業所	サテライト オフィス・ テレワーク センター	その他	合計
全体		80.0 (76.9)	19.9 (10.7)	11.4 (7.9)	5.5 (1.8)	5.4 (1.8)	0.8 (0.2)	0.9 (0.8)	— (100.0)
雇用者	ICT 利用	93.1 (91.0)	23.4 (5.4)	4.9 (1.5)	5.9 (0.7)	7.1 (0.8)	1.5 (0.0)	0.4 (0.4)	— (100.0)
	ICT 非利用	84.5 (80.5)	4.2 (1.7)	14.1 (11.2)	3.8 (2.2)	6.9 (3.5)	0.2 (0.0)	0.7 (0.7)	— (100.0)
自営業者	ICT 利用	60.5 (54.5)	54.8 (37.7)	11.5 (5.8)	6.4 (1.9)	— —	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	— (100.0)
	ICT 非利用	43.8 (38.4)	44.2 (38.9)	23.3 (17.5)	7.2 (3.4)	— —	1.0 (0.0)	1.7 (1.2)	— (100.0)

上段: 就業場所 (複数回答)。

下段 ( ) 内: 主な就業場所 (単数回答)。

表 3 従業上の地位による就業場所の違い (現職での ICT 利用有無・男女別)

(単位: %)

就業場所	ICT 利用	性別	n	常用雇用者	派遣労働者	経営者・自 営業者 (雇 い人あり)	自営業・自 由業者 (雇 い人なし)	内職	パート・ アルバイト	計
自宅	ICT 利用	男性	110	45.5	8.2	19.1	26.4		0.9	100.0
		女性	108	42.6	0.9	8.3	17.6	1.9	28.7	100.0
	非利用	男性	113	13.3		28.3	56.6	1.8		100.0
		女性	203	7.4		17.2	38.4	33.0	3.9	100.0
自宅外と自宅	ICT 利用	男性	298	89.9	0.7	6.0	2.7		0.7	100.0
		女性	76	81.6		3.9	6.6		7.9	100.0
	非利用	男性	53	50.9		20.8	24.5		3.8	100.0
		女性	45	48.9		11.1	15.6	2.2	22.2	100.0
自宅外のみ	ICT 利用	男性	1,130	92.2	0.6	3.6	2.6		1.0	100.0
		女性	555	73.2	5.6	2.0	2.3		16.9	100.0
	非利用	男性	1,250	70.7	1.3	8.6	9.1	0.1	10.2	100.0
		女性	1,411	36.1	1.6	4.8	5.8	0.7	51.0	100.0
合計	ICT 利用	男性	1,538	88.4	1.2	5.2	4.3		0.9	100.0
		女性	739	69.6	4.3	3.1	5.0	0.3	17.7	100.0
	非利用	男性	1,416	65.4	1.1	10.6	13.5	0.2	9.2	100.0
		女性	1,659	32.9	1.4	6.5	10.1	4.7	44.4	100.0

用の有無によって比較したものである。就業場所は、次の手順によって「自宅」「自宅外と自宅」「自宅外のみ」の3分類に統合する。「自宅」は主な就業場所を自宅と回答した者、「自宅外と自宅」は、主な就業場所を自宅以外と回答しているが、利用することのある就業場所（複数回答）に自宅を選択した者が分類される。「自宅外のみ」は主な就業場所と、利用することのある就業場所のいずれにも自宅が含まれていない者である。

「自宅」就業者に占める常用雇用の割合は、ICT利用の有無によって大きく異なっている。ICT利用者においては、「自宅」就業者のなかで最も多いのが常用雇員であり、男女ともに4割以上を占める。常用雇員に占める「自宅」就業者の割合をみればごく少数（5.4%）であるが（表2）、常用雇員は就業者のなかでは最も大きな割合を占めることから、「自宅」就業者を母数として雇用就業者の割合をみると決して少なくない（表3）。これに対してICT非利用者においては、「自宅」就業者のなかで最も多いのが「自営業・自由業者（雇い人なし）」であり、「自宅」就業者の大部分が非雇用就業である。

### 3 雇員のテレワーク実施を規定する要因

表2および表3よりICT利用者は自宅を利用して就業する傾向がみられたことから、テレワークで利用されている代表的な場所は、移動中や顧客先よりも自宅であることが確認された。では多変数間の影響を考慮した場合、テレワーク実施有無はいかなる要因によって規定されるのだろうか。ここで、焦点を雇員の自宅就業に絞って、テレワーク実施の規定要因を明らかにしたい。

