

雇用型テレワークの日常実践に関する実態調査

古賀 広志^{*1} 佐藤 彰男^{*2}

要 旨

我々は、2018年12月に300名の正規雇用労働者を対象としたアンケート調査を実施した。この調査は週日1日・休日1日の各24時間にわたり15分刻みで、行動とそれを行った場所の記録を求めたものである。調査結果の分析によって、回答者たちの2割程度は、何らかのかたちでテレワークに従事していることが判明した。本稿では、この調査結果に基づきながら、だれが・いつ・どこで・どのような形態のテレワークに従事しているのかを明らかにしていく。

キーワード：テレワーク，勤務場所，勤務時間，生活時間調査

Actual Conditions of Daily Practice of Teleworking Employee

Hiroshi KOGA, Akio SATO

Abstract

With an aim of learning more about teleworking trends in employment, researchers conducted a survey among 300 full-time workers in December 2018. The survey asked respondents to record their activities and the places in which they performed these activities. The responses had to be recorded in 15-minute intervals over a 24-hour period spanning one weekday and one holiday. Analysis of the survey results revealed that approximately 20% of the respondents were engaged in some form of telework. Based on the results of this survey, this paper clarifies who is engaged in telework; when and where they carry out the telework activities, and the nature of these activities.

Keywords: teleworking, workplace, working hours, lifetime survey

^{*1} 関西大学総合情報学部，明治大学ビジネス情報倫理研究所

^{*2} 龍谷大学社会学部

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の蔓延防止対策の1つとして、人流の抑制が指摘された。その方策として、自宅や貸しオフィスでの「テレワーク」が脚光を浴びている。さらに「時間と場所にこだわらない働き方」と紹介されることの多いテレワークは、地域活性化の切り札として期待されるようになってきている¹⁾。

ところが、このようなテレワークに対する期待が高まる一方で、その正確な実態が把握されているとは言い難い（後述）。そこで本研究では、「いつ・どこで・どのような形でテレワークが行われているのか」を正確な把握を試みた。具体的には、Web 調査会社を利用し、調査協力者（回答者）に対し、特定の二日間（火曜・土曜各1日）の24時間にわたって、行動とそれを行った場所を15分刻みで回答を求めるアンケート調査を実施した。以下、調査結果の概要を報告したい。

2. 問題意識

2.1 テレワークを巡る多様な言説

議論を始める前に、テレワークの概念について整理しておきたい。ここで、改めて言うまでもなく、テレワークという概念は、それほど新しいものではない。その嚆矢は、1980年に出版されたアルビン・トフラーの『第三の波』と言われる（Toffler, 1980）。彼は、産業社会の特徴をととして、農業社会において一体化してた「職と住」の間に楔が打たれたこと、さらに分離された「職と住」をつなげる「通勤」という行為が生まれたことを指摘した。そして、情報社会の特徴は、情報通信技術の発達により、仕事を自宅に引き寄せる新しいタイプの職住近接が生まれる点にあると主張した。それは、いわば、新しい住環境の予測と言える。彼は、このような新しい住環境を「エレクトロニック・コテージ」と呼んだ。

ところが、その後の議論では、「テレワーク」という表現からも窺えるように、住環境そのものよりも、働き方と場所が注目された。そのため、テレワークという表現の背景には「毎日オフィスに出勤して働くのではなく、ICTを活用しながら自宅や出先の場所などでも業務を行うかたちの働き方」というニュアンスが見え隠れしている。

ただし、一口に「テレワーク」と言っても、「どこでどのように働くか」という条件が異なれば、その労働形態も異なるために、ある特定の働き方というよりも、多様な働き方の総称とし

1) たとえば、日本経済新聞（2021年9月4日）を参照されたい。なお、テレワークは「時間と場所にこだわらない働き方」と紹介されることが多いが、後述するように「本来のオフィスに通勤する行為」を不要にするという意味では「場所にこだわらない点」が重要である。このことは、同じオフィスで異なる時間に勤務する場合を「テレワーク」と呼ばないことから容易に理解できるだろう。

てテレワークを理解した方が良いと考えられる。実際にも、テレワークは、(1) 自宅でも働く「在宅勤務型」、(2) 移動中の乗物内や顧客先などで作業を行う「モバイルワーク型」、(3) 各所に分散設置された小規模オフィスで働く「サテライトオフィス型」などに分けて考えられることが多い。

また、ICTを活用する企業家をSOHO (small office home office) と呼び、テレワークの一形態として「自営型テレワーク」と呼ぶ場合もある²⁾。さらに昨今では、ギグワーク (gig work) と呼ばれる「インターネットを介して指示された仕事を請け負う〈雇用的自営〉」が普及してきた³⁾。具体的には、配車サービスや料理の宅配などがあげられる⁴⁾。また、データ入力、翻訳やコンテンツ作成など専門性の高い業務をインターネットを介して請け負う「クラウドソーシング」などが注目され、自営者である一方で特定のプラットフォームに依存した働き方を「テレワーク」に含めて議論する場合が次第に増えている。

とはいえ、テレワーク研究の課題は、やはり「働く場所 (オフィス)」の意義を見つめ直すことにある。前述のように、産業社会の進展は「職場」と「住居」を分離し、さらに両者をつなぐ「通勤」という活動を生みだした。そして、通勤を不要にする新しい職場という視点から「テレワーク」という概念が生まれた。そこでの焦点は「働く場所 (オフィス)」に置かれているといっても過言ではないだろう。

そうであれば、SOHOに代表される新規事業を創造する企業家活動の本質は「テレワーク」というよりも事業価値創造に置かれるべきであろう。また、シェアリングエコノミーやギグワークに関する議論の焦点は、雇用形態の変化におかれるべきであろう。それゆえ、われわれはテレワークの実態調査に際して、雇用者に限定して行うべきだと考えた。

