

厚生労働科学研究費（労働安全衛生総合研究事業）

「職域での歯科口腔保健を推進するための調査研究」（21JA1005）

分担研究報告書(令和3年度)

新型コロナウイルス感染症蔓延下における正規／非正規雇用労働者の在宅勤務状況と
Web 会議システム応用

研究分担者 東京医科歯科大学・非常勤講師

(株) 神戸製鋼所東京本社健康管理センター・歯科医長 大山 篤

研究要旨

新型コロナウイルス感染症の蔓延により、感染拡大防止の観点から、在宅勤務が推奨されるようになった。在宅勤務時における労働者の健康管理のためのひとつのツールとして、Web 会議システムの応用が考えられる。

本研究では Web 調査を用いて、新型コロナウイルス感染症蔓延下における正規／非正規雇用労働者の在宅勤務状況や Web 会議システムの活用状況を男女別に明らかにすることを目的とした。

Web 調査会社の登録モニタからスクリーニング調査により正規／非正規雇用労働者を男女別・年齢階層別に抽出し、最終的に 20-60 歳代の正規雇用労働者 930 名（男性 471 名：平均年齢 44.9±0.6 歳、女性 459 名：平均年齢 44.3±0.7 歳）、非正規雇用労働者 910 名（男性 446 名：平均年齢 45.0±0.7 歳、女性 464 名：平均年齢 45.3±0.6 歳）から回答を得た。

最も在宅勤務が行われていた時期と、現在（2021 年 11 月）のいずれにおいても、正規雇用労働者の方が非正規雇用労働者よりも在宅勤務を行っている割合が男女ともに高かった。また、在宅勤務を行っている労働者には業務の偏りがあり、属性や人材マネジメントが在宅勤務の及ぼす影響をより詳細に分析する必要がある。さらに、従来からの対面による産業保健サービスの提供は現在も主流であるが、Web 会議システムの活用による産業保健サービスのオンライン化は、在宅勤務が行われている職種にとって、サービスを受ける機会を増やす有効なオプションとなり得る。

キーワード：非正規雇用、在宅勤務、Web 会議システム、Web 調査、産業保健

A. 研究目的

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) は、わが国においてもたびたび感染が拡大し、産業保健の現場にも大きな影響を与えている¹⁻⁶⁾。第1回目の新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言時には、感染拡大防止の観点から在宅勤務が推奨されたため、在宅勤務時における労働者の健康管理の重要性も指摘されるようになった⁴⁻⁶⁾。

在宅勤務時には業務に関するコミュニケーションを推進するためのツールとして、Web 会議システム (Zoom や Teams など) がしばしば活用されている。これらは在宅勤務をしている労働者の健康管理にも効果的に応用できる可能性があり、今後の発展が期待されている。

しかし、在宅勤務はすべての労働者に当てはまるわけではなく、労働者の業種や業務内容、働き方などによっても、適否が大きく左右される。また、緊急事態宣言下であっても、非正規雇用労働者は勤務先から在宅勤務が認められず、休業を余儀なくされて勤務時間や収入が激減した事例も報告されていた^{7, 8)}。

そのため、正規/非正規雇用労働者の在宅勤務状況や Web 会議システムの活用状況の違いを調べておくことは、今後の産業保健サービスの提供方法を検討する上で、意義があると考えられる。

本研究では Web 調査を用いて、新型コロナウイルス感染症蔓延下での正規/非正規雇用労働者の在宅勤務状況や Web 会議システムの活用状況を男女別に明らかにすることを目的とした。正規/非正規雇用労働者の在宅勤務や Web 会議システ

ムの活用の実態がわかれば、THP をはじめとする今後の産業保健活動を円滑に進めるための基礎資料として利用できる。

B. 研究方法

本 Web 調査は 2021 年 11 月 24 日から 29 日にかけて実施した。Web 調査会社の登録モニタの中から正規/非正規雇用労働者に回答を依頼するため、スクリーニング調査により正規/非正規雇用労働者を男女別・年齢階層別に抽出した。正規/非正規雇用労働者を抽出したスクリーニング条件を資料 1 の図 1 に示す。正規雇用労働者は会社員かつ正社員で現在の雇用形態を 1 年以上継続している者、非正規雇用労働者は会社員またはパート・アルバイトで、現在の非正規の雇用形態を 1 年以上継続している者とした。

