

働く場所の多様性と働き方について

JILPTアシスタント・フェロー 藤本隆史

1. 働く場所の多様性について

働く場所に関して、調査では「所属している勤務先の通常の勤務先以外で仕事をすることがあるか」という幅広い観点から、自宅や施設利用、モバイルワークを考慮した複数の就業場所を設定し、実施頻度も尋ねている。働く場所に関する既存の調査研究は「テレワーク」としてひとくくりに実施されたものがほとんどであり、在宅勤務を念頭に置いたものが多い。近年は、特にワーク・ライフ・バランスの観点から在宅勤務制度が注目され、官民で導入・検証が行われたりしている。しかし、外回りの営業職、管理職や専門職などは、仕事の性質上、在宅勤務制度などとは関係なく所属している勤務先の通常の勤務場所以外で働くことも多いと思われる。そのようなことから、今回の調査ではあえて「テレワーク」という言葉は使用せず、通常の勤務先から「離れて働くことがあるすべての場合の実態を調べた(1)。

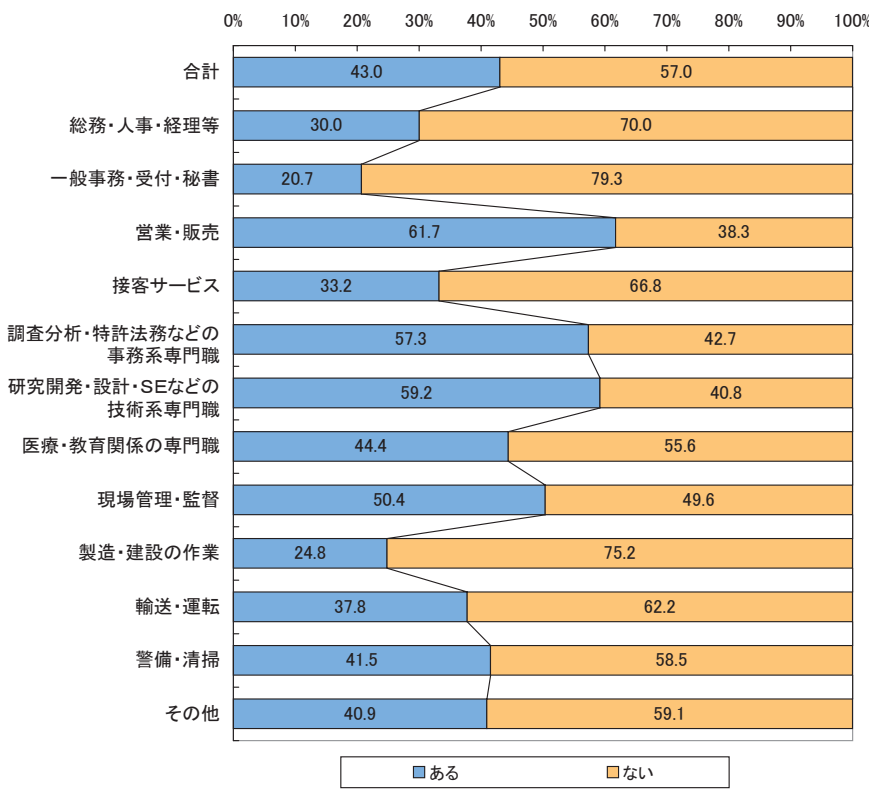
2. 通常の勤務先以外の勤務場所の有無と働き方

第1図は、「通常の勤務先以外の勤務

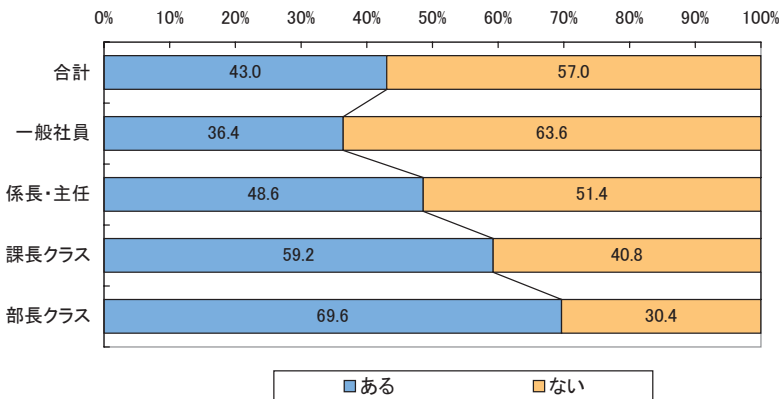
場所(2)の有無について職種別に見たものである。「営業・販売」(六一・七%)、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」(五七・三%)、「研究開発・

設計・SEなどの技術系専門職」(五九・二%)など、前述の通り営業職や専門職で「ある」の比率が高い。
また、第2図を見ると、職位が高いほうが「ある」の比率が高い傾向が見られる。「一般社員」が三六・四%なのに対して、「課長クラス」で五九・二%、「部長クラス」では六九・六%となっている。
次に、勤務時間制度との関係を見ると(第1表)、「ある」と回答した比率は「裁量労働制・みなし労働」(七三・七%)や「時間管理なし」(六七・七%)で高く、「交替制」(二三・八%)で低い。つまり、適用されている勤務時間制度