テレワークの形態がいくつかあるなかで、雇員の自宅就業に限定した分析を行う主な理由は次のとおりである。一つは、自宅は生活の場と同一の場所であるという特徴ゆえ、移動中や顧客先とは、場所の選択に関わる要因は大いに異なると想定できるためである。いま一つは自営業者が主に自宅で就業することは、従業員を雇わない規模で事業を行う、あるいは企業などから請負や委託を受けた業務を行うという意味合いが強く、雇員とは就業場所の選択に関わる要因は同一では

ないと考えられるためである。

以下では自宅就業の有無を従属変数とした2種類のロジスティック回帰分析を行う。まず、1)雇員全体を対象として、主な就業場所が「自宅」か否かを従属変数とした分析を行う。つぎに2)主な就業場所が自宅外である雇員を対象とし、補助的な場所を自宅とするかどうか（「自宅外と自宅」か否か）を従属変数とする分析を行う。2種類の分析どちらについても、モデル1では「自宅」や「自宅外と自宅」で就業するニーズに関わると考えられる変数、モデル2ではICT利用に関する変数を投入する。モデル3ではICT利用者が有する特性に関する変数を投入することにより、ICT利用が就業場所に独自の影響を持つのか、それともICT利用者の有するような特性が就業場所に影響を及ぼすだけなのかを確認する。分析に用いるデータの記述統計量は、表4のとおりである。

#### (1)「自宅」就業の有無に対するロジスティック回帰分析結果

表5は主な就業場所が「自宅」かどうかを従属変数としたロジスティック回帰分析結果である。 $\chi^2$ 検定の結果、男女いずれの分析結果でも帰無仮説は棄却され、モデル1～3のすべてにおいてモデルの当てはまりがよいことが示された。

男性は、「自宅」で就業する確率は「30～39歳」「40～49歳」という働き盛りの年齢では「15～29歳」と比べて有意に負である。女性はいずれの年代でも「15～29歳」より高く、年齢が増すにつれて確率が高まる。「自宅」就業確率は、男女ともに総じて同居子のいるライフステージのほうが高いこと、三大都市圏に居住する場合も男女ともに有意に高く、自宅就業するニーズの高さと無関係ではないことが読み取れる。ただし同居子のいるライフステージのうち、男女ともに「末子中学生以上」が有意であり、必ずしも同居子の年齢が低いほど「自宅」就業の選択確率が高まるわけではない。

ICT利用の変数をみると、男女ともに「現職で利用」「現職以前から利用」している場合に「自宅」で就業する確率が有意に高い上、示される係数も大きい。特にICTを「現職で利用」し

表 4 記述統計量

	範囲	男性 n=2,463		女性 n=1,980	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
<b>【就業場所】</b>					
自宅	0,1	0.030	0.172	0.051	0.220
自宅外と自宅	0,1	0.122	0.327	0.050	0.217
自宅外のみ	0,1	0.848	0.359	0.900	0.301
<b>【年代】</b>					
15～29 歳 (RG)	0,1	0.141	0.349	0.143	0.350
30～39 歳	0,1	0.251	0.434	0.223	0.416
40～49 歳	0,1	0.255	0.436	0.266	0.442
50～59 歳	0,1	0.252	0.434	0.265	0.441
60 歳以上	0,1	0.101	0.301	0.104	0.305
<b>【ライフステージ】</b>					
末子 0～2 歳	0,1	0.098	0.297	0.037	0.189
末子 3 歳～小学校入学前	0,1	0.080	0.271	0.056	0.230
末子小学生	0,1	0.114	0.318	0.139	0.346
末子中学生以上	0,1	0.275	0.447	0.360	0.480
同居子なし (RG)	0,1	0.433	0.496	0.408	0.492
<b>【居住都市圏】</b>					
三大都市圏ダミー	0,1	0.691	0.462	0.639	0.480
<b>【ICT 利用】</b>					
現職以前から利用	0,1	0.141	0.348	0.127	0.333
現職で利用	0,1	0.424	0.494	0.214	0.410
利用しない (RG)	0,1	0.435	0.496	0.659	0.474
<b>【学歴】</b>					
中学・高校卒 (RG)	0,1	0.567	0.496	0.669	0.471
短大・高専卒	0,1	0.037	0.189	0.164	0.370
大学・大学院卒	0,1	0.396	0.489	0.168	0.374
<b>【職種】</b>					
事務職	0,1	0.176	0.381	0.316	0.465
管理職	0,1	0.072	0.259	0.008	0.087
専門的・技術的職業	0,1	0.205	0.404	0.240	0.427
販売・営業職	0,1	0.169	0.375	0.122	0.327
非ホワイトカラー職種 (RG)	0,1	0.377	0.485	0.315	0.464
<b>【雇用形態】</b>					
常用雇用者	0,1	0.889	0.314	0.488	0.500
<b>【勤務先従業員数】</b>					
1～9 人	0,1	0.082	0.274	0.130	0.337
10～29 人	0,1	0.115	0.320	0.132	0.338
30～99 人	0,1	0.158	0.365	0.183	0.387
100～299 人	0,1	0.135	0.342	0.114	0.318
300～999 人	0,1	0.150	0.357	0.077	0.267
1000 人以上・官公庁 (RG)	0,1	0.360	0.480	0.364	0.481

