

ホワイトカラー労働における 自宅での ICT 作業の実態と課題

——働く場所が柔軟化する中でのワーク・ライフ・バランス

高見 具広

- 1 問題意識
- 2 柔軟な働き方と業務負荷に関する先行研究
- 3 分析課題と方法
- 4 分 析
- 5 結 論

1 問題意識

近年、PC やスマートフォン等の通信環境、インターネット上のファイル保存環境など、情報通信技術（ICT）の利用可能性が飛躍的に拡大し、働き方に大きな変化を及ぼしている。政策的にも、在宅勤務やモバイルワーク等のテレワーク拡大が積極的に議論されている⁽¹⁾。本稿では、在宅勤務制度の適用者に限らず、ICT を活用して自宅で業務関連の作業・活動を行うことが実態としてどのようなものか、また、その背景、問題は何かを実証的に検討し、ワーク・ライフ・バランスの観点から問題提起をする。

ICT を活用して勤務先の外で仕事をする働き方はどのくらい広がっているのか。国土交通省「平成 31 年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査」によると、雇用型テレワーカーの割合は 14.8% である⁽²⁾。業種や職種による差もあり、業種別では、「情報通信業」（35.8%）や「学術研究、

(1) テレワークは、情報通信技術（ICT）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方と定義される。テレワークの定義・分類や現状については、柳原（2019）による整理を参照。なお、2020 年以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、国や地方自治体より出勤者削減が要請され、企業においても在宅勤務・テレワークを制度適用する動きが急速に広がっている。テレワークをめぐる状況は一変しているが、本稿は、こうした新型コロナウイルス感染症拡大以降の在宅勤務の実態・課題を直接の主題とするものではない。

(2) 国土交通省（2020）「平成 31 年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査——調査結果の概要」参照。同調査でのテレワーカーの定義は、「これまで、ICT 等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがあると回答した人」である。そのうち、雇用型テレワーカーには、会社や官公庁等の雇用労働者（非正規を含む）におけるテレワーカーが該当し、自営業・自由業の者は除かれる。本文中に示した数値（14.8%）には制度等に基づかない者も含まれるが、テレワーク制度等が導入されている雇用型テレワーカーの割合は 9.8% であった。なお、同調査の調査時期は 2019 年 10 月であり、新型コロナ問題発生以前の状況を示している。

専門・技術サービス業」(29.5%)で、職種別では「管理職」「営業」「研究職」などでテレワーカー比率が高い⁽³⁾。ICTを用いて「場所にとらわれない柔軟な働き方」をする人は、ホワイトカラー労働を中心に広がりを見せつつある。

場所にとらわれない柔軟な働き方には、次のようなメリットが考えられる。例えば、自宅等でも業務上の連絡調整や文書作成を行えることは、勤務先でのみ業務を行う場合と比べて、顧客とのアポイントを迅速に固めることができたり、時々必要に応じて早急に資料を準備できたりするなど、日々の仕事をより円滑に進め、成果を上げることに寄与するだろう。また、在宅勤務制度が適用され出社の必要が少なくなれば、通勤時間を削減できたり、家庭生活や私生活上の都合に柔軟に対応できたりするだろう。

反面、マイナス面も考えられる。情報セキュリティや成果管理の面での難しさもあるが、ワーク・ライフ・バランスの観点からは、仕事と仕事以外の(場所的・時間的な)境界が曖昧になることで、いつでも、どこにいても仕事から解放されない状態になり、仕事によって生活時間が実質的に侵食されてしまう懸念が挙げられる。

そうした「働きすぎ」の問題は、長時間労働とも重なる部分があるが、従来型の残業概念では捉えきれず、対応が難しい側面もある。長時間労働については、2018年に「働き方改革関連法」が成立し、時間外労働の明確な上限が定められるとともに⁽⁴⁾、個々の企業でも、オフィスの強制消灯やノー残業デーの徹底など、日々の残業時間に上限を課したり、在社時間管理を厳格化したりするなど、是正の取組みが進んでいる。ただ、ICT利用によって働く場所が柔軟化すると、こうした残業規制や管理のみでは対応しきれない恐れがある。それは、会社の制度や上司の指示によらず自宅等で適宜ICTを用いて仕事をする社員に対して、在社時間を把握・管理するだけでは、仕事に関わる時間の総量を管理しているとは言えなくなるからである。

日本では、古くから「持ち帰り残業」の慣行が存在していた⁽⁵⁾。それは、会社での勤務時間内で終わらなかった業務を、自宅等で「自主的に」こなすものである。ただ、「持ち帰り残業」は、それが自主的に行われている場合でも、その背景に膨大な業務量やタイトな業務スケジュールが課さ

(3) 職種別の数値は、上記資料には記載がないが、2017年の同調査結果を参照すると、職種別では「管理職」(33.2%)、「営業」(29.2%)、「研究職」(28.7%)などにおいてテレワーク実施割合が高い。

(4) 働き方改革関連法(労働時間規制に関しては、労働基準法の改正)は、大企業では2019年から、中小企業においては2020年から施行されている。同法によって、時間外労働については、月45時間、年360時間という上限(原則)が法的に定められた。繁忙期など、臨時的な特別の事情がある場合でも、年720時間以内、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月平均80時間以内(休日労働含む)を限度に設定することが求められる。

(5) 日本企業はコミュニティ的性格をもつと言われるが(例えば、間(1996)参照)、それはメンバー従業員の生活保障をもたらす反面、メンバーに私生活よりも会社や生活を優先させる職場規範を形作ってきた。コミュニティの一員として働く労働者も、勤勉性や会社へのコミットメントに高い価値を置く職業倫理をもつ。そのひとつの現れが、賃金対価が支払われない「サービス残業」と言え、持ち帰り残業は、多くの場合、「サービス残業」の性格をあわせ持つ。

れているのであれば、労働時間性を問われる対象とされる⁽⁶⁾。

以前は「風呂敷残業」とも言われた「持ち帰り残業」は、ノート PC、USB、会社貸与のスマートフォンなど、ICT の利用可能性拡大によって、いまや格段に容易になっている。では、ICT を用いた自宅での作業は「持ち帰り残業」と全く同じものと考えてよいだろうか。実態を見ると、やや異なる性質があるとも考えられる。というのは、ICT を用いた自宅での業務関連活動のうちには、自身の仕事をより円滑に進め、アウトプットを高めるために労働者自身の適宜の判断で行われる追加的な活動、例えば、メールや携帯電話による連絡・調整や、PC による情報収集などが含まれ、これらは、「所定時間内（勤務先）でこなしきれなかった業務を行う」という意味での「持ち帰り残業」概念では括りにくい活動と言えるからである。

ICT 利用可能性の高まりによって、そうした業務関連の作業・活動を就業時間外に適宜行える余地が拡大した。それによって業務をより円滑に進め、成果を高められるメリットがある。ただ、自宅等でそうした作業・活動を行うかどうか自身が働く者自身の判断によるものであっても、膨大な業務量やタイトなスケジュールを背景としてそれが行われている場合や、結果として労働者自身のワーク・ライフ・バランスが損なわれている場合があるならば、労働問題として扱われるべきものとも考えられる⁽⁷⁾。本稿では、こうした問題意識に基づき、ICT 時代の働き方の課題を考察する。

2 柔軟な働き方と業務負荷に関する先行研究

まず、制度的テレワークと過重労働との関係については、制度適用者が長時間労働になるか否かを検討した萩原・久米（2017）があり、そこではテレワークの過重労働性は否定されている⁽⁸⁾。ただ、本稿は、以下の点で問題関心を異にする。本稿は、在宅勤務等の制度適用者に限らず、実態として ICT を活用して自宅で作業を行う者を対象とし、そうした働き方をする背景を検討することで、ワーク・ライフ・バランス上の課題を検討しようとするものである。

制度適用者に限らず、場所的・時間的に柔軟な働き方が「いつでもどこでも仕事」という形でワーク・ライフ・バランス上の問題を生じさせることは、国内外の既存研究で議論されてきた。例えば、浅野・権丈（2011）では、持ち帰り残業が労働時間満足度や生活満足度に負の影響を及ぼすことが示され、自宅で仕事をすることが、ワーク・ライフ・バランス上の問題を生じさせること

(6) 吉田（2002）は、労働時間か否かはあくまで指揮命令下の労働であるか否かで判断しなければならないとしつつ、近年の労務管理はノルマなどを通じて指揮命令を及ぼしていることから、具体的な残業命令がなくても、重要度が高く、緊急に処理せざるを得ない場合に、労働者が「自発的」に自宅に仕事をもち帰りとし、自宅残業の労働時間性について問題提起している。