第1図 職種別に見た通常の勤務先以外の勤務場所の有無



第2図 役職別に見た通常の勤務先以外の勤務場所の有無

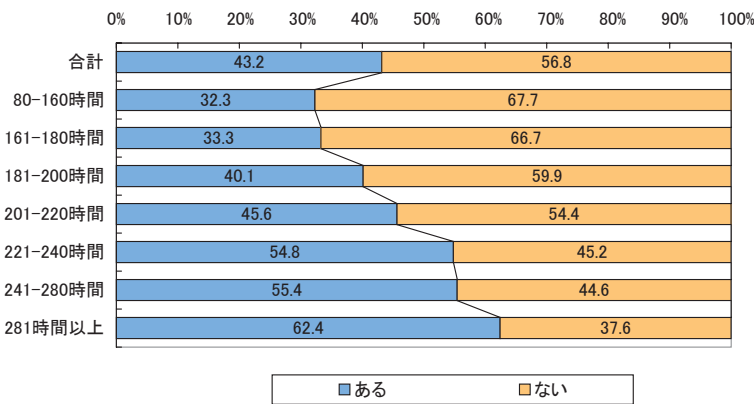


第1表 勤務時間制度別 通常の勤務先以外の勤務場所の有無 (%)

	ある	ない	合計	(N)
通常の勤務時間制度	41.1	58.9	100.0	(4406)
フレックスタイム	54.2	45.8	100.0	(650)
変形労働時間制	50.5	49.5	100.0	(202)
交替制	23.8	76.2	100.0	(669)
裁量労働制・みなし労働	73.7	26.3	100.0	(243)
時間管理なし	67.7	32.3	100.0	(220)

が柔軟なほうが、通常の勤務先以外の勤務場所でも働くことが多いことを示している。
労働時間との関係では、第3図から総実労働時間が長いほど「ある」と回答した比率が高いことが分かる。これは、特集巻頭の「働く時間の多様性について」(小倉)でも示されているように、勤務場所の多様性が長時間労働につながる可能性を示している。

第3図 総実労働時間別に見た通常の勤務先以外の勤務場所の有無



3. 通常の勤務先以外の具体的な勤務場所
(1) 通常の勤務先以外の具体的な勤務場所と使用頻度の傾向
調査では、通常の勤務先以外の勤務場所が「ある」と回答した人について、それが具体的にどこであるか(種類)とそこで仕事をする頻度も尋ねている。第2表で、まず「その場所で仕事をするのではない」の比率に注目すると、最も値が低いのは「所属先企業の他事業所」の三五・六%であり、「顧客先の事務所や工場」が四九・五%、「自宅」が六三・二%となっていて、その他の場所は八割を超えている。つまり、表

(2) 通常の勤務先以外で仕事をする理由
では、通常の勤務先以外のそれぞれの場所で仕事をする理由は何だろうか。第4表を見ると、「所属先企業の他事業所」や「顧客先の事務所や工場」では九割以上が「業務の性格上必要だから」と回答している。その他の場所に関しては、「仕事の効率を上げたいから」の比率が四〜五割程度で最も高く、次いで「業務の性格上必要だから」や「どこでもできる仕事だから」が二〜四割程度で分散している。また、自宅の場合、「家族と過ごす時間を増やしたいから」が一七・二%と他の場所と比べて比率が高い。場所の多様性との関連が高いと思われた「通勤の負担を減らし

にある七項目の場所のうち、上から三種の場所では比較的仕事をする人が多いが、その他の場所ではほとんどないということになる。頻度で見ると、「顧客先の事務所や工場」で「ほぼ毎日」が一・二・〇%となっていて他の場所よりも比較的比率が高いのは、営業などで顧客先を訪問する人たちの状況を反映していると思われる。
実際に、場所の使用の頻度を「ほぼ毎日」および「週に三〜四日程度」に限って職種別に見ると、第3表に示されているように「顧客先の事務所や工場」で比率が最も高いのは「営業・販売」の六〇・四%である。その他の場所では、「所属先企業の他事業所」で「現場管理・監督」と「輸送・運転」の比率が五割を超えている。「自宅」では「医療・教育関係の専門職」が六二・四%で、他の職種と比べて比率が高い。

第2表 通常の勤務先以外の勤務場所と使用頻度 (%)

	ほぼ毎日	週に3~4日程度	週に1~2日程度	月に1~3日程度	月に1日未満	その場所で仕事をすることはない	合計	(N)
所属先企業の他事業所	4.7	3.6	9.6	19.9	26.5	35.6	100.0	(2449)
自宅	4.7	3.4	8.0	12.3	8.3	63.2	100.0	(2324)
顧客先の事務所や工場	12.0	6.5	8.3	11.8	12.0	49.5	100.0	(2368)
移動中の交通機関	3.3	1.8	3.0	5.0	4.7	82.3	100.0	(2267)
ホテル・宿泊施設	0.4	0.2	1.3	5.2	8.1	84.7	100.0	(2259)
喫茶店	0.2	0.4	1.6	2.8	3.5	91.5	100.0	(2247)
その他	4.9	1.7	1.4	3.9	5.4	82.6	100.0	(1981)
喫茶店	0.2	0.4	1.6	2.8	3.5	91.5	100.0	(2247)
その他	4.9	1.7	1.4	3.9	5.4	82.6	100.0	(1981)