ている場合は確率が高く、オッズ比は ICT 非利用者と比べると 10 倍前後である。「現職で利用」のみならず、「現職以前から利用」する場合も有意に高い確率が示されることは「ICT 利用」→「自宅就業」という因果関係の存在を示唆する。すなわち ICT が利用できるからこそ「自宅」就業を選ぶという雇用者がいる可能性を示している。

ICT 利用者の特性をコントロールしたモデル 3 をみると、学歴は男性が非有意であるものの、女

性では「大学・大学院卒」が有意に正を示す。職種をみると、男性は「事務職」「管理職」「販売・営業職」が有意に負、女性は非有意であり、「専門的・技術的職業」は男性で非有意、女性では有意に高い確率が示される。雇用形態は男女ともに「常用雇用者」が有意に負である。勤務先従業員数をみると男性では小規模のほうが有意に高い確率を示すのに対し、女性ではいずれの規模でも非有意である上、「10～29 人」「30～99 人」が示す

表5 主な就業場所が「自宅」か否かを従属変数としたロジスティック回帰分析の結果

	男性：n=2,463								
	モデル1			モデル2			モデル3		
	B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比
年代 (RG：15～29歳)									
30～39歳	-2.146***	0.500	0.117	-2.053***	0.502	0.128	-1.910***	0.536	0.148
40～49歳	-1.546***	0.429	0.213	-1.307**	0.449	0.271	-1.048*	0.483	0.351
50～59歳	-1.472***	0.419	0.230	-1.195**	0.438	0.303	-0.711	0.460	0.491
60歳以上	-0.423	0.395	0.655	0.318	0.423	1.374	0.138	0.481	1.148
ライフステージ (RG：同居なし)									
末子0～2歳	0.358	0.446	1.430	0.435	0.458	1.544	0.701	0.489	2.017
末子3歳～小学校入学前	0.371	0.662	1.449	0.301	0.664	1.352	0.747	0.692	2.112
末子小学生	0.410	0.559	1.506	0.450	0.571	1.568	0.605	0.601	1.831
末子中学生以上	0.893**	0.339	2.443	0.925**	0.351	2.522	1.096**	0.372	2.993
三大都市圏居住タミー	0.798*	0.316	2.221	0.737*	0.322	2.089	0.846*	0.339	2.331
ICT利用 (RG：利用しない)									
現職で利用				2.173***	0.350	8.781	2.736***	0.399	15.425
現職以前から利用				1.107**	0.348	3.025	1.965***	0.392	7.133
学歴 (RG：中卒・高卒)									
短大・高専卒							0.044	0.707	1.045
大学・大学院卒							0.213	0.309	1.238
職種 (RG：非ホワイトカラー職種)									
事務職							-1.764**	0.545	0.171
管理職 <sup>2)</sup>							-1.780**	0.650	0.169
専門的・技術的職業							-0.300	0.347	0.741
販売・営業職							-1.102**	0.425	0.332
雇用形態 (常用雇用タミー)							-1.014**	0.305	0.363
勤務先従業員数 (RG：1000人以上)									
1～9人							1.417**	0.527	4.123
10～29人							2.126***	0.439	8.382
30～99人							1.740***	0.406	5.697
100～299人							1.028*	0.520	2.795
300～999人							0.726	0.492	2.067
定数	-3.352			-4.604			-5.369		
$\chi^2$ 乗値		47.444***			90.246***			159.853***	
df		9			11			23	