さて、雇用型テレワークに目を向ければ、1990年代以降の中央省庁による政策的な後押しも

-
- 2) 企業家は、フランス語の「entrepreneur」の訳語である。ただし、シュンペーターやアルフレッド・チャンドラーの著作では「企業者」と訳されることも少なくない。本稿では「企業家」と訳すことにしたい。また、一部の商業誌などで「起業家」という表記が用いられる場合がある。しかし、事業を「おこす」場合は「興業」と言う。立ち上げるという側面を強調したいのであろうが、シュンペーターや、彼に先行するセイの議論に依拠するチャンドラーに従えば、創業というニュアンスよりも広く事業を企てるというニュアンスが強いことから、「entrepreneur」の訳語として「起業」という表記を用いることは適切でないと思われる。ただし、事業を継続するのではなく、売却するために事業を立ち上げることを生業とする人々を「起業家」と呼ぶのであれば、言い得て妙であるだろう。これは「投資家」に対する「投機家」の関係と軌を一にするとさえ言う。
 - 3) 統計上は「自営」形式であるが、特定の発注者との関係が強く、「雇用」の要素を含んでいることから「雇用型自営」と呼ぶことがある。
 - 4) ギグワークの例として、オンラインで飲食店に出前を注文ができるプラットフォーム (ウーバーイーツ: Uber Eats) における「配達パートナー」が指摘されることが多い。配達パートナーは個人事業主であるために、週単位で収入を得ることができる。国籍や年齢不問 (ただし18歳以上) で働けるために副業としても人気がある。また、「配車サービス」のパートナーもギグワークの例として注目されている。配車サービスは「ライドシェア」とも呼ばれる。米国のウーバー (Uber) が有名である。日本では、いわゆる「白タク (営業許可を受けず、一般人が自家用車を使ってタクシー業務を行うこと)」として法令違反との議論があるために、今後の展開が注目されている。

あり、近年は従業員100人以上の企業のうち13.8%が何らかの形でテレワーク制度を導入していると指摘されている（総務省，2018，p.35）。また漸増ではあるが、新たにテレワーク制度を導入する企業も増える傾向にあり、将来的にテレワークはより一般的な労働形態のひとつになるであろうと予測されている。

2.2 先行調査に内包された問題点

上で述べたようなテレワークの浸透を背景に、テレワークに関する調査研究も盛んに行われるようになってきた。しかし、われわれは、既存の調査研究には大きな陥穽があり、それを無視できないと考えている。

先行調査に内包された陥穽とは何か。それは、テレワークが「いつ・どのように行われているのか」という実態を把握できていない点にある。従来の調査研究の多くは、とすれば「テレワークの制度や実施の有無を問う」あるいは「テレワークができない理由」や「テレワークのメリット」を問うなど制度的側面や意識調査に重点が置かれてきたきらいが否めない。言葉を換えれば、従来のテレワーク調査では、実際に「いつ・どこで・どのような仕事をテレワークで行ったのか」という実態が分かり難いという問題点を指摘することができるのである。

もちろん、これまでテレワークに従事する時間や場所、業務内容などの実態を把握しようとする調査研究がまったく行われてこなかったと主張するものではない。しかし、われわれは、それらの大半が調査手法において、重要な問題を孕んでいると考えている。

たとえば、国土交通省の調査（テレワーク人口実態調査）では、2016年の調査の場合、回答者がテレワークに従事した時間を計る設問では「ふだんの仕事とは違う場所」で仕事をした「1日平均の仕事時間」を問うている（国交省，2017，p.1-3-12）⁵⁾。また、JILPT（日本労働研究・研修機構）が2014年に実施した調査においても、「自宅」や「顧客先（個人・法人）」で働いた時間について「1日あたりの平均時間」が問われている（JILPT，2015，p.327）。

上のような設問に正確に回答するためには、調査協力者（回答者）があらかじめ毎日の労働時間とそれが行われた場所を、かなりの日数にわたって刻銘に記録しておくことが前提となる。逆に言えば、回答者が勤務時間と場所をきちんと記録せずに、記憶をたよりに回答したとすれば、よほど定型的な労働に従事していない限り正確な回答を期待することは難しい。

加えて、上記の設問では、平均時間を算出するうえで「どれだけの期間」を考慮すればよいのか等が指示されていないために、回答者の漠然とした思い込みによって、回答の数値が実態

5) 同調査の場合、テレワーク従事時間に関する設問の文章は調査年ごとに異なるが、2015年の調査では「上記【通常のオフィス】以外のワークスペース（勤務先の仕事場所や共同利用型のワークスペースなど）での仕事」について「1週間あたりの仕事時間」を回答するよう求めている（国土交通省，2016，参考1-5）。また2014年の同調査においては「あなたは、自分の部署のある事業所（普段お勤めしているオフィス）以外で（中略）平均して1週間あたり何時間くらい働いていますか」という表現が用いられている（国土交通省，2015，1-2-16）。いずれにしても回答者の記憶に依存する程度が過剰であり、正確なデータが採取できるとは考えにくい。

と大きくかけ離れたものとなる可能性が否めない⁶⁾。

管見の限りでは、これまでに国内で実施されたテレワーク関連の調査のうち、回答者のテレワーク従事時間を比較的正確に測りうるデータが得られたのは、テレワーク人口実態調査の一環として2014年に行われた「日記調査」のみである。同調査では、「自分の部署のある事業所に出勤せずに自宅で仕事をした日」と「自分の部署のある事業所に出勤して仕事をした日」の両日24時間の行動とそれを行った場所を「5分刻み」で回答するように求めている（国交省，2015，p.1-2-31）。

しかしながら、同調査では、回答者が「終日在宅勤務をした日」と「出勤した日」を対象としているために、当然のことながら、回答者毎に回答対象日が異なっている。そのため、同調査データでは、典型的な在宅勤務日や出勤日の実態を把握する上では有益である一方で、一日や一週間といった期間において「どの程度の時間、どこでテレワークに従事しているのか」という点を把握することは極めて難しいと考えられる。

そこで、本研究では、Web 調査会社を介して、テレワーク従事者を対象に、行動と場所を15分刻みで回答する形のアンケート調査を実施することにした。ただし、本調査そのものは、COVID-19が世界を震撼させる以前に実施されたものである。そのために、コロナ禍下での事業継続のための緊急措置としてのテレワークの実態ではなく、コロナ禍以前の日常的に遂行されてきたテレワークの実態に迫ることができると期待できる。