たいから」の比率は「自宅」の八・一%が最も高い。
ワーク・ライフ・バランスの観点から、「家族と過ごす時間を増やしたいから」を通常の勤務先以外で仕事をする

第3表 職種別に見た通常の勤務先以外の勤務場所（「ほぼ毎日」および「週に3～4日程度」）（%）

	所属先企業の 他事業所	自宅	顧客先の事務 所や工場	移動中の交通 機関	ホテル・宿泊 施設	喫茶店	その他
総務・人事・経理等	41.9 (75)	27.5 (46)	14.7 (24)	9.9 (16)	3.1 (5)	1.9 (3)	4.6 (7)
一般事務・受付・秘書	30.1 (44)	13.7 (18)	24.1 (32)	4.6 (6)	3.8 (5)	1.6 (2)	8.6 (10)
営業・販売	38.2 (242)	33.0 (204)	60.4 (392)	25.2 (153)	14.7 (89)	11.9 (71)	14.7 (72)
接客サービス	40.5 (32)	20.3 (14)	25.7 (18)	6.1 (4)	6.1 (4)	1.5 (1)	8.2 (5)
調査分析・特許法務などの事務系専門職	42.3 (30)	32.4 (22)	41.4 (29)	10.8 (7)	6.1 (4)	6.0 (4)	7.1 (4)
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	34.6 (176)	19.7 (96)	38.0 (191)	8.0 (39)	5.4 (26)	2.7 (13)	3.3 (14)
医療・教育関係の専門職	35.7 (90)	62.4 (161)	7.7 (18)	10.3 (24)	2.1 (5)	3.0 (7)	15.5 (32)
現場管理・監督	50.8 (93)	28.0 (44)	33.3 (52)	4.6 (7)	5.9 (9)	2.0 (3)	21.5 (32)
製造・建設の作業	29.9 (40)	9.4 (12)	40.3 (54)	6.3 (8)	3.1 (4)	0.8 (1)	19.7 (23)
輸送・運転	50.0 (41)	7.2 (5)	50.0 (40)	12.9 (9)	1.4 (1)	0.0 (0)	29.2 (19)
警備・清掃	36.8 (7)	11.1 (2)	47.4 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	12.5 (2)
その他	34.9 (52)	25.2 (36)	34.0 (50)	15.2 (21)	7.2 (10)	5.8 (8)	13.1 (16)

理由として、回答者の性別に同居の子どもの年齢別に比べてみると（第5表）、男性では子ども

第4表 通常の勤務先以外で仕事をする理由（%）（複数回答）

	業務の性格上 必要だから	どこでもでき る仕事だから	仕事の効率性 を上げたいから	通勤の負担を 減らしたいから	家族と過ごす 時間を増やしたいから	合計	(N)
所属先企業の他事業所	95.1	2.8	7.4	0.6	0.3	100.0	(1518)
自宅	25.3	37.3	44.3	8.1	17.2	100.0	(826)
顧客先の事務所や工場	95.8	2.4	5.3	0.3	0.2	100.0	(1131)
移動中の交通機関	31.2	24.9	54.8	3.2	2.4	100.0	(378)
ホテル・宿泊施設	41.7	23.6	48.2	1.5	0.3	100.0	(326)
喫茶店	30.6	33.9	50.0	3.3	2.2	100.0	(180)
その他	94.4	2.6	7.5	0.3	0.3	100.0	(306)

ものの年齢が低いほうが比率も高く、「小学校就学前」が三一・七%で最も比率が高い。一方、女性の場合は「小学校就学前」と「小学生」が四割強で、「中学生」も三割を超えている。表中の各カテゴリーの女性のサンプルサイズは小さいが、すべての子どもの年齢層において女性の比率が男性より高いことか

第5表 同居の子ども年齢別に見た通常の勤務先以外で仕事をする理由<自宅>（%）（複数回答）

	業務の性格上 必要だから	どこでもでき る仕事だから	仕事の効率性 を上げたいから	通勤の負担を 減らしたいから	家族と過ごす 時間を増やしたいから	合計	(N)
男性	小学校就学前	24.6	34.5	38.0	4.2	31.7	100.0 (142)
	小学生	23.7	38.9	38.4	10.1	23.2	100.0 (198)
	中学生	19.0	39.0	48.6	8.6	13.3	100.0 (105)
	中学生以下の子どもはいない (1人もいない、も含む)	23.8	37.9	50.3	8.3	10.0	100.0 (290)
女性	小学校就学前	35.3	29.4	41.2	0.0	41.2	100.0 (17)
	小学生	27.8	27.8	41.7	5.6	41.7	100.0 (36)
	中学生	28.6	35.7	32.1	0.0	32.1	100.0 (28)
	中学生以下の子どもはいない (1人もいない、も含む)	36.9	38.5	40.0	10.0	10.0	100.0 (130)