つぎに、スクリーニングで抽出された正規/非正規雇用労働者労働者に対して、本調査を実施した。本調査では、Web 調査会社から正規/非正規雇用労働者に対して男女別/年齢階層別にランダムに調査依頼メールを配信し、依頼に同意したモニタは Web 上で質問に回答した。質問内容は最終学歴や事業所の従業員数等の属性や、最も在宅勤務が多かった時期および現在における在宅勤務状況、Web 会議システムの活用状況等であった (資料 2)。

最終的な回答者は、Web 調査会社の登録モニタのうち、20-60 歳代の正規雇用労働者 930 名 (男性 471 名: 平均年齢 44.9±0.6 歳、女性 459 名: 平均年齢 44.3±0.7 歳)、非正規雇用労働者 910 名 (男性 446 名: 平均年齢 45.0±0.7 歳、女性 464 名: 平均年齢 45.3±0.6 歳) であった。統計分析

には Stata12 を用いた。

(倫理面への配慮)

本調査の実施に先立ち、東京歯科大学倫理審査委員会の承認を得た。

C. 結果

1. 正規／非正規雇用労働者の基本属性

正規／非正規雇用労働者の基本属性を資料1の表1に示す。

正規／非正規雇用労働者の年齢階層ごとの回答割合では、男女ともに有意な差は認められなかった。

最終学歴を見ると、男性の正規雇用労働者では大学卒業が53.1%と最も多く、ついで高等学校卒業23.6%、専門学校卒業が9.1%であり、大学院卒業も7.6%であった。それに対し、男性の非正規雇用労働者では大学卒業が39.7%、ついで、高等学校卒業が33.9%、専門学校卒業が13.0%であり、大学卒業が正規雇用労働者より少なかった。

女性の正規雇用労働者の最終学歴では大学卒業が38.3%、ついで高等学校卒業が25.5%、短期大学卒業が16.1%、専門学校が15.9%であった。女性の非正規雇用労働者では、高等学校卒業が30.0%と最も多く、ついで大学卒業が23.7%、短期大学が21.8%、専門学校が18.1%であった。

婚姻状態については、男性正規雇用労働者の67.7%が婚姻ありで、逆に非正規雇用労働者の67.0%が婚姻なしであった。女性正規雇用労働者では53.4%が婚姻なしであり、非正規雇用労働者は65.3%が婚姻ありであった。

産業三部門については、男女の正規／

非正規雇用労働者のいずれも第三次産業従事者が最も多かった。ただし、男女ともに非正規雇用労働者の方が正規雇用労働者よりも第三次産業従事者がより多くなっていた。

会社で行っている業務について、男性正規雇用労働者では専門的・技術的職業従事者(27.2%)、管理的職業従事者(15.1%)、事務従事者(14.9%)の順に多く、非正規雇用労働者ではサービス職業従事者(19.3%)、事務従事者(13.7%)、分類不能の職業(13.0%)、運搬・清掃・包装等従事者(12.6%)が多かった。正規／非正規雇用労働者が会社で行っている上位3つの業務については、事務従事者以外には共通する業務はなかった。

女性正規雇用労働者では、事務従事者(50.1%)、専門的・技術的職業従事者(19.0%)、サービス職業従事者(9.4%)の順に多く、非正規雇用労働者は事務従事者(29.3%)、サービス職業従事者(19.6%)、販売従事者(15.1%)が多かった。

勤務場所(事業所)での従業員数は、男性正規雇用労働者は50~100人未満(13.2%)、10~20人未満(13.0%)、30~50人未満(11.7%)の順に多く、男性非正規雇用労働者ではわからない(15.5%)、10~20人未満(14.6%)、5~10人未満(13.0%)が多かった。

女性正規雇用労働者では5人未満(16.8%)、5~10人未満(15.7%)、10~20人未満(13.5%)の順に多く、女性非正規雇用労働者では10~20人未満(19.2%)、5~10人未満(18.3%)、5