3. 調査方法

われわれは、既存の調査研究における上述の陥穽を超克すべく、次のような調査を企図した。まず、ある Web 調査企業に登録する回答者候補のうち、調査日から遡って一週間以内に通常のオフィス以外の場所で勤務先の業務を実施したことがあるという正規雇用労働者300名を選別した⁷⁾。次にそれらの人びとに対して、あらかじめ調査対象日（2日間）の行動と場所を記録することを依頼し、その記録に従って同企業の Web サイト上に設置されたアンケートに記入するよう求めた。

6) ここで取りあげた国交省およびJILPTの調査が、テレワーク関連の調査のなかでも特に杜撰な手法を用いているわけではないことを強調しておきたい。むしろ国内で実施された調査のなかでも優れたものと評価できるゆえに、時間に関する設問法の問題点が惜しまれると言えよう。

7) テレワークの実態を把握するという調査研究の趣旨から考えて、回答者は広く労働者一般を対象とすることが望ましいのは明白である。それにもかかわらずアンケート調査の回答者を、直近にテレワークに従事した人びとに限った理由は、主として調査規模による制約のためである。調査予算等の制約から、回答者数は300人を上限とせざるをえなかった。そのため回答者の範囲を一般の労働者まで広げた場合、調査日にテレワークに従事した回答者が非常に少数となり、数量的分析が意味をなさなくなる可能性が高くなる。また回答者に正規雇用・非正規雇用・自営業主等が含まれる場合、それぞれに労働の様態が大きく異なるので、少数の事例では量的分析が困難となる。そのため対象を正規雇用労働者に限定した。

調査の対象日は2018年12月11日（火曜）および同15日（土曜）であり、両日の午前3時から翌日の午前3時まで、各24時間の行動とそれを行った場所について15分刻みで回答を求めた。なお、Web アンケートへの記入は、12月16日から19日にかけて実施された。調査対象日に火曜と土曜を選定した理由は、平日と休日の行動を比較するためである。回収率は100%となったが、うち2票は回答データの信憑性がきわめて低いと判断されるため、集計から除外した。

4. 結果の分析

次に、アンケート調査の分析結果について説明する。

4.1 テレワーク従事者の抽出

前述のように、当該調査では、有効回答数は298名であった。あらかじめ男女が同数となるようにサンプリングを行ったが、有効回答においても、男女が同数となった（男性149人、女性149人）。

回答者が勤務する企業等は、製造業（20.5%）が最も多く、全体の1/5を占めた。とはいえ、全体的に見れば、卸・小売業（10.7%）、その他のサービス業（9.7%）、情報通信業（7.4%）、医療・保健衛生（7.0%）、公務（7.0%）などに広く分散していることが分かる（表1）。

表1 調査協力者の勤務先の産業

| | 勤務先の産業 | 度数 | % |
|----|--|-----|-------|
| 1 | 農林水産業 | 1 | 0.3 |
| 2 | 建設業 | 10 | 3.4 |
| 3 | 製造業 | 61 | 20.5 |
| 4 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2 | 0.7 |
| 5 | 情報通信業 | 22 | 7.4 |
| 6 | 運輸業 | 6 | 2.0 |
| 7 | 卸・小売業 | 32 | 10.7 |
| 8 | 金融・保険業 | 12 | 4.0 |
| 9 | 不動産業 | 6 | 2.0 |
| 10 | 飲食店※料亭、バー、ナイトクラブ等を含む | 1 | 0.3 |
| 11 | 宿泊業 | 2 | 0.7 |
| 12 | 医療・保健衛生 | 21 | 7.0 |
| 13 | 福祉 | 20 | 6.7 |
| 14 | 学校教育 | 14 | 4.7 |
| 15 | その他の教育・学習支援※学習塾、図書館、外国語・音楽教室など | 8 | 2.7 |
| 16 | 学術・研究開発機関 | 1 | 0.3 |
| 17 | 複合サービス業※郵便局、協同組合 | 4 | 1.3 |
| 18 | 専門サービス業※法律・会計・設計事務所、写真館、興信所など | 8 | 2.7 |
| 19 | その他のサービス業 ※政治・宗教団体、娯楽、広告、洗濯、美容、冠婚葬祭業などを含む | 29 | 9.7 |
| 20 | 公務※国家・地方公務（他に分類されるものは除く） | 21 | 7.0 |
| 21 | 上記（1～20）にあてはまらない、わからない | 17 | 5.7 |
| | 合計 | 298 | 100.0 |

次に、職種に注目すると、事務職（20.1%）と技術職（19.5%）が最も多く、続いて、営業職（16.4%）、管理的業務（10.4%）、専門職（8.7%）と続く。現場勤務を基本とする職種は非常に少なく、製造職（1.3%）、保安職（1.3%）、輸送・機械運転職（0.7%）となった（表2）。また、農林水産職はゼロであった。

表2 調査協力者の職種

| 職種 | 度数 | % |
|---|-----|-------|
| 1 管理的業務※企業・団体役員、国家・地方議員等を含む | 31 | 10.4 |
| 2 専門職※弁護士、医師、薬剤師、会計士、一級建築士、アクチュアリー等 | 26 | 8.7 |
| 3 技術職※電気・機械・化学・食品・ソフトウェア技術、看護師、保育士等 | 58 | 19.5 |
| 4 事務職※庶務・人事・企画・PCオペレータ等 | 60 | 20.1 |
| 5 営業職※MR職を含む | 49 | 16.4 |
| 6 販売職※卸小売・店長、訪問販売、保険外交等を含む | 9 | 3.0 |
| 7 サービス職※美容師、介護職員、歯科助手、調理人、ビル管理人等を含む | 23 | 7.7 |
| 8 製造職※機械・化学・食品等の生産工程従事者 | 4 | 1.3 |
| 9 保安職※警察・消防・自衛官等を含む | 4 | 1.3 |
| 10 農林水産職 | 0 | 0.0 |
| 11 輸送・機械運転職 ※航海士、車掌、クレーン操作者、ボイラー・オペレータ等を含む | 2 | 0.7 |
| 12 建設・掘削職※豊職、砂利採取者等を含む | 2 | 0.7 |
| 13 運搬・清掃・包装等職※郵便外務、配達員、荷役、産業廃棄物処理従事者等を含む | 2 | 0.7 |
| 14 上記（1～13）にあてはまらない、わからない | 28 | 9.4 |
| 合計 | 298 | 100.0 |