(7) 本稿では、こうした活動を「自宅での ICT 作業」と呼ぶ。「テレワーク」という言葉で扱うことも可能であるが、「テレワーク」という言葉は、所定労働時間に行われる業務の方法・場所に関して議論する場合など、「まとまった量の労働」をその対象として想起させるものである。これに対し、本稿のデータで多く見られる、業務上の連絡・調整、情報収集等の活動は、その時々必要に応じて適宜行われるものであり、テレワークという言葉で想起される「まとまった量の労働」とは性格的にやや異なる。そのため、実態を正確に記述し、課題を抽出することを目的とする本稿では、このように便宜的に呼ぶこととした。

(8) 萩原・久米（2017）においては、制度的なテレワーク就業者が長時間労働になるかどうか分析され、分析の結果、長時間労働にはならず、男性において家事時間が多くなるという分析結果を示す。

が指摘される⁽⁹⁾。また、大石(2017)では、「24時間週7日経済」の現代において、夜間など非典型的な就業時間帯の労働が拡大することで、子育てなどのワーク・ライフ・バランスに負の影響を及ぼすことが論じられる。

では、自宅で仕事をするすることで、ワーク・ライフ・バランスはどのように阻害されうるのか。実証的な先行研究は、自宅にいる時(仕事以外の時間)に、仕事関係の連絡を受けたり、仕事関係の用事をしたりすることを、仕事と生活との境界を曖昧にし、生活時間(生活領域)の侵食をもたらすものとして問題にする⁽¹⁰⁾。例えば、Schieman and Glavin(2016)では、仕事以外の時間においてどのくらい仕事関連の活動を行うかといった観点から、仕事・家庭役割の曖昧性(work-family role blurring)が測られ、仕事と家庭生活との両立葛藤(work family conflict)という問題が指摘される⁽¹¹⁾。境界の曖昧性がワーク・ライフ・バランス上の問題となるか否かは、個人(仕事や生活の状況、価値観等)による差があるとも考えられるが⁽¹²⁾、先行研究では、境界が曖昧になることによって、実質的に、仕事によって生活領域(生活時間)が侵食されることが論点とされてきた⁽¹³⁾。仕事関係の連絡・調整や文書作成に使われるICTは、自宅に仕事を持ち込むことを容易にし、仕事・生活の境界を曖昧にするツールと言える。

どういう者において自宅に仕事を持ち込まれやすいのか。既存研究は、性別や職業的地位の差異に着目する。Schieman and Glavin(2008)は、仕事の自律性やスケジュールのコントロールがある男性ほど、自宅に仕事を持ち込まれやすいと論じる⁽¹⁴⁾。また、Schieman et al.(2009)は、高所得層など職業的地位の高い人では、裁量性が高いにもかかわらず、仕事と仕事以外との境界が曖昧になり、家庭生活との両立問題が生じやすいと論じる。先行研究では、このように、裁量性が高いはずの専門職や管理職などのホワイトカラーにおいて、実際は、仕事から解放されにくい状況になりうるということが指摘される。

(9) 千野(2019)も、ICT作業を行う人の中で、テレワーク制度が適用されていない場合、幸福度、生活満足度が低下し、労働時間が長くなる結果を示し、ICT利用による「持ち帰り残業」の問題を提起する。実際にどのような作業がICTを活用して行われ、どのようなワーク・ライフ・バランス上の問題が生じうるかは、示されていない。

(10) Schieman and Glavin(2008)(2016)、Schieman et al.(2009)、Wheatley(2017)等。

(11) 「仕事以外の時間において、どのくらいの頻度、仕事関係の電話連絡を受けるか」「仕事以外の時間において、どのくらいの頻度、仕事関係のメールや文書を読むことがあるか」「仕事以外の時間において、どのくらいの頻度、仕事関係の用事で人と連絡をとることがあるか」「自宅にいるときに、どのくらいの頻度、仕事の用事と家庭の用事を同時にこなそうとしているか」「仕事をしていないとき、どのくらいの頻度、仕事関係のことを考えることがあるか」といった尺度で、「仕事・家庭役割の曖昧性」が測られる。

(12) 松浦(2020)は、仕事と私生活の境界に関する研究動向をレビューしている。そこでは、仕事と私生活が、双方向に影響(ポジティブ・ネガティブ両方の影響)を及ぼすという研究のほか、技術革新に伴って仕事と私生活との境界が曖昧になる中で、バウンダリーマネジメント(境界管理)の研究が重要性を増していることが議論される。境界管理に関しては、個人が仕事と私生活をどの程度分離もしくは統合したがるかという「区分の選好」が関わることも指摘される。

(13) 上述の先行研究に加え、松浦(2019)では、ホワイトカラーにおいて、仕事をするときと仕事をしないときの「けじめ」がつけられているかという観点から分析が行われている。そして、時間的なけじめをつけられている人では、資料の持ち帰りや自宅でのメールチェックなどを限定的(制御的)にしており、時間配分に対する満足度が高いという結果を得ている。同論文からは、仕事・生活の境界に対する自己管理の重要性が示唆される。

(14) 就業時間外に仕事関係の連絡を受ける頻度について、男性は女性に比べて高いという結果を示す。

なぜそうした者が、会社以外の場所でも仕事をするのか。ひとつには、自身の業務をより円滑に進めてアウトプットを高めるといった目的が考えられる。働く時間や場所に関わる自由度が高い場合、勤務先のみで働くよりも、その時々が必要に応じて時間的・場所的に柔軟に働けるほうが、高い成果を得るために望ましいからである。それは、一見「サービス残業」に見える行動であっても、経済合理的な行動である可能性もある。高橋（2005）は、ホワイトカラーの「サービス残業」が、長期的に見れば報酬を得ていることを実証し、経済合理性のある行動であると指摘した。短期的には金銭的報酬に結びつかなくとも、自身の生産性を上げる（アウトプットを高める）ために、自宅等でも業務関連の活動を行うことが考えられるだろう。勤務場所の柔軟性は、こうした業務の円滑化と成果の向上に寄与するものと考えられる。

ただ、専門職や管理職、職業的地位の高い人が「いつでもどこでも仕事」という働き方になる背景は、場所的柔軟性の高さや業務成果の追求だけでは説明しきれない部分がある。膨大な業務量、タイトな業務スケジュールなど、本人に課されている仕事の要求水準（本稿では「業務負荷」という言葉で議論する）が高いことも背景にあると考えられるからである。例えば、小倉（2007）は、管理職・専門職など、緩やかな労働時間管理を適用される者が長時間労働になる背景として、労働時間を自由に決定できる限度を超えたところに、彼らに求められる業務量があると指摘する。一定の裁量性を許容する雇用管理の下で、従業員が働きすぎに陥るリスクがあることは、海外の研究でも論じられてきた⁽¹⁵⁾。

ICT時代の業務負荷について、近年の欧米の研究では、「労働強度の上昇」(work intensification) 概念に基づいた検討もされてきた。近年の労働強化の議論は、労働時間の長さ以外の側面も含めて、業務負荷を直接捉えようとする点に特徴がある⁽¹⁶⁾。例えば、就業時間内における仕事のペースや労働密度も重要な指標である。常に速いスピードで業務量をこなさなければならない場合、あるいはタイトな締切りの下で働かなければならない場合、当然、仕事はきつく、ストレスフルになる。EU諸国では、労働時間が短縮しているにもかかわらず、忙しさの感覚は増していることから、その要因として、情報通信技術の進展等を背景とした業務負荷の上昇が問題視されたのである。

そして、働く場所の柔軟性が高い場合、業務負荷の重さは、勤務先以外の場所を含めた「いつでもどこでも仕事」の状態に容易に結びつこう。たとえ働く場所を自由に決められたとしても、膨大な業務量が課されていたり、顧客との関係でタイトなスケジュールに追われていたりするならば、場所的な柔軟性は「仕事が自宅にまで溢れ出す」結果をもたらすばかりだろう。会社・上司の明示的な指示でなく、「仕事を少しでも進めたい」といった自己判断の下で行われる働き方であっても、

(15) Sharone (2004) は、IT エンジニアにおいて、裁量を持たせる自己管理のマネジメント様式が競争主義的に運用されることで、労働者の不安と競争があおられ、自ら進んで過重労働に身を投じることを論じる。また、Blair-Loy (2009) は、株式仲買人において、従業員に時間的な柔軟性を付与している企業では、厳格に時間管理している企業に比べて、従業員が顧客の要求への対応に振り回されやすく、仕事・家庭間のコンフリクトが生じやすいと論じる。