注：1) +p&lt;.10 \*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01 \*\*\*p&lt;.001

2) 女性については、「専門的・技術的職業」に統合。

係数は負である。高学歴、ホワイトカラー職種、常用雇用者、大企業勤務などICT利用者の持つ特徴は「自宅」就業確率を高めず、男性に関してはむしろ低める効果を示している。モデル3とモデル2とで、ICT利用に関する係数を比較すると、「自宅」で就業する確率の高さはICT利用者の持つ特性によって打ち消されず、男性ではモデル3のほうがICT利用独自の効果が強く観察される。

以上をまとめると、男性雇用者については、「15～29歳」、大都市圏に居住、ICTを利用、非ホワイトカラー職種に従事、非正規雇用、小規模企業に勤務、などが、主な就業場所が「自宅」である確率を高める要因である。女性雇用者では、年齢が高い、大都市圏に居住、ICTを利用、高

学歴、管理・専門・技術的職業に従事、非正規雇用などの要因が、「自宅」就業確率を高める。男女で共通しているのは、ICT利用者、大都市圏居住者、非正規雇用者に多いという点である。ただし女性の場合は高年齢、高学歴、管理・専門・技術的職業であるなど、熟練性の高い者のほうが「自宅」就業確率が高いのに対し、男性に同様の傾向は確認されない。

## (2)「自宅外と自宅」に対するロジスティック回帰分析結果

つぎに雇用者が「自宅外と自宅」で就業することに影響する要因を明らかにしたい。表6は雇用者の「自宅外と自宅」就業の有無、すなわち自宅外を主な就業場所とする雇用者が補助的な場所として自宅を利用するかどうかを従属変数としたロ

女性：n=1,980								
モデル 1			モデル 2			モデル 3		
B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比
0.601	0.470	1.824	0.674	0.477	1.963	0.500	0.535	1.649
0.587	0.474	1.798	0.900+	0.496	2.459	0.822	0.555	2.275
0.578	0.469	1.782	1.049*	0.496	2.856	0.919+	0.548	2.508
0.784	0.503	2.189	1.409**	0.541	4.092	1.199*	0.600	3.316
-0.081	0.755	0.922	-0.045	0.767	0.956	-0.338	0.824	0.713
0.290	0.488	1.337	0.410	0.497	1.506	0.026	0.523	1.027
0.131	0.370	1.140	0.465	0.375	1.592	0.008	0.420	1.008
0.563*	0.269	1.757	0.857**	0.288	2.356	0.659*	0.324	1.933
0.961***	0.264	2.613	0.749**	0.272	2.115	0.706*	0.299	2.025
			2.595***	0.301	13.397	2.502***	0.362	12.213
			2.018***	0.273	7.526	2.266***	0.324	9.641
						-0.131	0.359	0.878
						0.774**	0.289	2.168
						0.201	0.441	1.222
						1.900***	0.423	6.685
						-0.259	0.639	0.772
						-1.875***	0.282	0.153
						0.483	0.360	1.620
						-0.502	0.416	0.605
						-0.393	0.346	0.675
						0.036	0.474	1.036
						0.089	0.478	1.093
-4.452			-6.027			-5.989		
28.609**			129.442***			239.702***		
9			11			22		

ジスティック回帰分析結果である。 $\chi^2$  検定の結果、男女いずれの分析結果でも帰無仮説は棄却され、モデル1~3のすべてにおいてデータが適合することが示された。

「自宅外と自宅」で就業する確率は、男女ともに「30~39歳」「40~49歳」で高く、女性のモデル1, 2の「40~49歳」を除けば統計的にも有意である。「三大都市圏居住」の場合は男性が10%水準で有意、女性は非有意ながら正の係数が示される。「末子0~2歳」という必要となる家事・育児量の多いライフステージでは、「自宅外と自宅」で就業する確率は女性では有意に高いが、男性では有意に低いという結果である。

ICT利用は、「現職で利用」「現職以前から利用」の両変数ともに「自宅外と自宅」で就業する

確率を有意に高める上、係数も大きい。この点は「自宅」就業確率に対する結果と同様である。女性雇用者がICTを「現職以前から利用」している場合に「自宅外と自宅」で就業する確率は「現職のみで利用」する確率よりも高い。