人未満（14.4%）が多かった。男女とも、非正規雇用労働者の方が正規雇用労働者よりも、自分の勤務場所（事業所）での従業員数がわからない者が多いことがわかった。

世帯年収では、男性正規雇用労働者は400～600万円未満（27.2%）、600～800万円未満（20.6%）、200～400万円未満（14.0%）の順に多く、男性非正規雇用労働者は200～400万円未満（33.6%）、わからない（15.5%）、400～600万円未満（14.6%）、200万円未満（14.0%）が多かった。

女性正規雇用労働者は600～800万円未満（22.2%）、200～400万円未満（20.3%）、400～600万円未満（19.6%）の順に多く、非正規雇用労働者では200～400万円未満（23.3%）、わからない（20.3%）、400～600万円未満（19.4%）が多かった。非正規雇用労働者は正規雇用労働者よりも、男女ともに世帯年収がわからないと回答している者が多かった。

2. 正規／非正規雇用労働者の在宅勤務の状況

1) 在宅勤務を最も多く行っていた時期の在宅勤務状況

在宅勤務を最も多く行っていた時期および現在（2021年11月）における正規／非正規雇用労働者の在宅勤務の状況を資料1の表2に示す。在宅勤務を最も多く行っていた時期において、男女ともに正規雇用労働者は非正規雇用労働者よりも在宅勤務を行っている者が多く、その頻度も高い傾向が見られた。

在宅勤務を行っていた男性正規雇用労働者のうち、週5日以上在宅勤務を行っていた者が最も多く15.9%、ついで週3～4回の在宅勤務が8.3%であった。在宅勤務を行っていた男性非正規雇用労働者でも週5日以上が最も多く7.8%、ついで週3～4回の在宅勤務が6.7%であった。ただし、在宅勤務を行っていなかった者は男性正規雇用労働者の60.1%、男性非正規雇用労働者の74.4%にも達しており、男性労働者の大部分は在宅勤務を行っていなかった。

同様に、在宅勤務を行っていた女性正規雇用労働者のうち、週5日以上在宅勤務を行っていた者が最も多く14.2%、ついで週3～4回の在宅勤務が8.7%であった。在宅勤務を行っていた女性非正規雇用労働者でも週5日以上在宅勤務を行っていた者が最も多く6.9%、ついで週3～4回の在宅勤務が5.4%であった。女性の場合も、在宅勤務を行っていなかった者は正規雇用労働者の66.2%、非正規雇用労働者の79.3%であり、女性労働者の多くは在宅勤務を行っていなかった。

2) 現在（2021年11月）の在宅勤務状況

Web調査実施時点（2021年11月）の在宅勤務状況は、在宅勤務が最も多かった時期に比べて減少傾向にあり、男女の正規／非正規雇用労働者のいずれにおいても、在宅勤務を行っていない者の割合が増加していた。また、男女ともに正規雇用労働者は非正規雇用労働者よりも在宅勤務を行っている者が多く、その頻度

も高い傾向が見られた。

在宅勤務を行っていた男性正規雇用労働者のうち、週5日以上在宅勤務を行っていた者が最も多く8.9%、ついで週2回の在宅勤務が5.5%であった。在宅勤務を行っていた男性非正規雇用労働者でも週5日以上が最も多く6.5%、ついで週3～4回の在宅勤務が3.4%であった。在宅勤務を行っていなかった者の割合は正規雇用労働者で69.9%、非正規雇用労働者でも78.9%であった。

同様に、在宅勤務を行っていた女性正規雇用労働者のうち、週5日以上在宅勤務を行っていた者が最も多く6.5%、ついで週3～4回の在宅勤務が6.1%であった。在宅勤務を行っていた女性非正規雇用労働者では、週5日以上在宅勤務と、週3～4回の在宅勤務を行っていた者が最も多く4.3%であった。女性の場合も、在宅勤務を行っていなかった者は正規雇用労働者で74.9%、非正規雇用労働者でも82.8%であった。

3. 在宅勤務時における Web 会議システムの活用状況

Web 調査の実施時点（2021年11月）で、週1回以上の在宅勤務を行っている正規／非正規雇用労働者に関して、在宅勤務時における Web 会議システム（Zoom や Teams など）の活用状況を男女別に調べた。