なお、回答者の最終学歴に注目すれば、165名（55.4%）が4年制大学卒、大学院卒（修士または博士）が30名（10.0%）であった。

さて、本調査の中心となる設問は、24時間の行動とそれを行った場所を問うものである。このとき、行動と場所については、回答者に表3のような選択肢を示し、それらのうちから選択を求めた。

以下の分析では、場所の選択肢のうち、「メインオフィス」と「自社の他オフィス」の2つ以外を回答した場合を「テレワーク従事者」と捉えることにする。さらに、テレワーク従事者を、(1) 報酬ありテレワーク、(2) 報酬なしテレワークに分けて検討を進めていく。報酬ありテレワークとは、行動の選択肢において「勤務先の業務（ICT利用）・報酬あり」を選択し、なおかつそれを行った場所が「メインオフィス」でも「自社の他オフィス」でもない場合を指す。他方、報酬なしテレワークは、行動において「勤務先の業務（ICT利用）・報酬なし」であり、かつそれを行った場所が「メインオフィス」および「自社の他オフィス」でないものを指す。報酬の有無を区別することで、いわゆる「風呂敷残業」をオフィス以外で行ったかどうかを把握

することができる⁸⁾。実は、従来のテレワーク実態調査の中には、テレワーク従事者が抱える問題として「会社にテレワークの制度がない」を指摘するものが少なくない。しかし、制度として確立していないテレワークに従事するということは、サービス産業を隠蔽しているだけではないかという懸念が残る。もちろん、遅くまで会社に残るよりも、「帰宅できるだけでも良い」という利点があるかもしれない。とはいえ、風呂敷残業の手段としてテレワークに従事する場合は、本来あるべきテレワークとは異なることは否めない。そこで、実際に「風呂敷残業」がどの程度あるのかを検討する手がかりとして、敢えて「報酬なし」という選択肢を設けることにした。

表3 行動と場所の選択肢

| | 行動 |
|-------------------------|--------------------------------------|
| 1. 勤務先の業務（ICT利用）・報酬あり | 「報酬あり」は、所定労働時間内の業務だけでなく、残業も含みます |
| 2. 勤務先の業務（ICT利用）・報酬なし | 「報酬なし」は、サービス残業のような場合を指します |
| 3. 勤務先の業務（ICT利用なし）・報酬あり | 「報酬あり」は、所定労働時間内の業務だけでなく、残業も含みます |
| 4. 勤務先の業務（ICT利用なし）・報酬なし | 「報酬なし」は、サービス残業のような場合を指します |
| 5. 睡眠 | 自宅での睡眠だけでなく、新幹線車中や機中の睡眠なども含みます |
| 6. 身支度 | 着替え・入浴・歯みがきなど |
| 7. 食事 | |
| 8. 移動のみ | 歩行・運転・乗車中などで、仕事をしていない状態を指します |
| 9. 学習（主たる業務に関わるもの） | 業務に必要な資格取得のための学習など |
| 10. 学習（主たる業務に直接関係しないもの） | 転職や趣味のための資格取得をめざした学習や、自己啓発など |
| 11. 娯楽 | ネットサーフィンやスマホ・ゲーム、SNSの閲覧や書き込み等も含みます |
| 12. 家事・育児 | 業務としての家事は除きます |
| 13. 介護 | 業務としての介護は除きます |
| 14. 副業（ICT利用） | 「副業」は、主たる勤務先の業務以外で、金銭的報酬を伴うものを指します |
| 15. 副業（ICT利用なし） | |
| 16. 地域活動 | NPOやスポーツ少年団等での活動のほか、自治会・PTA活動なども含みます |
| 17. その他 | |

- 8) 通常の労働時間内に終わらない仕事を自宅に持ち帰り、本来の勤務時間を超えて、自主的に残業することを指す。そのために、報酬（残業手当）の対象とならない。かつては、風呂敷を使ってモノを包んで持ち帰ったことから「風呂敷残業」と呼ばれたが、後に、データをフロッピーディスクにコピーして持ち帰る「フロッピー残業」、媒体がUSBメモリやクラウドシステムに変わると「USB残業」や「クラウド残業」と呼ばれるようになった。また、「ネット残業」や「添付ファイル残業」と呼ばれることもある。現在、道具としての風呂敷が用いられることは少ないので、もしかすると、風呂敷残業という言葉は所謂「死後」になったかもしれない。が、媒体の持ち帰りやクラウドを「雲の向こうの風呂敷」ととらえるならば、筆者の1人には、この言葉がしっくりくるのであえて用いることとした。

| 場所 |
|------------------------|
| 1. メインオフィス |
| 2. 自社の他オフィス |
| 3. 自社のサテライトオフィス |
| 4. 共同型サテライトオフィス |
| 5. 顧客先 |
| 6. 自宅 |
| 7. 交通機関：公共交通機関（電車・バス等） |
| 8. 交通機関：自家用車・社用車等 |
| 9. 公共の場所（図書館・駅・空港等） |
| 10. 商用施設（ファミレス・喫茶店等） |
| 11. 路上 |
| 12. その他（知人宅等） |

さて、調査対象日のうち平日（12月11日・火曜）の場合、テレワーク従事者は、回答者の20.8%（62名）であった。このうち、報酬ありテレワークは18.1%（54名）であり、報酬なしテレワークが5.7%（17名）、報酬ありと報酬なしの双方に携わった人は3.0%（9名）であった。また、この日が「休日」とであると回答した人は17名いたが、いずれもテレワークには従事していなかった。