学歴をみると、「自宅外と自宅」で就業する確率は男女ともに「大学・大学院卒」が有意に正である。ホワイトカラー職種は女性の「事務職」以外は有意に正の係数を示し、特に「管理職」「専門的・技術的職業」の確率が高い。雇用形態は男女で対照的である。男性は「常用雇用者」の場合に有意に負なのに対し、女性では有意に正である。つぎに勤務先従業員数をみると、男性は「1~9人」を除けば大企業勤務者よりも低い確率である。女性の結果からは一定の傾向を見出すことは難し

表6 補助的な就業場所として自宅を利用するか否か（「自宅外と自宅」）を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果

	男性：n=1,619								
	モデル1			モデル2			モデル3		
	B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比
年代 (RG：15～29歳)									
30～39歳	0.608**	0.233	1.837	0.560*	0.249	1.750	0.566*	0.262	1.761
40～49歳	0.723**	0.240	2.061	0.715**	0.259	2.044	0.729**	0.274	2.072
50～59歳	0.223	0.254	1.250	0.350	0.273	1.419	0.392	0.287	1.480
60歳以上	-0.468	0.345	0.626	0.224	0.365	1.252	-0.051	0.387	0.950
ライフステージ (RG：同居なし)									
末子0～2歳	-0.373	0.239	0.689	-0.614*	0.247	0.541	-0.570*	0.254	0.566
末子3歳～小学校入学前	0.217	0.217	1.242	0.062	0.226	1.064	0.119	0.233	1.126
末子小学生	-0.239	0.214	0.788	-0.348	0.222	0.706	-0.230	0.229	0.795
末子中学生以上	-0.201	0.179	0.818	-0.288	0.186	0.750	-0.153	0.192	0.858
三大都市圏居住タミー	0.246+	0.140	1.279	0.088	0.145	1.092	0.010	0.151	1.010
ICT利用 (RG：利用しない)									
現職で利用				2.478***	0.237	11.913	2.088***	0.257	8.065
現職以前から利用				2.078***	0.212	7.990	1.638***	0.235	5.147
学歴 (RG：中卒・高卒)									
短大・高専卒							0.512	0.323	1.669
大学・大学院卒							0.427**	0.156	1.533
職種 (RG：非ホワイトカラー職種)									
事務職							0.597*	0.249	1.816
管理職 <sup>2)</sup>							1.205***	0.289	3.336
専門的・技術的職業							1.371***	0.232	3.939
販売・営業職							0.686**	0.252	1.986
雇用形態 (常用雇用タミー)							-0.585*	0.290	0.557
勤務先従業員数 (RG：1000人以上)									
1～9人							0.282	0.274	1.325
10～29人							-0.010	0.271	0.990
30～99人							-0.154	0.216	0.858
100～299人							-0.340	0.218	0.712
300～999人							-0.433*	0.207	0.649
定数	-2.419			-3.914			-3.959		
$\chi^2$ 乗値		39.281***			218.988***			302.892***	
df		9			11			24	

注：1) +p&lt;.10 \*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01 \*\*\*p&lt;.001

2) 女性については、「専門的・技術的職業」に統合。

いが、「1～9人」「30～99人」など比較的小規模の企業に勤務しているほうが「自宅外と自宅」就業の確率が高い。

以上、30～40歳代、高学歴、ホワイトカラー職種など、ICT利用者の有する特徴は、総じて「自宅外と自宅」就業の確率を高める傾向にある。このことは、モデル3とモデル2を比較した場合に、ICT利用が「自宅外と自宅」で就業する確率を高める効果が、ICT利用者の持つ特性によって打ち消されはしないものの、弱まることから確認できる。これらの特徴に加え、女性雇用者の場合は「末子0～2歳」と育児に必要な時間が長いライフステージにある場合も、「自宅外と自宅」で就業する確率が高いことが確認された。

## VI 考察

本稿では、ICTは技術的な特徴のみならず、社会の構成員側の需要や社会関係に規定されて普及するという視点に立ち、テレワークの普及を押し進める要因を整理した後に、『2002年国土交通省テレワーク調査』の個票データを用いて人々の就業場所を確認した。