ら、女性に家庭責任が偏りがちな実態がうかがえる。
(3) 通常の勤務先以外でのメリットとデメリット
通常の勤務先以外で仕事をする場合



のメリットについて一四項目で尋ねているが、そのうち全体では「仕事の生産性・効率性が向上する」が三八・〇%で最も比率が高く、「メリットは特にない」の三四・七%が次に高い。その他の項目では、「顧客サービスが向上する」が二一・〇%であるが、それ以外は一割未満となっている(3)。
それぞれの場所の使用頻度を「ほぼ毎日」か「週に三〜四日程度」の場合に限定して具体的な場所別にメリットを集計し、一〇%以上の項目について比率の高いものから三つまで取り出したのが第6表である。「自宅」以外の場所で、「仕事の生産性・効率性が向上する」か「顧客サービスが向上する」が第一位もしくは第二位のメリットとなっている。「自宅」については、第一位は「仕事の生産性・効率性が向上する」の四八・一%で、その他のメリッ

第6表 通常の勤務先以外で仕事をするメリット（複数回答）（10%以上の項目）

	第1位	第2位	第3位	メリットは特にない
所属先企業の他事業所 (%) (N=198)	仕事の生産性・効率性が向上する (46.0)	顧客サービスが向上する (22.7)	—	(34.8)
自宅 (%) (N=185)	仕事の生産性・効率性が向上する (48.1)	ストレスが減り心のゆとりが持てる (18.9)	家族とのコミュニケーションがとりやすい (17.8)	(27.0)
顧客先の事務所や工場 (%) (N=422)	顧客サービスが向上する (39.6)	仕事の生産性・効率性が向上する (39.1)	—	(30.1)
移動中の交通機関 (%) (N=113)	仕事の生産性・効率性が向上する (54.9)	顧客サービスが向上する (39.8)	ストレスが減り心のゆとりが持てる (13.3)	(15.9)
ホテル・宿泊施設 (%) (N=14)	顧客サービスが向上する (50.0)	仕事の生産性・効率性が向上する (42.9)	ストレスが減り心のゆとりが持てる (21.4)	(21.4)
喫茶店 (%) (N=14)	仕事の生産性・効率性が向上する (57.1)	顧客サービスが向上する (42.9)	通勤による肉体的・精神的負担が少ない (35.7)	(0.0)

第7表 通常の勤務先以外で仕事をするデメリット（複数回答）

	第1位	第2位	第3位	デメリットは特にない
所属先企業の他事業所 (%) (N=199)	長時間労働になりやすい (43.2)	健康管理が難しい (20.6)	仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい (19.6)	(22.1)
自宅 (%) (N=186)	仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい (59.1)	長時間労働になりやすい (55.9)	書類や資料が分散する (22.0)	(12.4)
顧客先の事務所や工場 (%) (N=423)	長時間労働になりやすい (32.6)	仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい (21.5)	仕事の評価が難しい (14.2)	(27.9)
移動中の交通機関 (%) (N=112)	長時間労働になりやすい (42.9)	仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい (34.8)	健康管理が難しい (17.0)	(16.1)
ホテル・宿泊施設 (%) (N=14)	長時間労働になりやすい (57.1)	仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい (42.9)	健康管理が難しい 上司・同僚等とのコミュニケーションが難しい 成果を出すプレッシャーを感じる (28.6)	(21.4)
喫茶店 (%) (N=14)	長時間労働になりやすい (50.0)	仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい (35.7)	周囲の雑音の仕事の邪魔になる (28.6)	(7.1)

第8表は、仕事で使っていない場所に関して、今後それぞれの場所で働くことを希望するかどうかを、それぞれの場所以別に示したものである。「希望する」と回答した比率は、自宅が二四・二％となっている他は一割未満であり、ほとんどが「希望しない」と回答している。第4表の「通常の勤務先以外で仕事をする理由」で「所属先企業の他事業所」や「顧客先の事務所や工場」は九割以上

○％で最も多い。と回答した比率は低く、ほとんどの場所が一割に満たない。「自宅」以外の場所では比率が最も高いのが「現状のレベルで維持していきたい」である。「自宅」に関しては、「もっと減らしたい」が六〇・〇％で最も多い。