次に、土曜（12月15日）の回答結果に目を移そう。この日のテレワーク従事者は8.4%（25名）だった。このうち、報酬ありテレワークが4.4%（13名）、報酬なしテレワークが5.0%（15名）、さらに報酬ありテレワークと報酬なしテレワークの双方に従事した人が1.0%（3名）いた。ただし、回答者のうち64名は、この日（土曜）を勤務日と回答していた。そのため休日のテレワークの実態を把握する目的で、土曜を勤務日とした64名を除き、この日を休業日と回答した234名に限定して分析を行うこととした。その結果、休業日にテレワークに従事した者は5.7%（17名）、そのうち報酬ありテレワークが2.3%（7名）、報酬なしテレワークが3.4%（10名）であった（報酬ありと報酬なしの双方に従事した者はいなかった）。このことから、休業日にもかかわらず、テレワークによるサービス残業が行われているという実態を窺うことができる。この場合は、テレワークという新しい勤務形態を議論する前に、そもそも勤務時間内に業務を終えられるように「働き方」を再検討する必要があるだろう。

4.2 テレワーク従事者の実態

本節では、平日（12月11日・火曜）にテレワークに従事した62名を対象として、分析を進めることにする（休業日の勤務実態については別の機会に論じたい）。

(1) テレワークの勤務実態

平日のテレワーク従事者は、男性31名、女性31名で同数であった。また、年齢は24歳から64歳、平均は41.4歳であった。職種は、技術職（21.0%）と営業職（21.0%）が最も多く、事務

職（16.1%）、管理的業務（11.3%）が続く。職種の分布傾向は、回答者全体（n=298）の分布と比べて大きな相異はみられなかった。最終学歴は、大卒以上が7割近くを占め（4年制大学卒が61.3%、修士または博士修了が8.1%）、回答者全体とよりも大卒以上の比率が高くなった。回答者の年収については、400万円以上、600万円未満（35.5%）が最も多く、600万円以上、800万円未満（21.0%）、200万円以上、400万円未満（19.4%）がこれに続く。

テレワーク従事者の副業を除いた平均労働時間は、オフィス勤務とテレワークをあわせて8時間37分であった。ただし、この数値には昼休み等の休憩時間が含まれていないので、1日あたり1時間の休憩時間を加え、週5日勤務とすれば、週間の労働時間は48時間程度と推計される。また、年間の就労日数を245日と考えれば、年間総労働時間は約2,356時間と推計される。

テレワーク従事者のテレワーク時間は「報酬あり」と「報酬なし」をあわせて、平均197.9分（約3時間18分）であった。このうち、報酬ありテレワーク従事者（54名）の「報酬ありテレワーク」の平均時間は約3時間27分であった。また、報酬なしテレワーク従事者（17名）に限定すれば、テレワークに従事した平均時間は約1時間4分となった。

(2) テレワーク従事者の時間別行動の実態

次に、テレワーク従事者が各時間帯にどのような行動を行っているかに目を向けたい。表4は、行為毎の実施者数を示したものである⁹⁾。

表4 行為毎の実施者数

| | 3:00 | 4:00 | 5:00 | 6:00 | 7:00 | 8:00 | 9:00 | 10:00 | 11:00 | 12:00 | 13:00 | 14:00 | 15:00 | 16:00 | 17:00 | 18:00 | 19:00 | 20:00 | 21:00 | 22:00 | 23:00 | 0:00 | 1:00 | 2:00 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| 業務報酬あり/TW | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 11 | 16 | 16 | 8 | 19 | 23 | 23 | 20 | 15 | 10 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 業務報酬なし/TW | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 業務報酬あり/非TW | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 20 | 27 | 22 | 12 | 16 | 14 | 14 | 17 | 19 | 15 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 業務報酬なし/非TW | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| オフィス内非ICT業務 | | | | | | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | | | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | |
| オフィス外非ICT業務 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 10 | 6 | 6 | 9 | 9 | 12 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 移動 | 0 | 0 | 0 | 2 | 11 | 18 | 19 | 7 | 6 | 9 | 8 | 5 | 8 | 5 | 11 | 13 | 10 | 7 | 4 | 5 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| 睡眠 | 58 | 57 | 52 | 39 | 19 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 8 | 21 | 34 | 52 | 58 |
| 食事 | 0 | 0 | 1 | 1 | 9 | 7 | 0 | 0 | 3 | 22 | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 16 | 15 | 4 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 娯楽 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 6 | 16 | 23 | 16 | 12 | 2 | 0 |
| 家事・介護 | 0 | 1 | 2 | 6 | 4 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 9 | 12 | 7 | 5 | 4 | 1 | 1 | 0 |
| 学習 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| その他 | 0 | 1 | 2 | 7 | 12 | 17 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 6 | 6 | 8 | 9 | 9 | 3 | 2 |
| 計 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

表中の数値は毎時0分から15分の間に、各行為を行った回答者の人数を示している。

「オフィス外非ICT業務」は「メインオフィス」および「自社の他オフィス」外で行われる業務のうち、ICT機器を利用しないものを指す。

「オフィス内業務」は「メインオフィス」および「自社の他オフィス」外で行われる業務を指す。

ところで、前述したように、テレワークは「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と説明されることが多い（たとえば、日本テレワーク協会のサイトを参照されたい）。しかし、表中

9) 調査としては15分刻みで行動を記録しているが、不要な煩雑化を避けるため、表4では、毎時0分から15分までのデータを用いて作表を行った。

にみられるように、「報酬ありテレワーク」に従事する時間帯は、多くの回答者が「9時から18時」となっている。このような就労パターンは、通常のオフィス勤務と変わらない。実際、表4からは、オフィス内勤務（メインオフィスと自社の他オフィスにおける勤務の合計）従事者数も「報酬ありテレワーク従事者」と同じような分布傾向を示していることが分かる。また「家事・介護」の従事者数についても、ほとんどが9時から17時を除いた時間帯に分布しており、「娯楽」に関しては21時以降にピークがある。

以上のことから、テレワーク従事者であっても、労働と生活の時間帯については一般的な雇用労働者と変わらないことが窺える。ただし、このような傾向が現出した背景として、テレワーク従事者の7割近く（42名、67.8%）が、この調査の回答日（12月11日）に「メインオフィスまたは自社の他のオフィス」でも勤務していることを指摘する必要がある。1日のどこかで通勤する必要がある、自ずと労働や生活のリズムが「一般的な通勤者」と類似してくることは想像に難くないだろう。