実証分析で見出された最も興味深い点は、多変数間の影響を考慮した上でも、ICTは確かに人々を従来とは異なる場所で就業させる、なかでも自宅を利用する人を増やす影響力を持っていそうだということである。ICT利用者には、移動中や顧客先よりも自宅を利用して就業する者が多かつ

女性：n=1,032								
モデル 1			モデル 2			モデル 3		
B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比	B	標準誤差	オッズ比
0.723*	0.355	2.061	0.634+	0.362	1.885	0.897*	0.390	2.451
0.522	0.398	1.686	0.492	0.412	1.635	0.835+	0.447	2.304
-0.064	0.429	0.938	0.084	0.448	1.087	0.186	0.482	1.204
0.858*	0.422	2.357	1.126*	0.451	3.085	1.179*	0.491	3.253
1.413***	0.366	4.108	1.379***	0.380	3.972	1.181**	0.422	3.258
0.013	0.443	1.013	0.162	0.447	1.176	-0.340	0.481	0.712
-0.306	0.349	0.736	0.004	0.351	1.004	-0.310	0.389	0.733
-0.342	0.287	0.711	-0.050	0.296	0.952	-0.225	0.327	0.798
0.235	0.225	1.265	0.113	0.229	1.120	0.116	0.251	1.122
			1.379***	0.327	3.973	0.818*	0.363	2.267
			1.678***	0.244	5.356	1.154***	0.298	3.171
						-0.264	0.413	0.768
						1.523***	0.273	4.587
						-0.188	0.450	0.829
						0.864*	0.422	2.372
						1.392**	0.446	4.021
						0.810**	0.303	2.247
						0.921*	0.365	2.513
						-0.324	0.416	0.723
						0.707*	0.310	2.029
						-0.209	0.450	0.811
						-2.014+	1.039	0.133
-3.430			-4.292			-5.674		
31.509***			83.414***			202.885***		
9			11			23		

た。ICTの地理的制約を緩めるといった技術的特性は、人々の就業場所に対する選択肢を増やす、すなわち個人々のニーズを顕在化、または充足させるのであるから、人々の間には自宅就業したいというニーズがあることも確認できたといえよう。

さらにICT利用者においては、自宅を主な仕事場とする就業者のうち最も多いのが、自営業や非正規雇用者ではなく、常用雇用者だという興味深い結果も得られた。常用雇用者でありながら主な就業場所が自宅であるという働き方は、2002年の時点では全就業者のうち数%の就業者にみられるだけであるものの、ICTを利用しない就業者にはほとんどみられなかった。21世紀の初頭、大都市圏を中心に、人々はまさに「どこにも行か

ずに情報いじりをする」ようになったことが示唆される。

しかしながら多変数をコントロールした上で検討した場合は、非正規雇用者のほうが自宅を主な仕事場とする確率が有意に高かった。自宅を補助的に利用する確率も、男性は非正規雇用の場合に有意に高かった。在宅勤務制度の適用を非正規雇用者に限定する企業も少なくないと考えられる。雇用者における自宅就業の広まりが、非正規雇用化につながりかねないことを認識させる結果といえよう。

「場」を共有しない従業員を非正規雇用、すなわち例外的な存在とする傾向は、拘束時間の長さによって部下の忠誠心を測り、付き合い残業が評価されるなど、実績よりも継続的な「場」の共有

によるマネジメントを、日本の多くの企業が標準としていることを反映しているとも解釈できる。日本企業における職務範囲の曖昧さ、部下の潜在的能力、協調性、態度・意欲など、実績と関係のない基準による人材評価は、テレワークの導入を難しくしているという（小豆川・スピックス 1999）。今後、各企業が人事管理体制を抜本的に見直し、常用雇用のテレワーク対象者を増やす方向に向かうのか、データにより把握していくことが求められるでしょう。

女性の自宅就業者には熟練性の高い者のほうが多く、特に自宅を補助的に利用するケースは正規雇用者の場合、0~2歳児を持つ場合、そして小規模企業勤務者に多かった。本データの「自宅外と自宅」で就業することには、在宅勤務制度によって所定労働時間内に就業するケースと、仕事を自宅に持ち帰って所定労働時間外に行うケースとの両方が含まれる。早めに帰宅して子どもと過ごした後、子どもが寝ている間に持ち帰った仕事を行う女性も多いのかもしれない。とはいえ、これらの結果は、出産・育児を経て就業を継続する女性のニーズに応えるためにテレワークを導入する企業がある（労働政策研究・研修機構 2006 など）という報告とも一致しており、従業員を自社に定着させようとするのが常用雇用のテレワークを促進し得ることを示している。