(16) 労働強度については、Green (2006)、Burchell et al. (2002) 等参照。例えば、Green (2006) では、1990年代の欧州諸国において労働強度が高まったことが指摘される。労働強度は、「とても速いスピードで仕事をしなければいけない」「タイトな締切りで働かなければならない」という頻度から測られる。

その背景に、膨大な業務量、タイトなスケジュールがあるならば、それは純粋な自己決定とは言いがたい⁽¹⁷⁾。先行研究では、柔軟な働き方が、ワーク・ライフ・バランスを阻害しうるだけでなく、健康やストレスにも悪影響を及ぼしうると指摘されている⁽¹⁸⁾。

こうした先行研究をふまえ、以下では、ICTを活用して自宅で業務関連の作業・活動を行うことが実態としてどのようにあるのか、また、その背景、問題は何かを実証的に検討する⁽¹⁹⁾。

3 分析課題と方法

(1) 分析課題

前節で述べたように、ICT時代には、特定の職種や比較的高い職業的地位のホワイトカラーを中心に、仕事は会社内・勤務時間内で完結せず、生活時間・生活領域を侵食する場合がある。具体的には、専門職・営業職や役職者等は、仕事の裁量性を一定程度有し、勤務先の外でも仕事が可能という意味での柔軟性（本稿では「働く場所の柔軟性」という）も比較的に有しており、仕事のアウトプットを高めるために自宅でもICTを活用して適宜作業を行うことが可能となっている。ただ、彼らが実際に場所にこだわらず働く背景には、そうした柔軟性の高さや自発的な成果追求ばかりでなく、課されている業務負荷が関係するのではないかと考える。この点、戸田・安井（2009）でも、仕事量が多い人ほど持ち帰り残業をする傾向が示されているが、専門職や役職者等の自宅でのICT作業は、戸田・安井（2009）の想定するような「持ち帰り残業」と性質がやや異なる。というのは、先に述べたように、本稿で扱うICT作業は、メールや携帯電話を通じた連絡・調整や、PCによる情報収集など、「会社で（就業時間内に）こなしきれないから自宅で行う」ものというより、「会社以外の場所でも行うことで仕事のアウトプットがより高まるから行っている」ものであり、従来型の「持ち帰り残業」概念の想定する活動と異なると考えられるからである。ただ、こうしたICT作業であっても、重い業務負荷（業務量、タイトな締切り・スケジュール等）を背景に行われている可能性がある。これが第一の分析課題である。

あわせて、そうした働き方は、生活時間の侵食という形でワーク・ライフ・バランスを阻害する懸念がある。といっても、自宅でのICT作業の時間（仕事の時間）が長いことが問題なのではない。短時間であっても自宅での作業がたびたび発生することで生活時間・生活領域が侵食されているのではないかと考える。また、そうした事態は、自分の判断に基づいて自宅で適宜作業をしている者で顕著に見られる可能性がある。つまり、自己判断の下で自宅で連絡・調整や文書作成等をしているに

(17) 前述の吉田（2002）も参照。

(18) Eurofound and the International Labour Office（2017）では、勤め先以外で仕事をしない人に比べて、勤め先以外で情報通信機器を使って仕事をする人、とりわけ、週に複数回、2ヶ所以上の場所で仕事をしている人（同報告書では「頻繁なモバイル勤務」という）では、ストレスを感じる頻度が高く、健康に悪影響を感じる割合も高いことが示されている。報告書は、その背景として、モバイル勤務といっても、実質は、勤務先で終わらなかった仕事を行っているという状況が関係するのではと推測している。

(19) 前述のように、本稿が主に扱う対象は、従業員が自己判断の下にICTを用いて自宅で適宜行っている作業（連絡・調整や文書作成等）であり、「テレワーク」という言葉で想定される「まとまった量の労働」とはや異なることから、「自宅でのICT作業」という用語で考察している。

もかわらず、その働き方によって、自らのワーク・ライフ・バランスを阻害する結果に陥ってしまっているのではないか。これが第二の分析課題である。こうした点を検証する。

(2) データ

分析に用いるデータは、労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」（企業調査・従業員調査）の企業・従業員マッチングデータであり、主に従業員調査の項目を用いて分析する⁽²⁰⁾。同調査は、PCやスマートフォンなどの情報通信機器を活用して、通常の勤務先以外の場所で仕事をする者の実態を調査したものである⁽²¹⁾。

分析では、正社員に限定し、働く場所の柔軟性の高さ、ICTを活用した自宅での作業について検討する。データからは次のように識別した。働く場所の柔軟性については、「あなたは自分の仕事を自宅や電車内、喫茶店など会社以外の場所でのどの程度、遂行可能だと思いますか？」という設問における「かなり可能」「ある程度可能」への回答を「柔軟性あり」とした。自宅でのICT作業有無については、「あなたは所属している勤務先の通常の勤務場所以外で仕事（Eメールや電話など情報通信機器を使ったテレワーク）をすることがありますか？」という設問で「ある」と回答した者のうち、就業場所・就業頻度を問う設問で、「自宅」で「週に1日以上」仕事をする者と回答した者を、「自宅でのICT作業あり」とした⁽²²⁾。

4 分 析

(1) 働く場所の柔軟性、自宅でのICT作業の所在一属性による差異

働く場所の柔軟性、自宅でのICT作業実施それぞれの有無と属性との関係を確認しよう（次頁表1）。性別、配偶者有無、最終学歴、勤め先企業の業種、勤め先企業規模、職種、役職、勤続年数、年収

(20) マッチングデータとは、従業員アンケート調査の個票データに、所属企業の調査結果が紐付けられているデータのことである。本稿では、企業データについて、主に回帰分析において企業特性をコントロールする目的から、業種と従業員規模の情報のみ用いる。

(21) 従業員規模1人以上の日本全国の企業1万社および、その企業で働く従業員6万人を対象にしている。従業員票は、企業を通じ、非正規を含む常用の従業員のうち、「在宅勤務者」「モバイルワーカー」「その他の一般従業員」のそれぞれ2名ずつに配布するよう企業に依頼し、「在宅勤務者」「モバイルワーカー」がいない場合、その分を「その他の一般従業員」に配布するよう依頼している。こうした調査の性格から、本データは、ICTを活用して勤務先以外で仕事をしている人を多く含むサンプルとなっている。回収率および回収票数は、企業調査が16.6%、1,661票、従業員調査が9.1%、5,451票である。調査の詳細は、労働政策研究・研修機構（2015）を参照。上記のような調査の性格から、傾向を読むときは、日本社会の労働者の平均的な姿を表しているわけではないことに留意が必要である。

(22) 調査票ではテレワークという用語を用いているが、実態として制度適用以外の実施者が大半であること、また、作業内容の性格、1日あたりの作業時間から、本稿では「自宅でのICT作業」として分析する。なお、自宅でICTを活用した作業をすることがあっても、その頻度が週1日未満の場合（「月1～3日程度」「月に1日未満」のケース）は、その働き方が日常的なものとは言えず、ワーク・ライフ・バランスとの関係を問うのは不適当と判断し、本稿の「自宅でのICT作業あり」に含めないこととした。また、以下の検討では、図表で扱う変数で欠損値のないサンプルを対象とした。したがって、本文中に集計結果の数値のみを示す設問によっては無回答サンプルがあり、その際は有効回答数を表記している。