(3) 職種別のテレワーク従事時間

次に、表5は、職種毎にテレワーク従事時間をまとめたものである。10名を越える職種のうち、報酬ありテレワークの平均時間が最も長いのは、技術職の248.1分であった。続いて、営業職の151.2分、事務職の78.0分であることから、技術職のテレワーク時間が突出していると言えるだろう。また、人数が少ないが、サービス職と製造職のテレワーク時間が長い点については、介護や生産現場などの訪問先や自宅での作業が考えられるが、詳細の分析については今後の課題としたい。

表5 職種別テレワーク従事時間

| 職種 | 度数 | % | テレワーク（報酬あり） | | | | テレワーク（報酬なし） | | | |
|---|----|-------|-------------|-------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------|
| | | | 最短(分) | 最長(分) | 合計(分) | 平均(分) | 最短(分) | 最長(分) | 合計(分) | 平均(分) |
| 1 管理的業務 ※企業・団体役員、国家・地方議員等を含む | 7 | 11.3 | 15 | 510 | 945 | 135.0 | 0 | 60 | 60 | 8.6 |
| 2 専門職※弁護士、医師、薬剤師、会計士、一級建築士、アクチュアリー等 | 2 | 3.2 | 0 | 15 | 15 | 7.5 | 60 | 75 | 135 | 67.5 |
| 3 技術職※電気・機械・化学・食品・ソフトウェア技術、看護師、保育士等 | 13 | 21.0 | 0 | 585 | 3225 | 248.1 | 0 | 270 | 480 | 36.9 |
| 4 事務職※庶務・人事・企画・PCオペレータ等 | 10 | 16.1 | 0 | 480 | 780 | 78.0 | 0 | 45 | 45 | 4.5 |
| 5 営業職※MR職を含む | 13 | 21.0 | 45 | 465 | 1965 | 151.2 | 0 | 60 | 105 | 8.1 |
| 6 販売職 ※卸小売・店長、訪問販売、保険外交等を含む | 3 | 4.8 | 15 | 420 | 465 | 155.0 | 0 | 30 | 30 | 10.0 |
| 7 サービス職※美容師、介護職員、歯科助手、調理人、ビル管理人等を含む | 2 | 3.2 | 405 | 675 | 1080 | 540.0 | 0 | 15 | 15 | 7.5 |
| 8 製造職 ※機械・化学・食品等の生産工程従事者 | 1 | 1.6 | 375 | 375 | 375 | 375.0 | 30 | 30 | 30 | 30.0 |
| 9 保安職※警察・消防・自衛官等を含む | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 15 | 15 | 15 | 15.0 |
| 10 農林水産職 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 11 輸送・機械運転職※航海士、車掌、クレーン操作者、ボイラー・オペレータ等を含む | 1 | 1.6 | 15 | 15 | 15 | 15.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 12 建設・掘削職※量職、砂利採取者等を含む | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 13 運搬・清掃・包装等職※郵便外務、配達員、荷役産業廃棄物処理従事者等を含む | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 14 上記（1～13）にあてはまらない、わからない | 9 | 14.5 | 0 | 615 | 2325 | 258.3 | 0 | 105 | 165 | 18.3 |
| 合計 | 62 | 100.0 | 0 | 675 | 11190 | 180.5 | 0 | 270 | 1080 | 17.4 |

ところで、報酬なしテレワークに従事する回答者は少数であるとはいえ、その中でも技術職のテレワーク従事時間は比較的長いことが分かる。技術職の報酬ありとなしを合算した場合、テレワークの総従事時間は285分に達し、営業職や事務職との差がさらに広がることになる。また、技術職の中には、テレワーク従事時間が7時間を超えた者がいる（13名中4人）点は特筆すべきであろう。とはいえ、技術職の労働時間の総平均（非テレワークを含めた総勤務時間の平均）は、477.7分（約7時間58分）であり、他の職種のテレワーク従事者の総労働時間の平均（8時間37分）よりも短いことが分かる。つまり、技術職は長時間労働職ではないが、その労働時間全体に占めるテレワークの比率（59.7%）が高い職種と言える。

（4）場所別のテレワーク従事時間

ところで、テレワーク従事者は、メインオフィス以外の多様な場所で業務に従事すると予測される。そこで、場所別のテレワーク従事時間をまとめてみた（表6）。

表6から、報酬ありテレワークでは、顧客先（32.3%）が最も多く利用されていることが分かる。次いで、自宅（19.4%）がテレワークの場として利用されている。このことは、オフィスに出社せずに、取引先などの現場に自宅から直接に行き、業務を終了した後にオフィスに出社せずに直接自宅に帰宅する「直行直帰」の影響と考えられる。他方、自社のサテライトオフィスを利用する場合は、オフィスの代替として、そこで業務を遂行することから必然的に平均利用時間が長くなると考えられる。このことは、サテライトオフィスの利用率は16.1%と多くはないが、他の場所と比べると平均利用時間が際だって長いこと（約5時間14分）からも明らかであろう。このように「場」に応じた働き方が実践されていると推測されるが、これらの点を実証するには、個別の事例に注目して更なる精査が必要であろう。

次に、報酬なしテレワークに目を向けてみよう。報酬なしテレワークが実施される場としては、自宅が最も多い（14.5%）。このことは、テレワークが自宅で行われる「無報酬の風呂敷残業」となっていることを示唆している。このようなパターンが常態化することで、全体としてのテレワークの普及が進んだとしても、それは忌むべきことであると強調したい。