## Ⅶ 今後の研究課題

テレワークが関連する研究領域は多岐にわたるいっぽう、これまで就業場所に焦点を置いた実証研究はさほど行われていないため、今後の研究課題は多く残されている。

第一に、今後テレワークが普及を続けるのか、いかなる形で普及するのかを、就業場所の使われ方、ICT利用、テレワーク実施の際の雇用/契約形態などから確認することである。今後、ICTの高度化により、遠隔地にいながらも実際に「場」を共有するのと大差ない就業環境が実現され、テレワークは普及してゆくのか。それとも多くの企業が技術に頼るよりも人材管理体制に従業員の自律性を高める方向にシフトさせることで、テレワー

クが広まってゆくのか。「場」を共有しない従業員はあくまでも例外的な存在として非正規雇用化や非雇用化が促進される、あるいはテレワークは限定的なものに留まるのか。

本分析で用いたデータでは、自宅を主な場所とする雇用者がヘッドオフィスに出勤する頻度、ヘッドオフィスに固定席を持つのか否か、もしくはヘッドオフィスの存在しない企業に勤務しているのか等、他の従業員との場所の共有度合いを把握できなかった。ICTが人々の働き方の変化に及ぼす影響をとらえるには、技術の高度化と「場」の共有度合いとの関連、テレワーク対象者の「場」の共有度合いと雇用/契約形態、あるいは企業の人材管理体制との関連などを把握していくことが重要である。

第二に、自宅就業するという働き方が、人々の生活に望ましい効果をもたらすのかどうかを検討することも必要である。本稿で用いたデータの単純集計結果によれば、テレワークは労働時間の長時間化を招くことが懸念される<sup>6)</sup>。自宅外に職場を持つ就業者が自宅でも就業する場合、ワーク・ファミリー・コンフリクトは高いことも報告されている（Sakamoto and Spinks 2008）。ICT利用が長時間労働を引き起こすのか、それとも場所の制約の少なさが「どこでも」仕事をしてしまうという状況を引き起こすのか、因果関係を特定してゆくことが重要である。自宅という生活と同一の場で就業することが、就業時間、ワーク・ファミリー・コンフリクト、生活満足度などにいかに影響するのかについては、理論、実証の両面から検討を深めることが求められるでしょう。

テレワークの普及を図る上では、ICTが人々の就業場所に、ひいては就業時間や生活の質に及ぼす影響を継時的にとらえることが欠かせない。最後に、ICT利用者と非利用者の就業場所の違いが把握できる、無作為抽出データの重要性を強調しておきたい。

\* 本稿は2007年9月にお茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科に提出した学位論文の一部をもとに加筆修正したものです。ご指導くださいました牧野カツコ先生、永瀬伸子先生、御船美智子先生、石井クンツ昌子先生、篠塚英子先生、また本稿に対し有益なコメントを頂戴しました匿名レフェリー

の先生お二方、本誌編集委員会の皆様、W. A. スピックス先生に心よりお礼申し上げます。なお、本稿にありうべき誤りは、すべて筆者に帰するものです。

\* \* 分析に用いた『2002年 国土交通省テレワーク調査』の個票データは、国土交通省大都市圏整備課の承認を得て日本テレワーク協会から貸与を受けました。データ利用を承認くださいました関係者の皆様に感謝申し上げます。

- 1) 定期的テレワークとみなす条件はEUと日本ではやや異なるため、EUと同じ条件を設定した場合、日本のテレワーク人口は公表されている推計値よりも少なくなる可能性がある (Sakamoto, Spinks and Shozugawa 2003)。日本のテレワーク人口推計調査は3年毎に実施され、2005年時点のテレワーク人口は約674万人、全就業者の10.4%を占めると推計されている (国土交通省 2006)。ただし2005年はWeb調査であり全国の就業者が無作為抽出されていないため、推計値を2002年時点と単純に比較することはできない。EU諸国では2000年以来実施されていない。
- 2) 米国では、日本やEU諸国のように「テレワーク」という語はあまり使われず、テレコミュニケーション、あるいは在宅勤務という語が用いられている。
- 3) これらの他にテレワークの様々な定義は、スピックス (1998)、佐藤 (2006) に記述されている。
- 4) ここでは林 (1969) による社会に存在するすべての物財、サービス、システムの持つ機能の中で、実用的機能に比して情動的機能の比重が次第に高まっていく傾向を意味する。
- 5) 本調査の留意点として大阪府、京都府、兵庫県、徳島県など関西圏の協力率が低い点が指摘されている (国土交通省 2003)。
- 6) 就業場所別、男女別かつICT利用有無別に週あたり平均労働時間を算出した結果、全体では男性：46.6時間、女性：32.7時間なのに対し、ICT利用者が「自宅外と自宅」で就業する場合は、男性：52.3時間、女性：44.5時間と長かった。