表1 働く場所の柔軟性、自宅でのICT作業実施の有無

		N	働く場所の柔軟性 有無(行%)		自宅でのICT作業 実施の有無(行%)	
			あり	なし	あり	なし
全体		3737	23.7%	76.3%	3.8%	96.2%
性別	男性	2388	25.6%	74.4%	4.7%	95.3%
	女性	1349	20.2%	79.8%	2.1%	97.9%
年齢	20代以下	639	20.0%	80.0%	1.3%	98.7%
	30代	1193	27.4%	72.6%	3.4%	96.6%
	40代	1185	24.0%	76.0%	5.1%	94.9%
	50代以上	720	20.3%	79.7%	4.4%	95.6%
配偶者有無	あり	2219	26.3%	73.7%	4.7%	95.3%
	なし	1518	19.9%	80.1%	2.4%	97.6%
最終学歴	中学・高校	1046	16.9%	83.1%	2.8%	97.2%
	短大・高専・専門学校	731	19.3%	80.7%	2.5%	97.5%
	大学・大学院	1960	28.9%	71.1%	4.8%	95.2%
勤め先業種	建設業	345	26.7%	73.3%	2.3%	97.7%
	製造業	882	28.6%	71.4%	3.6%	96.4%
	情報通信業	126	34.9%	65.1%	7.9%	92.1%
	運輸業、郵便業	230	18.3%	81.7%	3.0%	97.0%
	卸売業、小売業	535	28.4%	71.6%	6.4%	93.6%
	宿泊業、飲食サービス業	133	18.8%	81.2%	1.5%	98.5%
	生活関連サービス業、娯楽業	94	31.9%	68.1%	4.3%	95.7%
	教育、学習支援業	114	13.2%	86.8%	7.9%	92.1%
	医療・福祉	108	25.9%	74.1%	5.6%	94.4%
	その他サービス業	1170	17.5%	82.5%	2.5%	97.5%
職種	総務・人事・経理	1891	21.9%	78.1%	2.4%	97.6%
	一般事務・受付・秘書	568	16.7%	83.3%	1.4%	98.6%
	営業・販売	393	37.9%	62.1%	8.9%	91.1%
	接客サービス	125	15.2%	84.8%	2.4%	97.6%
	事務系専門職	71	52.1%	47.9%	11.3%	88.7%
	技術系専門職	251	41.4%	58.6%	10.0%	90.0%
	医療・教育系専門職	75	24.0%	76.0%	10.7%	89.3%
	技能・労務職	363	13.5%	86.5%	2.5%	97.5%
勤め先企業規模	99人以下	1046	20.6%	79.4%	3.9%	96.1%
	100～299人	923	23.4%	76.6%	3.0%	97.0%
	300～999人	1073	19.4%	80.6%	3.7%	96.3%
	1000人以上	695	35.4%	64.6%	4.6%	95.4%
役職	一般社員	1940	21.1%	78.9%	2.1%	97.9%
	係長・主任クラス	904	24.9%	75.1%	4.0%	96.0%
	部長・課長クラス	893	28.1%	71.9%	7.2%	92.8%
勤続年数	5年未満	867	24.9%	75.1%	2.8%	97.2%
	5～10年未満	818	24.0%	76.0%	3.7%	96.3%
	10～20年未満	1124	23.8%	76.2%	4.4%	95.6%
	20年以上	928	22.2%	77.8%	4.1%	95.9%
年収	300万円未満	896	16.9%	83.1%	1.8%	98.2%
	300～500万円未満	1633	21.1%	78.9%	2.5%	97.5%
	500～700万円未満	835	29.1%	70.9%	5.5%	94.5%
	700万円以上	373	39.4%	60.6%	10.2%	89.8%
労働時間制度	通常の労働時間制度	2959	21.0%	79.0%	2.7%	97.3%
	フレックスタイム制	291	45.0%	55.0%	10.0%	90.0%
	変形労働時間制	263	18.3%	81.7%	2.7%	97.3%
	みなし労働時間制	55	58.2%	41.8%	16.4%	83.6%
	管理監督者	169	31.4%	68.6%	10.1%	89.9%
働く場所の柔軟性	あり	885	-	-	12.2%	87.8%
	なし	2852	-	-	1.2%	98.8%
仕事の裁量性	あり	3031	24.9%	75.1%	3.8%	96.2%
	なし	706	18.3%	81.7%	3.7%	96.3%
業務負荷の重さ	重い	1609	27.0%	73.0%	5.7%	94.3%
	軽い	2128	21.2%	78.8%	2.3%	97.7%

との関係を見ると⁽²³⁾、働く場所の柔軟性、自宅での ICT 作業実施有無ともに、性別、年齢、配偶者有無、学歴、勤め先業種、職種、役職、年収、労働時間制度と関わりがあることがうかがえる。例えば、業種別では「情報通信業」において、職種別では「事務系専門職」「技術系専門職」「医療・教育系専門職」「営業・販売」といったホワイトカラー職種において、働く場所の柔軟性、自宅での ICT 作業実施とともに該当割合が高いなど、業種や職種による所在の偏りがうかがえる。また、役職別に見ると、高位の役職者ほど、働く場所の柔軟性、ICT 作業実施とも該当割合が高い。さらには、年収別にみると、「700 万円以上」の層で特に、働く場所の柔軟性、自宅での ICT 作業実施とも該当割合が高い。労働時間制度別では、「みなし労働時間制」など柔軟な労働時間制度の適用者で該当割合が高い。このように、概ね、働く場所の柔軟性が高い者と、自宅で ICT 作業を行っている者は多分に重なっている傾向がうかがえる⁽²⁴⁾。

仕事の性質との関係も示された。まず、仕事の裁量性との関係を見ると⁽²⁵⁾、裁量性があるほど、働く場所の柔軟性が高いという関係がうかがえる。業務負荷の重さとの関係を見ると⁽²⁶⁾、業務負荷が重い者ほど、自宅での ICT 作業実施割合が高いという関係がうかがえる。

(2) 自宅での ICT 作業の性格と働き方

ICT を活用して自宅で業務関連の作業を行っている者は、その場所でどのような作業をしているのか。行っている業務内容をみると、「業務上の連絡・調整」(75.6%)、「業務上の文書作成」(63.0%)、「資料や情報の収集・整理」(51.1%)が多く挙げられた⁽²⁷⁾。1日あたりの平均時間をみると(次頁図1)、自宅で ICT 作業を行っている人の場合、42.6%が作業時間は「30 分以下」と回答するなど、多くのケースで時間の長さはそれほど長時間とは言いがたい⁽²⁸⁾。

(23) 職種において、「現場管理・監督」「製造・建設の作業」「輸送・運転」をまとめて「技能・労務職」とした。役職については、役員以上は対象から除外している。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」は、本データでは、ICT 作業実施に関わる該当サンプルが少ないため、「その他サービス業」に統合して分析している。

(24) なお、両者の傾向が一致しない場合もある。業種別では「生活関連サービス業、娯楽業」など、働く場所の柔軟性が高い業種は他にも見られるが、自宅での ICT 作業実施ありの割合は高くない。また、企業規模別では「1000 人以上」規模において働く場所の柔軟性ありの割合が高いが、自宅 ICT 作業の実施割合が高いわけではない。

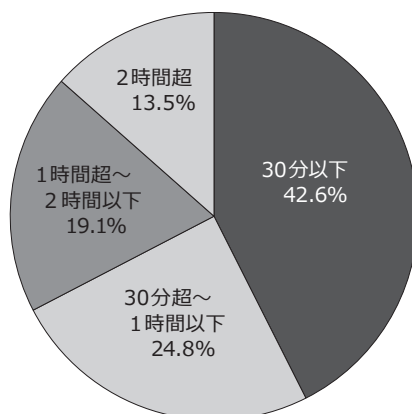
(25) 裁量性の指標は、「仕事のペースや手順を変えられる」(4 件法)に、「当てはまる」「やや当てはまる」と回答があったケースを「裁量性あり」とした。

(26) 業務負荷の重さの指標は、「求められる仕事量が多い」「締切り・納期がタイトな仕事が多い」の項目(どちらも 4 件法)への回答から作成した。回答を点数化(当てはまる =4 点~当てはまらない =1 点)し、2 項目の点数を合計した上、6 点以上のケースを業務負荷が重いとみなした。

(27) 通常の勤務場所以外でどのような仕事を行っているかの設問への回答を集計した。有効回答 N=135 の中に占める割合を表記。図表の掲載は割愛する。ただし、そうした業務が、自宅で行っている業務か否かは識別できない。

(28) 調査では、通常の勤務場所以外で仕事をする人がいる人に対し、それぞれの場所における、1日あたりの平均仕事時間を尋ねていることから、自宅で週1日以上仕事をする人について、自宅での平均仕事時間を集計したものである。なお、本調査からは、自宅での仕事時間が、平日(通常の勤務先で仕事をしている日)に自宅でも仕事をしている時間を表すのか、休日に自宅で仕事をしている時間を表すのかを識別できない。この点は限界である。

図1 1日あたりの自宅ICT作業時間
(自宅でのICT作業実施者) N = 141



なお、本データにおける「自宅でICT作業を行っている人」の多くは、勤務先にも日常的に出勤している。自宅以外の就業場所と就業頻度をみると、通常の勤務場所への出勤頻度は、「ほぼ毎日」71.0%、「週に3～4日」10.5%であり、大半の者が、勤務先に日常的に出勤しつつ、自宅でも追加的にICT作業を行っている者であることがわかる⁽²⁹⁾。他の場所での就業頻度をみると、「移動中の交通機関・駅」で週1日以上仕事をする割合が約3割あり、顧客先や喫茶店で仕事をするケースもみられるなど、「どこでも仕事」の状態にあるケースが一定数あった。