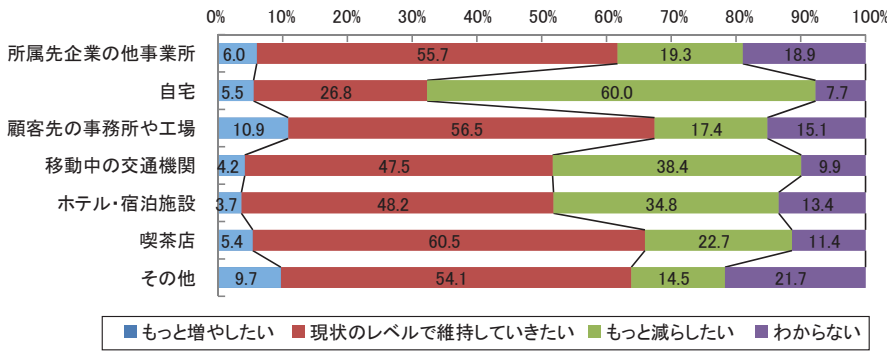
トは二割に満たないものの、第二位は「ストレスが減り心のゆとりが持てる」で、第三位が「家族とのコミュニケーションがとりやすい」となっている。一方、通常の勤務先以外で仕事をする場合のデメリットについては、全体では「デメリットは特にない」の三五・九％が最も比率が高く、その他の項目では、「長時間労働になりやすい」が二

八・〇％で「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」が二・四％となっている。それ以外の項目の比率は一割未満である(4)。メリットと同様に、それぞれの場所の使用頻度を「ほぼ毎日」「週に三〜四日程度」の場合に限定して具体的な場所別に集計し、比率の高いものから三つまで取り出したのが第7表であ

る。「自宅」以外の場所では、「長時間労働になりやすい」が第一位となっている。「自宅」では、「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」(五九・一％)が第一位で、比率の差はほとんどないが「長時間労働になりやすい」(五五・九％)が第二位となっている。「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」ことは、他の場所でも第二位もし

くは第三位となっているが、とくに自宅で仕事をする場合に規律を持って仕事をするための難しさが示されていると言えよう。(4) 通常の勤務先以外で仕事をする理由についての今後の意向

第4図 通常の勤務先以外での仕事の今後の意向



が「業務の性格上必要だから」しているが、「移動中の交通機関」や「ホテル・宿泊施設」でも「仕事の効率性を上げたいから」と回答した比率が五割程度あったものの、必要がなければそういった所では仕事をしたくないということだろう。

第8表 通常の勤務先以外での労働希望 (%)

場所	希望する (%)	希望しない (%)	合計 (%)	(N)
所属先企業の他事業所	7.0	93.0	100.0	(759)
自宅	24.2	75.8	100.0	(1286)
顧客先の事務所や工場	5.0	95.0	100.0	(1020)
移動中の交通機関	2.8	97.2	100.0	(1632)
ホテル・宿泊施設	6.0	94.0	100.0	(1673)
喫茶店	5.3	94.7	100.0	(1803)
その他	1.2	98.8	100.0	(1305)

第8表で、今後、仕事を希望する場所として「自宅」を希望する割合が最も多かったものの、第4図では「自宅」で仕事をしたい人は今後「もっと減らしたい」と考えている。そこで、それぞれの場所ですることがあるか

3. 自宅で仕事をしたいという

第9表 場所の使用頻度別に見た総実労働時間 (平均値) (単位: 時間)

場所	ここで仕事をすることがある	ほぼ毎日・週に3~4日程度	週に1~2日程度・月に1~3日程度	月に1日未満	その場所で仕事をするのではない
所属先企業の他事業所	215.3	233.8	215.9	209.1	215.9
自宅	223.2	236.4	220.8	216.2	211.8
顧客先の事務所や工場	217.7	223.2	218.0	208.9	214.1
移動中の交通機関	220.0	224.3	220.6	214.7	215.2
ホテル・宿泊施設	220.1	237.7	218.0	220.8	215.3
喫茶店	215.6	229.6	211.3	218.4	216.1
その他	217.6	224.3	221.0	206.4	215.8

どうかと使用頻度別に、総実労働時間の平均値を比べてみた(第9表)。すると、使用頻度で比べた場合、総じて頻度が高いほうが平均値も高くなる傾向が見られるが、「ここで仕事をすることがある」場合に最も平均値が高いのは「自宅」の二・三・二時間である(5)。そして、仕事をすることがあるかないかで比べた場合に差が見られるのも「自宅」であった。

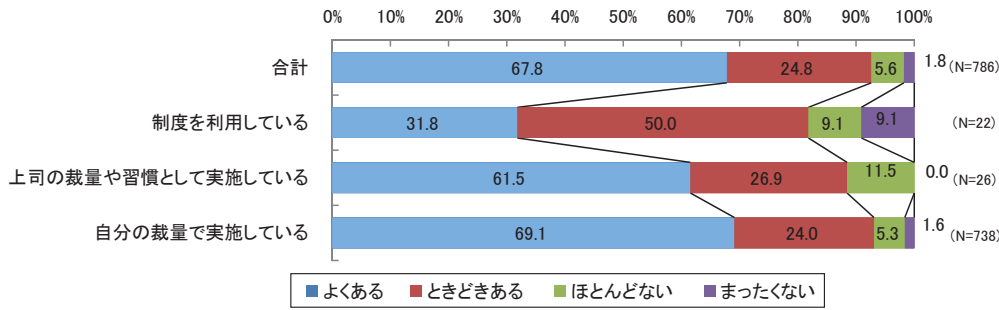
第10表 自宅の使用頻度別に見た労働時間の希望 (%)