表6 場所別のテレワーク従事時間

| | 報酬あり | | | 報酬なし | | | 報酬あり+報酬なし | | |
|---------------------|------|-------|--------|------|-------|--------|-----------|-------|--------|
| | 実施者 | 実施率 | 平均値(分) | 実施者 | 実施率 | 平均値(分) | 実施者 | 実施率 | 平均値(分) |
| 自社のサテライトオフィス | 10 | 16.1% | 313.5 | 4 | 6.5% | 52.5 | 11 | 17.7% | 310.9 |
| 共同型サテライトオフィス | 3 | 4.8% | 150.0 | 1 | 1.6% | 45.0 | 4 | 6.5% | 135.0 |
| 顧客先 | 20 | 32.3% | 232.5 | 1 | 1.6% | 270.0 | 21 | 33.9% | 238.6 |
| 自宅 | 12 | 19.4% | 217.5 | 9 | 14.5% | 55.0 | 20 | 32.9% | 177.0 |
| 交通機関：公共交通機関（電車・バス等） | 1 | 1.6% | 30.0 | 3 | 4.8% | 45.0 | 3 | 4.8% | 60.0 |
| 交通機関：自家用車・社用車等 | 7 | 11.3% | 128.5 | 1 | 1.6% | 15.0 | 8 | 12.9% | 114.4 |
| 公共の場所（図書館・駅・空港等） | 2 | 3.2% | 10.5 | 0 | 0.0% | 0.0 | 2 | 3.2% | 105.0 |
| 商用施設（ファミレス・喫茶店等） | 6 | 9.7% | 137.5 | 1 | 1.6% | 45.0 | 7 | 11.3% | 137.1 |
| 路上 | 1 | 1.6% | 75.0 | 0 | 0.0% | 0.0 | 1 | 1.6% | 75.0 |
| その他（知人宅等） | 1 | 1.6% | 105.0 | 0 | 0.0% | 0.0 | 1 | 1.6% | 105.0 |

(5) テレワークの制度の有無

最後に、テレワーク従事者の勤務先におけるテレワーク制度を集計した（表7）。その結果、勤務先がテレワークを正式な制度として採用している場合は、37.1%（23名）に過ぎないことが明らかになった。他方、正式な制度はないが上司等の裁量で認めているが24.2%、現在はまだ試行中が21.0%と言うなれば試行錯誤の段階にあるケースが多く見られる。なによりも興味深い結果として、実際にテレワーク従事者がいるにもかかわらず、3.2%の勤務先がテレワークを禁じていることである。これは、一見すると、テレワークを内密に行わなければ業務を遂行できないという過酷な労働実態を示唆しているように思われる。

とはいえ、テレワークを禁じているにもかかわらず、報酬ありテレワークに従事する場合があることから、テレワーク従事時間をオフィスでの残業とみなして手当などの報酬を受け取っている可能性も否めない。いずれにせよ、制度が未整備にもかかわらず、テレワーク従事者がいることは、制度設計の難しさを示唆するものか、あるいは風呂敷残業ないしサービス残業が常態化している状況を示すものか、その実態を明らかにする必要があるだろう。個別事例に注目した詳細な分析が必須であろうが、それは今後の課題としたい。

表7 勤務先のテレワーク制度とテレワーク従事時間

| | 実数 | % | 報酬あり | 報酬なし |
|-----------------------|----|--------|-------|------|
| 正式な制度として採用している | 23 | 37.1% | 178.7 | 17.6 |
| 現在はまだ試行中 | 13 | 21.0% | 222.7 | 25.4 |
| 制度はないが上司等の裁量で認めている | 15 | 24.2% | 148.0 | 11.0 |
| テレワークを禁じている | 2 | 3.2% | 75.0 | 37.5 |
| 勤務先はテレワークを禁止も許可もしていない | 7 | 11.3% | 182.1 | 15.0 |
| 勤務先のルールをよく知らない | 2 | 3.2% | 270.0 | 0.0 |
| その他 | 0 | 0.0% | 0.0 | 0.0 |
| 全体 | 62 | 100.0% | 180.5 | 17.4 |

ところで、テレワークがどのような働き方になるかは、勤務先の制度の整備状況によって大きな影響を受けると推測される。しかしながら、表中の数値をみる限り、テレワーク制度とテレワーク従事時間との間に、何らかの相関関係があるとは考えにくい。たとえば、テレワーク制度が未整備な勤務先よりも、正式な制度として採用している職場の方がテレワーク従事時間は伸びると考えるのが妥当であろう。しかし、実際には、勤務先が正式にテレワーク制度を導入しているという回答者の「報酬あり」と「報酬なし」の合計は約3.3時間（196.3分）で、これは全体の平均時間をわずかに下回っている。

テレワーク時間が最も長いのは、勤務先のルールをよく知らない場合（4.5時間）であり、現在はまだ試行中（4.1時間）や勤務先はテレワークを禁止も許可もしていない（3.3時間）場合も、正式な制度下の回答者たちよりも長いことは特筆に値する。制度整備が進んでいる職場よ

りも、試行中や模索中の職場の方が実はテレワークの導入が喫緊の課題であり、やむを得ず「見切り発車」をしている場合が多いのかもしれない。この点についても、今後の課題としたい。

なお、報酬なしテレワークの従事時間に着目すると、わずか2例とはいえ、テレワークを禁じている職場における従事時間が37.5分と最も長い。とはいえ、制度的に禁じられているにもかかわらず、テレワークに従事せざるを得ない状況とはいかなる状況であろうか。勤務時間内に業務を遂行できず、かつ残業などが禁じられており、やむを得ず自宅などで「残業」しているのだろうか。この点についても、早計な判断は控え、今後、更なる分析を行いたい。

5. 考察：既存研究との比較

本稿の目的は、「いつ・どこで・どのようなテレワークが行われているのか」を正確に把握することにあった。まず「いつ」、すなわちテレワークの時間的側面については、既存の研究結果と概ね一致する幾つかの結果が得られた。たとえば、表4に示したように、テレワークであっても、自由な時間帯に働くと言うよりも、通常の勤務時間帯（午前9時から午後5時）を中心に職務に従事することが多いことが窺える。このような傾向は、国交省の調査の結果等とも軌を一にしている（佐藤，2017，p.9）。