また、本データの限り、自宅でICT作業を行っている者のうち、在宅勤務制度等の適用の下で行っている割合は高くない。会社の制度を利用している割合は9.9%に過ぎず、「自分の裁量で実施している」割合が73.8%を占める⁽³⁰⁾（次頁図2）。本データの限り、大半の者が自己裁量に基づいて自宅でICT作業を行っている様子がうかがえる。さらに、適用されている労働時間制度をみると、通常の労働時間制度が56.0%であり、日々の時間管理に一定の自由裁量がきく緩やかな労働時間制度の適用割合は高くなかった⁽³¹⁾。

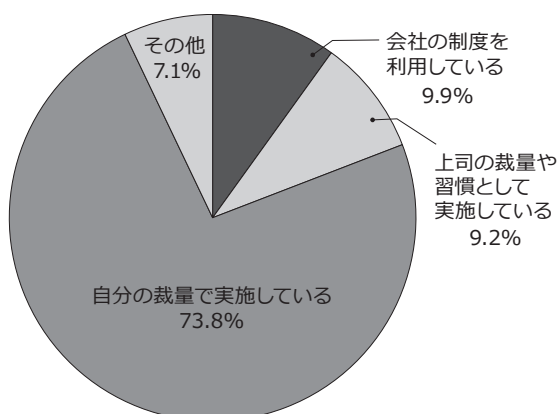
こうした結果をもとにすると、実態として自宅でICT作業を行っている者の多くは、勤務先にも日常的に出勤しつつ（在宅勤務が専らなのではなく）、業務の必要に応じて自己判断・裁量で自宅等でもICTを活用した作業を行っている者と推測することができる。

(29) 「所属企業の事業所（通常の勤務場所）」における就業頻度を集計した。有効回答 N=124 の中に占める割合を表記。

(30) 「それは会社の制度（在宅勤務制度等）を利用しているものですか？」への回答を集計した。

(31) 有効回答 N = 141 の中での割合を表記。緩やかな労働時間管理の適用について、「みなし労働時間制」（事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制）の適用割合は6.4%、「管理監督者」は12.1%であった。

図2 会社の制度利用等の有無
(自宅でのICT作業実施者) N = 141



(3) 自宅でのICT作業による生活時間の侵食

そのような形で自宅において作業をしている者において、その働き方のメリット、デメリットは何だろうか。まず、メリットについては、「仕事の生産性・効率性が向上する」(59.6%)の回答割合がきわだって高い⁽³²⁾。自宅でのICT作業によって仕事のアウトプットが高まるというメリットがあることがうかがえる。一方、その働き方のデメリットとして当人が感じているのを見ると、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」(54.5%)が最も多く挙げられ、「長時間労働になりやすい」(32.8%)が続く⁽³³⁾。仕事のアウトプットを高めるためにそういう働き方が行われる一方、ワーク・ライフ・バランスに困難を抱えやすいうかがえる。

実際、自宅でICT作業を行っている者と行っていない者とは、労働時間やワーク・ライフ・バランスの面で違いが見られる。まず、労働時間の長さをみると(次頁図3)、自宅でICT作業を行っている者は、行っていない者に比べて労働時間が長い⁽³⁴⁾。加えて、自宅でもたびたび仕事関係の用事が入り込むことで、身体的・心理的に仕事から解放されにくく、生活時間(生活領域)が侵食される可能性もある。「仕事による生活時間の侵食」に関する具体的な指標との関係をみると(次頁図4)、「一日の仕事になかなか区切りをつけられない」「仕事のために自分自身や家庭のこと

(32) 有効回答 N = 136 の中での割合を表記。

(33) 有効回答 N = 134 の中での割合を表記。

(34) ただ、両者の因果関係を解釈するには留保が必要である。調査では、自己申告に基づく実労働時間が把握されているが、その時間数の中に、自宅等で文書作成をしたり連絡調整をしたりしている時間を含んでいるかが定かではないからである。そのため、自宅等でのICT作業有無と労働時間との相関が見られたとしても、勤務先で長時間労働をしている人が自宅等でもICT作業をしがちなのか、自宅等でICT作業をする時間も含めて労働時間が長く申告されているのかは識別が難しい。本稿では、こうした解釈上の難点があることもあり、自宅でのICT作業と長時間労働との関係については、これ以上の分析・解釈は控えたい。ただ、図1に示すように、自宅でのICT作業時間自体は、長時間である場合は少ない。

図3 月間総実労働時間——自宅でのICT作業実施有無別

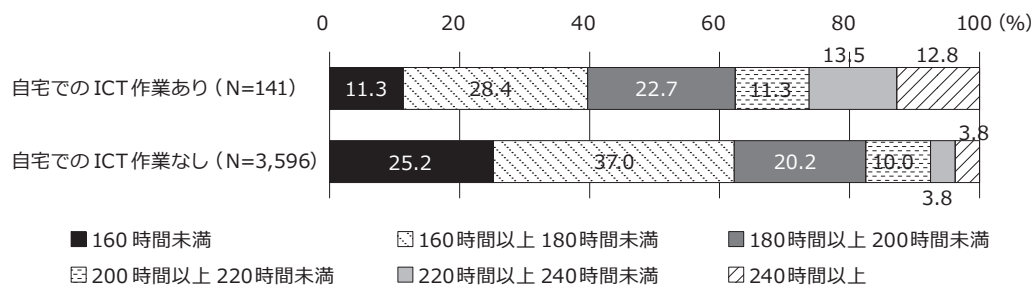
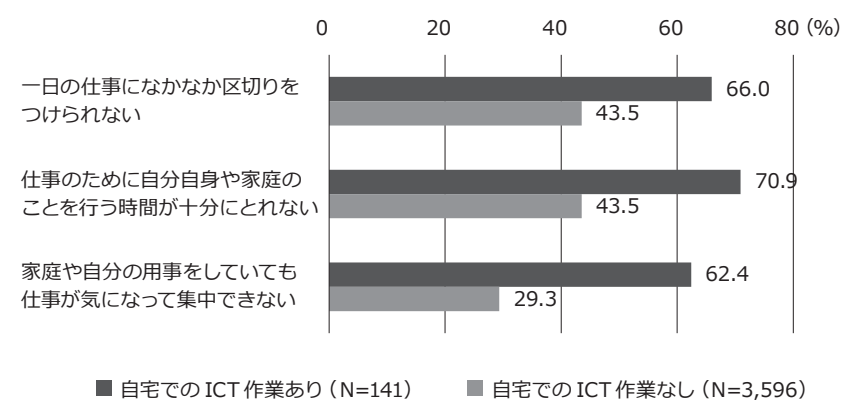


図4 仕事による生活時間の侵食：各項目の該当割合——自宅でのICT作業実施有無別



を行う時間が十分にとれない」「家庭や自分の用事をしていても、仕事が気になって集中できない」の程度が、自宅でICT作業を行っている者で相対的に高いことがわかる⁽³⁵⁾。自宅で連絡・調整や文書作成等を行っている者は、そうでない者と比べて、仕事と家庭生活との間でバランスを保ちにくいと感じる傾向があると言える。属性や労働時間をコントロールした回帰分析で後ほど検証したい。

以上で見たように、本稿が対象とする、自宅でICT作業を行っている者の大半は、在宅勤務が専らの者ではなく、勤務先のほかに自宅等でも自己判断の下で連絡・調整や文書作成等の作業を行っている者であり、その働き方によってワーク・ライフ・バランスに問題を抱えがちであった。こうした姿からは、場所的な柔軟性の高さや自己決定が、結果的に「いつでもどこでも仕事」の状態をもたらしていることがうかがえよう。では、そうした働き方となる背景には何があるのか。表

(35) 仕事による生活時間の侵食に関する3項目は、調査票では「よくある」～「全くない」の4件法で尋ねられているが、図4では、各項目について「よくある」「ときどきある」を合計した割合を、自宅でのICT作業有無別に示している。

1でも見たように、場所的な柔軟性や自己決定ばかりでなく、業務負荷の重さ（仕事の要求水準の高さ）が関係すると考えられる。

（4）自宅での ICT 作業実施の規定要因

以上の検討をふまえ、まず、自宅での ICT 作業実施の規定要因分析を行う。上記のように、自宅で ICT 作業を行っている者の大半は、制度適用や上司の指示によらず、勤め先にも日常的に出勤しながら、自宅等の場所でも仕事関連の連絡・調整や文書作成等を自己判断で適宜行っている者である。それは、場所的な柔軟性が高い層であると同時に、業務負荷の重い層でもあったと考えられる。まず、どういう者が、何を背景として自宅で ICT 作業を行っているかが、ここでの検証課題である。