使用頻度	もっと短くしたい (%)	適当な長さである (%)	もっと長くしたい (%)	合計 (%)	(N)
ほぼ毎日・週に3~4日程度	73.8	26.2	0.0	100.0	(187)
週に1~2日程度・月に1~3日程度	66.6	31.7	1.7	100.0	(464)
月に1日未満	57.8	40.0	2.2	100.0	(185)
その場所で仕事をするのではない	48.4	47.6	4.0	100.0	(1449)

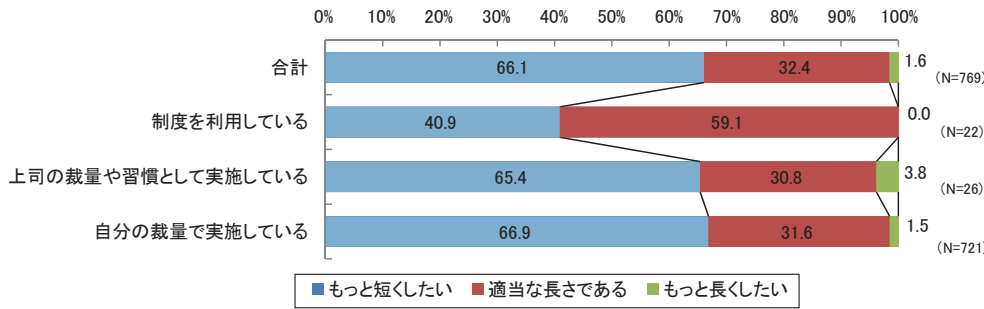
と短くしたい」と答えた比率が高いという結果が得られた(第10表)。このように、自宅で仕事をしている人は労働時間が長く、それに対して改善したいという希望を持っている傾向が見られる。調査では、会社の制度を利用していかどうかも尋ねているが、「制度を利用してしている」と回答したのは二・八%(N=22)であった。また、「上司の裁量や習慣として実施している」のは三・三%(N=26)であり、大多数は「自分の裁量で実施している」と答えている(九三・九%、N=70)。つまり、自宅で仕事をしている人の大半は、いわゆる「持ち帰り」の形で仕事をしているということになる。

「制度を利用して」いる「人」や「上司の裁量や習慣として実施している」人の数は少ないが、以下において、「自分の裁量で実施している」場合と働き方などで違いがあるか比べてみる。まず、第4図で自宅で仕事をすることを「もっと減らしたい」と考えている比率が高かったことから、所定労働時間を超えた労働の現状と制度の利用状況との

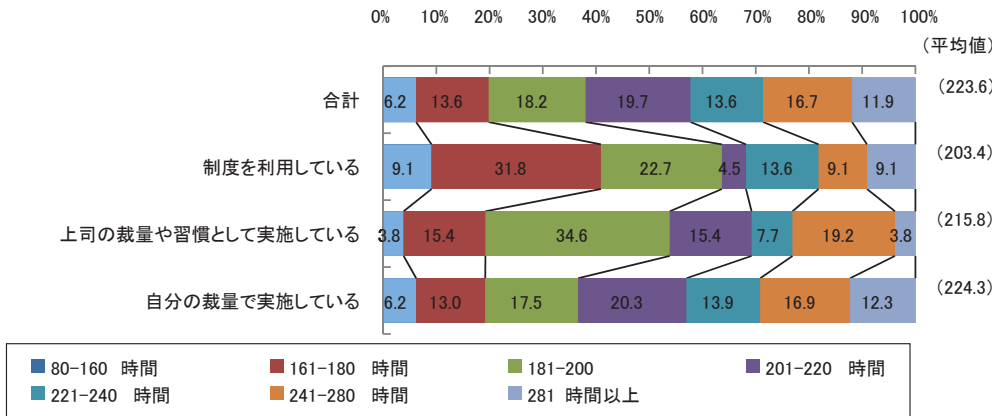
第5図 自宅での仕事に関する制度別に見た所定労働時間を超えての労働状況



第6図 自宅での仕事に関する制度別に見た労働時間の希望



第7図 自宅での仕事に関する制度別に見た総実労働時間



第11表 自宅での仕事に関する制度別に見た自宅で仕事をするについての今後の意向 (%)

	もっと増やしたい	現状のレベルで維持していきたい	もっと減らしたい	わからない	合計	(N)
制度を利用している	13.6	54.5	31.8	0.0	100.0	(22)
上司の裁量や習慣として実施している	0.0	32.0	56.0	12.0	100.0	(25)
自分の裁量で実施している	5.4	25.5	61.4	7.6	100.0	(721)

以上のように、自宅で仕事をするときに、制度を利用している場合と自分の裁量で実施している場合では、制度を利用していないほうが、労働時間が長く、労働時間や自宅で仕事することに対して「もっと減らしたい」といった不満を持つ傾向が見られた。制度を利用している実数が少ないため明確なことは言えないが、自宅で仕事をする場合は、制度を利用したほうが働き方にメリハリがついて、結果とし