#### 参考文献

IT戦略本部 (2006) 「IT新改革戦略——いつでも、どこでも、誰でもITの恩恵を実感できる社会の実現」 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/IT2/kettei/060119honbun.pdf> (2006.9.21).

阿部正浩 (2001a) 「情報通信技術は雇用にどう影響しているか?」『日本労働研究雑誌』No. 498.

—— (2001b) 「情報技術革新と女性労働者の雇用形態変化」尾高煌之助・都留康編『デジタル化時代の組織革新』第7章、有斐閣。

大沢真知子/スーザン・ハウスマン編 (2003) 『働き方の未来：非典型労働の日本欧比較』日本労働研究機構。

厚生労働省 (2004) 「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査」。

国土交通省 (2006) 『平成17年度 テレワーク実態調査報告書確定版』。

—— (2003) 『テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査報告書』。

佐藤彰男 (2006) 『テレワークの社会学的研究』御茶の水書房。

周燕飛 (2006) 「企業別データを用いた個人請負の活用動機

分析」『日本労働研究雑誌』No. 547, pp. 42-57.

小豆川裕子/スピックス W. A. (1999) 『企業テレワーク入門——働き方革命』日経文庫。

スピックス, W. A. (1998) 『テレワーク世紀』日本労働研究機構。

—— (2002) 「アジアにおけるブロードバンド」日本PTCフォーラムパネルディスカッション発表資料。

総務省情報通信政策局 (2003) 『平成14年通信利用動向調査』。

田名部元成 (1999) 「テレワーク環境下における情報管理手法に関する一考察」『第1回日本テレワーク学会研究発表大会予稿集』pp. 65-70.

日本テレワーク協会 (2007) 『テレワーク白書 2007』社団法人日本テレワーク協会。

林雄二郎 (1969) 『情報化社会』講談社。

樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。

村松泰子/宮田加久子編 (1997) 『女性のパソコン利用と情報社会の展望』富士通ブックス。

吉見俊哉 (1994) 『メディア時代の文化社会学』新曜社。

労働政策研究・研修機構 (2006) 『両立支援勤務措置の併用に関する事例ヒアリング調査——在宅勤務との組み合わせの視点から』。

Ferguson, Eugene S. (1974) "Toward a discipline of the history of technology," *Technology and Culture*, 15, 13-30.

Frone, Michael R. and John K. Yardley (1996) "Workplace family-supportive programmes: predictors of employed parents' importance ratings," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 351-366.

Glass, Jennifer L. and Sarah B. Estes (1996) "Workplace support, child care, and turnover intentions among employed mothers of infants," *Journal of Family Issues*, 17(3): 317-335.

Sakamoto, Yuka and Wendy A. Spinks (2008) "The Impact of Home-based Telework on Work-Family Conflict in the Childcare Stage," *The Journal of E-Working*, 2(2): 144-158.

Sakamoto, Yuka, Wendy A. Spinks and Yuko Shozugawa (2003) "An Analysis of the MLIT Survey 2002: The Japanese Telework Population," *Proceedings of the 8th International Telework Workshop*.

Toffler, Alvin (1980) *The Third Wave*, Morrow, New York.

WDI Online (2008) 'World Development Indicators: Internet users' <http://www.worldbank.org/> (最終閲覧日: 2008/06/23)

〈2008年6月27日投稿受付, 2008年12月12日採択決定〉

さかもと・ゆか 東京理科大学工学部経営工学科助教, 博士 (社会科学)。最近の主な著作に "The Impact of Home-based Telework on Work-Family Conflict in the Childcare Stage," (共著) *The Journal of E-Working*, 2(2): 144-158, 2008. 情報化社会論, 家族と就業, 家族社会学専攻。