また、2014年の「テレワーク人口実態調査」のデータによれば、「終日在宅型テレワーカー（週1日以上終日在宅勤務を行っているテレワーカー）」の週あたり労働時間は47.3時間で、そのうちテレワーク従事時間は18.8時間である（佐藤，2018，pp.121-122）。他方、本調査では、回答者は平均約3.3時間のテレワークを行っており、これを週5日に換算すれば、約16.5時間となる。本調査は、終日在宅勤務実施者のみを対象としたものではないし、また回答者が毎日同じ時間テレワークに従事していると考えた根拠もないため、直接的な比較の妥当性には問題があるが、上記の数値だけをみれば国交省調査の結果に比して、大きな差異はみられないといえるであろう。

しかしながら、先行する既存調査と異なる結果が得られた点も少なくない。上記の国交省調査における職種別集計では、1日のテレワークが2時間を超えるのは、建設・建築従事者（2.3時間）のみで、他の職種では1.8時間が最長であった（国交省，2017，p.1-4-28）。しかし、本調査では、技術職（4.8時間）や営業職（2.7時間）など2時間をかなり上回ってテレワークに従事していることが窺える。

次に「どこで」つまり空間的な側面についても、幾つかの点で先行する既存調査との間に差異が見いだされた。たとえば、2016年のテレワーク人口実態調査の結果によれば、テレワークに活用されている場所は、自宅（46.3%）が最も多く、次は、顧客先・訪問先・外回り先（32.2%）と移動中（電車内、駅構内・空港内等（29.7%）であった（国交省，2017，p.1-4-20）。しかし、本調査では、報酬ありテレワークの場合、顧客先をあげた回答者の比率が自宅のそれよりもかなり高い。さらに、テレワーク従事者の2割弱が、自社のサテライトオフィスを利用

している。ところが、国交省調査の報告だけでなく、既存の調査報告から、サテライトオフィスの頻繁な活用を裏付けるデータをみいだすことは難しい。

さらに、勤務先のテレワーク制度についても既存調査との差が大きい。2015年のテレワーク人口実態調査では、テレワーカーの勤務先のうち1割弱がテレワーク制度を導入しているが、7割の勤務先はテレワークを禁じている。同16年の調査でも、テレワーク制度の導入は2割未満であるが、禁じている企業の割合は2～3割程度まで減少している。ところが、本調査では、正式な制度に則ってテレワークに従事する回答者が4割近くいる。また、テレワークを禁じているとした勤務先は僅か3.2%に過ぎない。このような大きな差異が生じた理由としては、近年にテレワーク制度の導入が進んでいるためと仮定することも可能であるだろうが、わずか数年しか経っていないことを鑑みれば、この差異を変化とみなすよりも標本抽出上の偏りを疑うべきかと思われる。

6. おわりに

本調査研究における最大の独自性は、回答者に特定の一日の行動を回答するよう求めた点にある。このような調査方法自体は、それほど珍しいものではない。実際、NHK放送文化研究所が定期的に実施している「国民生活時間調査」をはじめ多くの社会調査で用いられている手法である。しかしながら、テレワークに関連する調査に目を向けると、実際の行動記録を問う調査研究は、われわれは寡聞にして知らない。それゆえ、敢えて前例の少ない調査方法を採用したことによって、本調査が先行する既存研究と異なる結果を得られたのではないかと考えられる。たとえば、職種毎にみたテレワーク従事時間やテレワークの実施場所に関しては、国交省調査等とはかなり異なった結果が得られた。そのような結果の相違について、要因を断定することは早計といえるが、曖昧な期間における回答者の記憶や印象に頼った調査と、実際の行動を記録した調査の差があらわれている可能性は否定できないであろう。

翻って、本調査では、サンプル数が小さいことが最大の限界点と言える。回答者全体としては298名であるが、そのうちテレワーク従事者は62名にすぎず、量的分析の対象とするには不十分であるし、また分析結果の普遍性や妥当性も極めて低いレベルに留まっている。調査結果に学問的なレベルの説得力をもたせようと試みるなら、少なくとも10倍程度の規模で、綿密にサンプリングされた調査を実施することが必要であろう。今回は、予算上の制約もあり、十分なサンプルを確保できなかったが、予備的調査として、テレワークの実態に迫り、本文中で「今後の課題」を繰り返し強調したように、今後の課題を明らかにすることができた点において、テレワーク研究に幾ばくかの貢献ができたかと自負したい。最後に、今後のテレワーク関連の研究者による調査の蓄積に期待するとともに、われわれにとっても明らかになった課題に挑戦していくことを喫緊の課題としたい。

謝 辞

本研究は、公益財団法人電気通信普及財団による2018年度研究調査助成「テレワークの実態をめぐる実証的研究」（研究代表者：佐藤彰男，分担者：古賀広志）を受けて実施されたものである。また，本稿は，同研究助成の報告書に大幅な加筆修正を施したものである。分析に際して，大阪成蹊大学の中井秀樹准教授，富山大学の高木修一講師，富山大学の柳原佐智子教授，兵庫県立大学の加納郁也教授から多くの有益なコメントを得た。記して感謝の意を表したい。もちろん，本稿に過誤が含まれるとすれば，その責はすべて筆者らに帰せられるべきものである。

参考文献

- Toffler, A. (1980) *The Third Wave*, Bantam Books (鈴木健次・桜井元雄訳『第三の波』日本放送出版協会，1980年；徳岡孝夫監訳『第三の波』中公文庫，1982年)。
- 総務省 (2018) 『平成29年 通信利用動向調査報告書（企業編）』。
- 国土交通省 (2015) 『2014年度 テレワーク人口実態調査報告書』。
- 国土交通省 (2016) 『2015年度 テレワーク人口実態調査報告書』。
- 国土交通省 (2017) 『2016年度 テレワーク人口実態調査報告書』。
- 佐藤彰男 (2017) 「テレワーカー『日記調査』からみたテレワークの様態」日本テレワーク学会誌，第15巻1号，pp.5-12。
- 佐藤彰男 (2018) 「在宅勤務型テレワークの現状と課題 ―テレワーク人口実態調査の結果を用いて―」古賀広志・柳原佐智子・加納郁也・下崎千代子編『人と地域を活かすテレワーク』同友館，pp.88-112。
- JJILPT (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」調査シリーズ，No.140。日本テレワーク協会「テレワークとは」http://www.japan-telework.or.jp/intro/tw_about.html（最終閲覧日2021年5月6日）