関係を見る。第5図を見ると、「制度を利用している」人は「よくある」と回答した比率が三一・八%で、その他の場合が六割を超えているのと比べて低い。総実労働時間の平均値を比べてみると、統計的に有意な差ではないが、「制度を利用している」場合が二〇三時間、「上司の裁量や習慣として実施している」が二一六時間、「上司の裁量や

習慣として実施している」場合が二二四時間であった。また、労働時間に関する今後の希望について比べてみると、「制度を利用している」人は「もっと短くしたい」と回答した比率が四〇・九%であり、その他の場合が六割を超えているのとは比べて低く、「適当な長さである」が五九・一%となっている(第6図)。

第7図は、総実労働時間を制度の利用状況によって比べた結果である。「制度を利用している」場合は「一六一・一八〇時間」の比率が三一・八%で、「八〇・一六〇時間」を合わせた比率が四〇・九%であるのに対して、他の二つの場合は「一六一・一八〇時間」と「八〇・一六〇時間」の比率を合わせると一八・二%である。統計的に

有意ではないが平均値でも「制度を利用している」ほうが値が低い。そして、自宅で仕事をするの意向を、制度の利用状況によって比べてみると(第11表)、「上司の裁量や習慣として実施している」場合や「自分の裁量で実施している」場合は「もっと減らしたい」と回答した比率が五割を超えているが、「制度を利用している」場合は三一・八%とそれらと比べて低く、約半数(五四・五%)が「現状のレベルで維持していきたい」と考えている。

第12表 仕事の遂行可能度別に見た通常の勤務先以外で仕事をしていない理由 (%) (複数回答)
(すべて5%未満の項目は省略)

	会社ではその形態は認められていない	自分の職種や業務に合わない(必要ない)	通勤に便利な場所	職場以外で仕事をすることがない	特に理由はない	合計	(N)
合計	33.6	30.8	4.4	52.4	6.3	100.0	(3615)
かなり可能	48.1	20.3	3.8	26.6	15.2	100.0	(79)
ある程度可能	36.6	30.8	5.1	47.8	6.0	100.0	(569)
あまり可能ではない	31.7	35.0	4.4	52.5	5.9	100.0	(912)
ほとんど不可能	33.0	29.5	4.2	54.6	6.2	100.0	(2040)

て仕事をする状況も良くなる可能性が示唆される。

第13表 仕事の遂行可能度別に見た仕事を会社以外でする場合の場所の希望 (%) (複数回答)

	自宅	顧客先の事務所や工場	移動中の交通機関	ホテル・宿泊施設	喫茶店	その他	認められていない	よくわからない	合計	(N)
合計	36.9	3.7	1.6	6.9	5.8	3.6	25.1	30.1	100.0	(3576)
かなり可能	67.1	6.3	3.8	11.4	19.0	3.8	5.1	17.7	100.0	(79)
ある程度可能	66.8	4.1	3.0	11.5	10.1	1.9	11.8	15.2	100.0	(567)
あまり可能ではない	44.2	4.5	1.6	8.3	6.6	1.9	22.7	26.7	100.0	(911)
ほとんど不可能	23.9	3.1	1.2	4.9	3.8	4.9	30.8	36.1	100.0	(2007)

4. 通常の勤務先以外で仕事をしていない人

これまでは、通常の勤務先以外の勤務場所が「ある」と回答した人について

見てきたが、ここで通常の勤務先以外の勤務場所が「ない」と回答した人についての結果を示す。通常の勤務先以外の勤務場所が「ない」理由は一三項目で尋ねているが、約半数(五二・四%)が「職場以外で仕事をする必要性がない」と回答している。また、他の比較的回答の比率が高い。

理由として、「会社ではそのような勤務形態は認められていない」(三三・六%)や「自分の職種や業務に合わない(必要ない)」(三〇・八%)があるが、その他の項目は5%未満であった(6%)。これらの理由について、通常の勤務先以外で仕事をするのが可能な割合によって比べてみると(第12表)、「会社ではそのような勤務形態は認められていない」に関しては「かなり可能」が四八・一%で最も比率が高い。つまり、異なる場所で働くことは可能だが、会社では認められていないということになる。逆に、「職場以外で仕事をする必要性がない」の場合は「かなり可能」の比率が二六・六%で最も低く、その他は五割前後である。つまり、そもそも異なる場所で働くことができない、あるいは必要がないということだ。

第13表は、もし会社で認められた場合に、通常の勤務先以外での場所でも働くことを希望するかについて示したものである。全体では「自宅」が三六・九%で最も多く、「認められても、行いたくない」が二五・一%、「よくわからない」が三〇・一%であった。また同表で、通常の勤務先以外で仕事が可能かによって比べると、「かなり可能」あるいは「ある程度可能」な場合に「自宅」を希望する比率が七割弱と高い。一方、「認められても、行いたくない」や「よくわからない」の比率は、通常の勤務先以外で仕事をするのが可能ではないほうが、比率が高くなっている。このように、通常の勤務先以外で仕事をするのを希望するかどうかは、現在の働き方による影響が大きい。