分析方法は、自宅での ICT 作業実施有無を被説明変数とする二項ロジスティック回帰分析とする。投入変数は、性別、年齢、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、勤め先企業規模、職種、役職、勤続年数、年収、労働時間制度、働く場所の柔軟性有無、仕事の裁量性有無、業務負荷の重さに関する変数である。分析の主な目的は、関連する変数をコントロールした上で、働く場所の柔軟性、業務負荷の重さに関わる変数の影響を見ることにある。階層的重回帰分析の方法を用い、まず、基本属性と自宅 ICT 作業実施との関連を見た後（モデル1）、働く場所の柔軟性、仕事の裁量性に関わる変数（モデル2）、業務負荷に関わる変数（モデル3）を追加的に投入し、結果の変化と各変数の直接的影響を検討する。さらには、モデル4では、自宅での ICT 作業実施のうち自己裁量によるものについて、同様の規定要因分析を行っている。

結果をみよう（次頁表2）。まず、自宅での ICT 実施有無に対し、基本属性変数のみを投入したモデル1の結果から読む。業種、職種、役職、勤続年数、労働時間制度が、自宅での ICT 作業実施の有無に関わる⁽³⁶⁾。表1の分布と整合的であり、自宅での ICT 作業が、「技術系専門職」「営業・販売」などのホワイトカラーや、部長・課長クラスなどの役職者、柔軟な労働時間制度が適用される者で行われやすいことがわかる⁽³⁷⁾。

次に、働く場所の柔軟性有無、仕事の裁量性有無の変数を投入したモデル2を読むと、モデルのR2乗値が大幅に上昇し、モデルの説明力が増加していることがわかる。加えて、「働く場所の柔軟性あり」変数のオッズ比（Exp（B））が1より大きく、統計的に有意であり、働く場所の柔軟性がある者ほど、自宅での ICT 作業が行われる傾向が読み取れる。係数値の変化をみると、職種「営業・販売」「技術系専門職」、労働時間制度「みなし労働時間制」層で、係数値が大きく低下し、統

(36) ここでは、年収について有意な効果は検証されなかった。結果は表示しないが、年収は他の属性（職種、役職有無や労働時間制度）と相関が強く、年収自体が ICT 作業実施有無に直接関係しないものと考えられる。また、モデル2で投入する変数であるが、高所得層ほど働く場所の柔軟性が高い仕事に就いていることも関係すると思われる。

(37) 「管理監督者」は、労働時間規制が適用除外されるものであり、働く時間・場所について労働者の自己裁量に委ねられる部分が多いと考えられる。裁量労働制などの「みなし労働時間制」も、日々の実労働時間を柔軟に決定できる部分がある。なお、「フレックスタイム制」の係数値解釈については、始業・終業時刻を柔軟に設定できるというのが同制度の性質であり、場所的に柔軟な働き方と直接関係するものではなく、労働時間制度に起因するものではないと考えられる。

表2 自宅でのICT作業実施の規定要因(二項ロジスティック回帰分析)

モデル	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
被説明変数	自宅でのICT作業の有無							
	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	自己裁量による 自宅でのICT作業有無	標準誤差
性別：女性(基準：男性)	.941	.255	.829	.266	.833	.267	.771	.319
年齢	1.147	.124	1.251	.129	1.267	.130	1.146	.154
配偶者有無：あり(基準：なし)	1.282	.227	1.204	.231	1.155	.232	1.371	.273
最終学歴(基準：中学・高校卒)								
専門・短大卒	.777	.321	.673	.335	.689	.336	.910	.398
大学・大学院卒	1.122	.252	.937	.263	.968	.264	1.343	.313
動め先業種(基準：製造業)								
建設業	.738	.421	.659	.437	.698	.439	.782	.471
情報通信業	1.570	.407	1.876	.426	2.009	.428	.923	.591
運輸業、郵便業	1.601	.451	1.942	.471	2.169	.473	1.989	.546
卸売業、小売業	2.044	.279 *	2.273	.286 **	2.352	.287 **	2.016	.320 *
宿泊業、飲食サービス業	.665	.780	.753	.794	.749	.795	.504	1.077
生活関連サービス業、娯楽業	1.896	.587	1.679	.617	1.765	.612	2.293	.625
教育、学習支援業	4.411	.475 **	8.741	.510 **	9.323	.516 **	7.409	.590 **
医療、福祉	1.983	.597	2.647	.614	2.904	.618	1.300	.820
その他サービス業	.975	.280	1.190	.292	1.227	.294	1.021	.330
動め先企業規模(基準：99人以下)								
100-299人	.862	.272	.815	.285	.789	.286	.912	.327
300-999人	.993	.259	1.081	.269	1.056	.270	1.251	.305
1000人以上	.739	.305	.641	.319	.632	.319	.579	.372
職種(基準：技能・労務職)								
総務・人事・経理	.664	.402	.646	.411	.650	.411	.622	.490
一般事務・受付・秘書	.613	.520	.514	.535	.518	.536	.867	.591
営業・販売	2.452	.412 *	1.789	.429	1.707	.430	2.013	.498
接客サービス	.950	.734	.964	.770	1.016	.759	1.134	.910
事務系専門職	2.684	.544	1.530	.564	1.491	.565	1.475	.649
技術系専門職	3.028	.436 *	2.022	.450	1.922	.451	1.790	.529
医療・教育系専門職	2.425	.658	1.960	.691	1.686	.700	3.216	.807
役職(基準：一般社員)								
係長・主任クラス	1.420	.260	1.426	.267	1.391	.267	1.526	.307
部長・課長クラス	1.936	.297 *	1.882	.300 *	1.771	.300	1.864	.347
勤続年数	.976	.012 *	.984	.012	.986	.012	.990	.014
年収(基準：300万円未満)								
300～500万円未満	1.006	.329	.879	.340	.869	.342	.950	.415
500～700万円未満	1.490	.376	1.125	.385	1.069	.386	1.399	.458
700万円以上	2.065	.434	1.391	.444	1.296	.447	1.367	.530
労働時間制度(基準：通常の労働時間制度)								
フレックスタイム制	4.016	.263 **	2.732	.276 **	2.628	.277 **	2.351	.315 **
変形労働時間制	.994	.416	1.037	.430	1.039	.428	.799	.546
みなし労働時間制	2.968	.428 *	2.037	.445	1.967	.445	1.129	.542
管理監督者	2.224	.320 *	2.186	.338 *	2.185	.340 *	1.647	.398
働く場所の柔軟性：あり(基準：なし)			9.796	.223 **	9.759	.224 **	8.718	.257 **
仕事の裁量性：あり(基準：なし)			.723	.246	.764	.247	.752	.279
業務負荷：重い(基準：軽い)					1.639	.200 *	1.742	.232 *
定数	.009	.625 **	.004	.696 **	.003	.717 **	.002	.846 **
χ^2 乗値		186.083		310.568		316.784		240.063
-2対数尤度		1014.721		890.236		884.020		709.998
Cox-Snell R2乗		0.049		0.080		0.081		0.062
Nagelkerke R2乗		0.177		0.290		0.296		0.277
N		3737		3737		3737		3737

**1%水準で有意.*5%水準で有意。

計的有意性が消滅しており、こうした者において、働く場所の柔軟性が高いことが、自宅での ICT 作業実施に大きく関わっている可能性をうかがわせる。

次に、業務負荷に関わる変数を追加投入したモデル 3 の結果を読む。「業務負荷：重い」変数のオッズ比 (Exp (B)) が 1 より大きく、統計的に有意である。他の属性を一定としても、業務負荷が重い者ほど、自宅で ICT 作業を行っている確率が高いと読むことができる。この結果からは、自宅で ICT 作業を行っている背景として、重い業務負荷があることが読み取れる。

最後に、モデル 4 で、自宅での ICT 作業実施のうち自己裁量によるものについて、規定要因分析を行った結果を見よう。この結果も、モデル 3 の結果と大きな違いはなく、業務負荷が重い場合に、自己裁量に基づく自宅での ICT 作業が行われやすいことがわかる⁽³⁸⁾。

(5) 仕事による生活時間の侵食の規定要因

最後に、自宅で ICT 作業を行っている者が、そうでない者と比べて、ワーク・ライフ・バランス上の課題を抱えている可能性について検討する。被説明変数は、図 4 の 3 指標から作成した「仕事による生活時間の侵食」(点数) とし、OLS によって検討する⁽³⁹⁾。

投入変数は、性別、年齢、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、職種、勤め先企業規模、役職、勤続年数、年収、労働時間制度、働く場所の柔軟性有無、月間総実労働時間、自宅での ICT 作業実施に関する変数である。分析の主な目的は、関連する変数をコントロールした上で、自宅での ICT 作業実施が生活時間の侵食に与える影響をみることにある。また、モデル 2 では、自宅での ICT 実施に関して会社の制度利用等に関する情報を加えた変数を投入し、モデル 3 では、自宅での ICT 作業時間に関わる情報を加えた変数を投入することで、どのような形での自宅 ICT 作業がワーク・ライフ・バランスを阻害しうるのかを検討した。

結果を見よう(次頁表 3)。まずモデル 1 の結果から読む⁽⁴⁰⁾。配偶者ありの場合、ホワイトカラー職種や役職者の場合、高所得層の場合に、仕事による生活時間の侵食を感じやすいことがわかる。加えて、「自宅での ICT 作業実施」の係数は、統計的に有意な正の値を示しており、自宅で ICT 作業を行っている者ほど、仕事による生活時間の侵食を感じていることが示されている。なお、この分析では労働時間の長さがコントロールされており、その上でも自宅 ICT 作業による生活時間侵食への影響が検証されたのが特徴である。図 3 で見たように自宅で ICT 作業をしている者は概して労働時間が長い傾向にあるものの、回帰分析の結果を見る限り、(自宅での ICT 作業も含めて)労働時間が長くなるから問題であるというより、自宅での ICT 作業があること自体がワーク・ライフ・バランスの阻害に関わることが示された。

(38) なお、対象サンプルがきわめて少ないため分析結果は割愛するが、「会社の制度利用による自宅での ICT 作業有無」の規定要因分析をしたところ、業務負荷の重さの係数は統計的な有意性を示さなかった。本データの限り、在宅勤務制度等の適用に基づく ICT 作業については、自己裁量によるものとは背景が異なると推測された。

(39) 「一日の仕事になかなか区切りをつけれない」「仕事のために自分自身や家庭のことを行う時間が十分にとれない」「家庭や自分の用事をしていても仕事が気になって集中できない」の各項目について、「よくある」= 4 点、～「全くない」= 1 点のように点数化し、3 項目の合計点を算出し (3～12 の間の値をとる変数)、これを被説明変数とした。

(40) 係数の値が正である場合、仕事によって生活時間が侵食される確率が高いと読むことができる。

表3 仕事による生活時間の侵食の規定要因 (OLS)

モデル 被説明変数	モデル1		モデル2		モデル3	
	仕事による生活時間の侵食 (点数)					
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
定数	3.291	.277 **	3.281	.277 **	3.295	.277 **
性別：女性 (基準：男性)	-.011	.074	-.012	.074	-.014	.074
年齢	.003	.039	.002	.039	.003	.039
配偶者有無：あり (基準：なし)	.267	.067 **	.268	.067 **	.267	.067 **
最終学歴 (基準：中学・高校卒)						
専門・短大卒	.080	.087	.087	.087	.079	.087
大学・大学院卒	.013	.078	.018	.078	.009	.078
勤め先業種 (基準：製造業)						
建設業	-.175	.114	-.173	.114	-.170	.114
情報通信業	-.120	.174	-.127	.174	-.119	.175
運輸業・郵便業	-.177	.135	-.180	.135	-.179	.135
卸売業・小売業	-.039	.101	-.039	.101	-.036	.101
宿泊業、飲食サービス業	.007	.177	-.002	.177	.005	.177
生活関連サービス業、娯楽業	-.222	.198	-.221	.198	-.212	.198
教育・学習支援業	.175	.186	.170	.186	.165	.186
医療・福祉	.426	.213 *	.411	.213	.446	.213 *
その他サービス業	.290	.083 **	.290	.083 **	.292	.083 **
職種 (基準：技能・労務職)						
総務・人事・経理	.111	.114	.110	.114	.115	.114
一般事務・受付・秘書	.155	.130	.156	.130	.160	.130
営業・販売	.389	.137 **	.389	.137 **	.385	.137 **
接客サービス	.395	.198 *	.388	.198	.394	.198 *
事務系専門職	.000	.237	.005	.238	-.006	.237
技術系専門職	.359	.156 *	.361	.156 *	.367	.156 *
医療・教育系専門職	.976	.269 **	.979	.269 **	.962	.269 **
勤め先従業員規模 (基準：99人以下)						
100-299人	.191	.085 *	.194	.085 *	.194	.085 *
300-999人	.318	.087 **	.322	.087 **	.316	.087 **
1000人以上	.132	.103	.136	.103	.139	.103
役職 (基準：一般社員)						
係長・主任クラス	.302	.079 **	.304	.079 **	.302	.079 **
部長・課長クラス	.315	.102 **	.322	.103 **	.318	.102 **
勤続年数	.001	.004	.001	.004	.001	.004
年収 (基準：300万円未満)						
300～500万円未満	.176	.082 *	.172	.082 *	.177	.082 *
500～700万円未満	.270	.111 *	.269	.111 *	.268	.111 *
700万円以上	.307	.146 *	.296	.146 *	.308	.146 *
労働時間制度 (基準：通常の労働時間制度)						
フレックスタイム制	.228	.117	.233	.117 *	.226	.117
変形労働時間制	.232	.118 *	.238	.118 *	.234	.118 *
みなし労働時間制	-.096	.248	-.079	.248	-.080	.249
管理監督者	.035	.153	.033	.153	.039	.153
働く場所の柔軟性：あり (基準：なし)	.144	.073	.142	.073	.143	.074
月間総実労働時間	.016	.001 **	.016	.001 **	.016	.001 **
自宅でのICT作業実施 (基準：非実施)	.845	.160 **				
会社の制度利用有無 (基準：ICT作業非実施)						
会社の制度を利用して実施			.864	.482		
上司の裁量や習慣として実施			.580	.495		
自分の裁量で実施			.775	.184 **		
その他			1.861	.564 **		
1日のICT作業時間 (基準：ICT作業非実施)						
実施 (30分以下)					.714	.234 **
実施 (30分超～1時間以下)					.556	.309
実施 (1時間超～2時間以下)					1.417	.348 **
実施 (2時間超)					.986	.416 *
F値		17.824 **		16.583 **		16.596 **
R2乗		0.151		0.152		0.152
調整済みR2乗		0.143		0.143		0.143
N		3737		3737		3737

**1%水準で有意,*5%水準で有意。

モデル 2, 3 では、自宅での ICT 作業実施の中を細かく区分して詳細な検討を行っている。モデル 2 では、会社の制度利用等に関する情報を加えた変数を投入している。これを見ると、自宅での ICT 作業非実施の場合に比べて、「自分の裁量で実施」の場合に、係数が正で統計的に有意であり、仕事によって生活時間が侵食されやすいことがわかる⁽⁴¹⁾。一方で、「会社の制度を利用して実施」の場合は、係数は統計的有意性を示しておらず、ワーク・ライフ・バランスを侵食するものとは言えない。自己裁量・判断に基づいて自宅で ICT 作業（連絡・調整や文書作成等）を行っている者において、ワーク・ライフ・バランス上の問題が生じやすいことが示されている⁽⁴²⁾。

モデル 3 では、自宅での ICT 作業時間に関わる変数を投入している。これを見ると、自宅での ICT 作業非実施の場合に比べて、作業時間が長時間の場合のみならず、「実施（30 分以下）」の係数も正で統計的に有意であり、その時間の長さによらず、自宅での ICT 作業があること自体が生活時間の侵食につながっていることがわかる⁽⁴³⁾。

このように、自宅での ICT 作業は、その時間の長さにかかわらず、それ自体がワーク・ライフ・バランスを阻害するものであり、それは、より特定して述べるならば、自己裁量・判断によって行われている自宅 ICT 作業において、生活時間・生活領域が侵食される問題があることが示された⁽⁴⁴⁾。

5 結 論

本稿では、ICT の利用可能性拡大に伴う働く場所の柔軟化について、そうした働き方の背景および課題を検討した。具体的には、ICT を活用して自宅で業務関連の作業・活動を行っている者は、営業職や専門職等のホワイトカラー、役職者、高所得層で多いが、本データの限り、大半は在宅勤務制度等に基づくものではなく、勤務先にも日常的に出勤しつつ、自己判断の下で自宅でも連絡・調整や文書作成等をしている実態にあった。

そうした者が自宅で ICT 作業を行う背景には、働く場所に関わる高い自由度を有し、場所を選ばず仕事を行えることでアウトプットを高められるというメリットがあるが、加えて、彼らに重い業務負荷が課せられていることも関係していた。この点で言えば、自宅での ICT 作業は、勤務先でこなしきれない仕事を自宅で行う「持ち帰り残業」に近いようにも見えるが、本稿の冒頭で述べたように、両者はやや異なる性格を有する。1 日あたりの作業時間がそれほど長くないこと、連絡・調整や文書作成、情報収集といった作業内容からも、「会社でこなしきれない業務を自宅で行