5. まとめ

本稿では、通常の勤務先以外の勤務場所での働くことの実態を、働き方との関連を中心に示した。主な知見として、働く場所の多様性は労働時間など働き方の多様性と関係している傾向が見られた。またそれは、労働時間が長くなることとのつながりも示唆された。

まず、通常の勤務先以外の勤務場所でも働く人は、「裁量労働制・みなし労働」や「時間管理なし」のような柔軟な時間制度が適用されている人に多く、労働時間が長い人に比率が高い傾向が見られた。具体的な場所としては、「所属先企業の他事業所」や「顧客先の事務所や工場」、そして「自宅」以外で仕事をする人はあまりいなかった。「所属先企業の他事業所」と「顧客先の事務所や工場」については「業務の性格上必要だから」使用されているが、「自宅」の使用は仕事の都合上だけでなく、家族との関わりも要因となっている。

通常の勤務先以外の勤務場所でも働くことのリットは、仕事の生産性・効率性や顧客サービスの向上が主であるが、デメリットは「長時間労働になりやすい」ことや「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」ことが主なこととしてあげられる。特に自宅の仕事をしている場合にそういったデメリットを多く感じていて、使用頻度を減らしたいと考えている比率が高い。自宅の仕事をする場合は多くが自分の裁量で実施している。持ち帰りであり、長時間労働に結びついていて傾向が見られ、自宅で仕事をする頻度が高いほど労働時間を短くしたいと希望している。

る。自宅で仕事をしている場合に、会社の制度を利用しているかどうかで比べてみると、制度を利用している人は、その他の場合と比べて労働時間も短く、不満も少ない傾向が見られた。

通常の勤務先以外の勤務場所がない人は、業務の性格上必要ないことが主な理由であり、必要がなければそういった希望もあまり持たないだろう。

しかし、会社で認められた場合に仕事をしたい場所として自宅を上げる人は比較的多く、在宅勤務にはある程度のニーズがあると考えられる。

冒頭でも述べたように、近年、ワーク・ライフ・バランスの観点から在宅勤務制度が注目されているが、調査の結果からは、働く場所の多様性（とくに自宅で仕事をする場合）は長時間労働につながる可能性が示された。自宅で仕事をする場合は、単なる「持ち帰り」で長時間労働にならないようにする必要があるのである。今回の調査では、実際に制度を利用している人が少なかったためその結果から断定的なことは言えないが、自宅で仕事をするときには会社の制度を活用したほうが、働き方に関するいろいろな意味で区切りが付けやすいのではないかと示唆が得られた。

制度の中心については、先行して導入している企業などの事例を参考にさせていただきたい。

【注】

1. 後述するように、調査では具体的な場所として「所属先企業」「自宅」「顧客先の事務所や工場」「移動中の交通機関」「ホテル・宿泊施設」「喫茶店」「その他」の七項目で尋ねている。

3. 正確には「所属している勤務先の通常の勤務場所以外」であるが、以降、このように略記する。

4. その他の項目については、報告書の付表三二八を参照。
5. その他の項目については、報告書の付表三二九を参照。
6. 「働く時間の多様性について」（小倉）では、総労働時間に対して様々な変数で統制しても、自宅で仕事をしている人の労働時間は長いという結果が示されている。

その他の項目については、報告書の付表三二四二を参照。

【参考文献】

小倉一哉・藤本隆史(2008)「雇用におけるテレワークに関する論点整理」(JILPT Discussion Paper Series 08-03)
労働政策研究・研修機構(2008)『企業のテレワークに関する調査研究結果』(JILPT調査シリーズNo.50)
佐藤彰男(2008)『テレワーク―「未来型労働」の現実』岩波新書

プロフィール

ふじもと・たかし 二〇〇三年上智大学大学院社会学専攻博士後期課程単位取得満期退学。現職はJILPTアシスタント・フェローの他に法政大学非常勤講師など。専門分野は社会学（社会意識・社会心理、社会関係論、就業形態の多様化など）。最近の著作に、「Long Working Hours and Stress」、Japan Labor Review, Vol.3(3), 2006, 『新JES経済社会学』(第三章)NPO労働市場のジョブ・マッチング過程―非営利活動への参加経路(上)智大学出版社(二〇〇八年)、『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』(第三章)「働く場所の多様性」労働政策研究報告書No.四一(労働政策研究・研修機構 二〇〇九年) などがあ

大原社会問題研究所雑誌

No.608 2009.6

【特集】自動車産業の生産方式の直面する課題

トヨタ生産方式の変容？

佐武弘章

TPS（トヨタ生産方式）の原点回帰

柗 紫乃

■史料紹介

1924年2月の日本共産党綱領草案

黒川伊織

■書評と紹介

井上學著『日本反帝同盟史研究』

水野直樹

岩本由輝解題、北山郁子編『不敗の農民運動家矢後嘉蔵』

横関 至

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2009年2月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4-3-42 tel.0427-83-2307
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271