(41) 「その他で実施」の係数も正で有意であるが、「その他」の中身が不明であり、解釈は控えたい。

(42) この点で、千野（2019）の分析結果と整合するが、本稿では、ICT 作業の実態（作業内容や時間）をふまえ、「持ち帰り残業であるから」問題を生じさせると解釈することはしていない。

(43) 「実施（30 分超～1 時間以下）」の係数は 5% 水準では有意ではないが、10% 水準では有意性を示した。

(44) なお、分析結果は割愛するが、「仕事と生活のバランス」に対する満足度を被説明変数とした同様の分析を行ったところ、労働時間の長さをコントロールしてもなお、自宅での ICT 作業の実施が、ワーク・ライフ・バランス満足度に負の影響をもつことが示された。

う」性格とはやや異なると考えられるからである⁽⁴⁵⁾。

ただ、ICT作業自体は短時間のものであっても、本来オフであるはずの時間・場所にたびたび仕事関係の用事が持ち込まれることで生活時間が侵食され、ワーク・ライフ・バランスが阻害されていることも、分析から示された。特に、そうした事態は、自分の判断に基づいて適宜自宅で作業をしている者で顕著に見られた。つまり、自己判断の下で自宅でICT作業を行っているにもかかわらず、その働き方によって、自らのワーク・ライフ・バランスを阻害する結果に陥ってしまっていた。

こうした働き方の実態は、既存の労働時間概念をゆさぶるものでもある。自宅残業の労働時間性については議論があり、特に、労働時間性を否定する際に労働者の「自発性」が持ち出されてきた⁽⁴⁶⁾。たしかに、労働時間概念が、使用者の指揮命令下にあることを要件とするならば、従業員の自己裁量に基づく自宅での作業が労働時間に相当するかは、意見が分かれるところだろう。ただ、本稿で見たように、課せられた業務負荷の重い者ほど、自宅でも「自発的に」ICT作業を行っている実態は、自宅でのICT作業が完全に自己の選択に基づくものであるかに疑問を呈するものである。

従業員が自分の判断で自宅でも適宜作業を行っている実態にあるならば、会社・上司にとって、その仕事関連時間の総量は見えにくくなる。この点、例えば、働き方改革が進む中で会社や職場の管理者が「残業禁止」と言う一方で、個々の従業員が「自発的に」自宅でも業務関連の作業を行い、会社・上司が、在社時間の数値だけをモニターすることで満足するならば、大きな問題が潜在化してしまうと言えるだろう。また、本データの限り、在宅勤務制度等に基づくケースではワーク・ライフ・バランス上の問題を免れていたが、社会としてテレワークを推進していく中で、ICT時代に「働きすぎ」をいかに防ぐかが重要な論点であることには変わりはない⁽⁴⁷⁾。

本稿の分析結果から述べるならば、社員のワーク・ライフ・バランスを保つために、残業時間の管理だけでなく、会社・上司による負荷の観点からの業務量マネジメントが必要となる。具体的には、業務の割り振りに留意することはもちろん、業務の進捗をこまめに把握し、場合によっては、負荷の観点からの業務量見直し、顧客との業務量調整などを行う必要がある。もうひとつは、オフの時間を侵食しないための取り組みも重要である。ICT活用が広がる中、オフの時間を守るために、「つながらない権利」という考え方に基づいた社会のルール作りも重要だろう⁽⁴⁸⁾。職場マネジメントとしても、勤務時間外、休日における仕事関係の連絡は自粛するなど、従業員の生活時間を

(45) 本稿の分析には、下記のような問いに答えられない限界もある。例えば、どのような職場風土の企業において問題が起こりやすいのか、どのようなマネジメントを行えば問題を防ぎうるのか、などである。限界として認識し、今後の研究課題としたい。

(46) 吉田(2002)を参照。

(47) 細川(2019)でも、ICT時代において、使用者の指揮命令下にあるものとしての「労働時間」に加え、使用者の指揮命令下にあるとは評価しがたい時間である一方、健康確保の観点から一定のコントロールが必要とされる時間としての新たな「労働時間」概念を構成し、こうした時間についても一定のコントロールを行っていくことが必要と、法学の観点から論じられる。

(48) 「つながらない権利」とは、労働者が勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のことである。フランスでこれに関わる新法が2017年に施行されて注目された。

考慮した対応が求められる⁽⁴⁹⁾。さらには、働く者自身においても、働く場所が柔軟化する中、仕事の成果を追い求めすぎることによってワーク・ライフ・バランスが保たれにくくなるリスクを認識すること、オンとオフの時間的マネジメント（自己管理）を行うことがいっそう求められるようになっていよう。

（たかみ・ともひろ 労働政策研究・研修機構副主任研究員）

【謝 辞】

本稿は、労働政策研究・研修機構（JILPT）において筆者を含む研究プロジェクトで実施したアンケート調査のデータを、二次分析したものである。JILPTの研究プロジェクトでは、同機構の池添弘邦副統括研究員より指導いただいた。また、本稿作成の過程で、同機構の池田心豪主任研究員より助言をいただいた。さらには、本誌の匿名の査読者から有益なコメントをいただいた。本稿に残りうる誤りは筆者の責任であるが、記して感謝を申し上げたい。

【参考文献】

- 浅野博勝・権丈英子（2011）「労働時間と満足度——日英独の比較研究」RIETI Discussion Paper Series 11-J-037.
- Blair-Loy, M. (2009) “Work without end? Scheduling flexibility and work-to-family conflict among stockbrokers,” *Work and Occupations* 36 (4) : 279-317.
- Burchell, B., D. Ladipo and F. Wilkinson (2002) *Job Insecurity and Work Intensification*, Routledge.
- 千野朔平（2019）「テレワークが従業員に与える影響についての予備的研究」『Works Discussion Paper』 No.25.
- Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publication Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.
- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton University Press.
- 萩原牧子・久米功一（2017）「テレワークは長時間労働を招くのか——雇用型テレワークの実態と効果」『Works Review』 12, pp.58-67.
- 間宏（1996）『経済大国を作り上げた思想』文真堂.
- 細川良（2019）「ICTが「労働時間」に突き付ける課題——「つながらない権利」は解決の処方箋となるか？」『日本労働研究雑誌』 No.709, pp.41-51.
- 松浦民恵（2019）「自律的に働くホワイトカラーの特徴——働く側本人の意識に注目して」『生涯学習とキャリアデザイン』 16 (2), pp.33-46.
- 松浦民恵（2020）「働き方改革と生活改革」佐藤博樹・松浦民恵・高見具広著『働き方改革の基本』中央経済社.
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.
- 大石亜希子（2017）「24時間週7日経済におけるワーク・ライフ・バランス」『大原社会問題研究所雑誌』 701, pp.24-39.
- 労働政策研究・研修機構（2015）『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果』JILPT調査シリーズ No.140.

(49) この点は、厚生労働省（2021）「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」においても、長時間労働対策として、メール送付の抑制等が挙げられ、役職者、上司、同僚、部下等から時間外等にメールを送付することの自粛を命ずること等が有効と述べられる。

- Sharone, O. (2004) "Engineering overwork: bell-curve management at a hige-tech firm," Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg (eds.) *Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russell Sage Foundation, New York.
- Schieman, S. and P. Glavin (2008) "Trouble at the border? Gender, flexibility at work, and the work-home interface," *Social Problems* 55 (4) : 590-611.
- Schieman, S. and P. Glavin (2016) "The pressure-status nexus and blurred work-family boundaries," *Work and Occupations* 43 (1) : 3-37.
- Schieman, S., M. A. Milkie, and P. Glavin (2009) "When work interferes with life: work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources," *American Sociological Review* vol.74 : 966-988.
- 高橋陽子 (2005) 「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景——労働時間・報酬に関する暗黙の契約」『日本労働研究雑誌』No.536, pp.56-68.
- 戸田淳仁・安井健悟 (2009) 「労働時間、持ち帰り残業、労働のインテンシティについての日独英比較」内閣府経済社会総合研究所 『「ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究会」研究報告書』 pp.126-146.
- Wheatley, D. (2017) "Autonomy in paid work and employee subjective well-being," *Work and Occupations* 44 (3) : 296-328.
- 柳原佐智子 (2019) 「日本におけるテレワークの現状と今後——人間とICTとの共存はどうあるべきか」『日本労働研究雑誌』No.709, pp.16-27.
- 吉田美喜夫 (2002) 「自宅残業の労働時間性」『立命館法学』2002年6号(286号), pp.353-373.