Web 調査の実施時点（2021年11月）で、週1回以上の在宅勤務を行っている者の割合は、男女ともに正規雇用労働者が非正規雇用労働者よりも多かった（男性正規雇用労働者：115/471=24.4%に

対して、男性非正規雇用労働者：68/446=15.2%、 χ^2 検定 $p<0.001$ ；女性正規雇用労働者：93/459=20.3%に対して、女性非正規雇用労働者：62/464=13.4%、同 $p<0.001$ ）。

週1回以上の在宅勤務を行っている正規／非正規雇用労働者における Web 会議システムの活用状況（資料1表3）では、男女に関わらず正規／非正規雇用労働者はいずれも会議やミーティングに利用していることが多く、次いで研修の受講であり、健康管理に関する利用（健康相談やメンタルヘルス相談、保健指導など）は極めて少ない結果であった。

正規／非正規雇用労働者で差が見られた Web 会議システムの活用目的は、男性では「自社内の会議」（正規雇用労働者56.5%、非正規雇用労働者36.8%、 χ^2 検定： $p=0.010$ ）、「自社外の人を含む会議」（男性正規雇用労働者47.8%、非正規雇用労働者22.1%、同： $p=0.001$ ）、「所属部署内のミーティングや朝礼」（正規雇用労働者42.6%、非正規雇用労働者25.0%、同： $p=0.017$ ）であった。

女性でも同様に「自社内の会議」（正規雇用労働者54.8%、非正規雇用労働者16.1%、 χ^2 検定： $p<0.001$ ）、「所属部署内のミーティングや朝礼」（正規雇用労働者40.9%、非正規雇用労働者12.9%、同： $p<0.001$ ）、「自社外の人を含む会議」（正規雇用労働者34.4%、非正規雇用労働者9.7%、同： $p<0.001$ ）で差が見られたほか、「社内研修の受講」（正規雇用労働者25.8%、非正規雇用労働者8.1%、同： $p=0.006$ ）、「あてはまるものはない」（正規雇用労働者30.1%、

非正規雇用労働者 72.6%、同：
p<0.001)にも差が見られた。

4. 週1回以上在宅勤務をしていた正規／非正規雇用労働者における在宅勤務の希望

週1回以上の在宅勤務を行っている正規／非正規雇用労働者に対し、今後在宅勤務を続けるべきと思うかを質問した。その結果を資料1表4に示す。男女ともに正規／非正規雇用労働者の回答に差があるとは言えなかった。

男性の正規雇用労働者の約80%、非正規雇用労働者の約75%が今後も週2回以上在宅勤務を続けるべきであると考えていた。女性でも正規雇用労働者の約80%、非正規雇用労働者の約65%が今後も週2回以上在宅勤務を続けるべきであると回答していた。

5. 週1回以上の在宅勤務を行っている正規／非正規雇用労働者の属性

週1回以上の在宅勤務を行っている正規／非正規雇用労働者の属性を資料1の表5に示す。

年代では、男女とも正規／非正規雇用労働者に差があるとは言えなかったが、男性正規雇用労働者では40歳代(14.8%)、男性非正規雇用労働者では30歳代(10.3%)と50歳代(16.2%)、女性正規雇用労働者の50歳代(11.8%)、女性非正規雇用労働者の40歳代(9.7%)など、相対的に該当者が少ないカテゴリが見られた。

最終学歴では、男女ともに正規／非正規雇用労働者間で差が見られた(男性p=0.015、女性P=0.003)。男性正規雇用労働者では大学卒業・大学院卒業の合計が75%を超えており、非正規雇用労働者でも大学卒業・大学院卒業の合計は50%を超えていた。女性正規雇用労働者は大学卒業が65%強、非正規雇用労働者の大学卒業は40%弱であった。

会社で行っている業務については、男性の正規／非正規雇用労働者間に有意差は見られず、専門的・技術的職業従事者(正規雇用労働者33.0%、非正規雇用労働者26.5%)、事務従事者(正規雇用労働者19.1%、非正規雇用労働者26.5%)、管理的職業従事者(正規雇用労働者22.6%)が比較的多かった。女性の正規／非正規雇用労働者間には有意差が見られ、事務従事者は正規／非正規雇用労働者に共通して多かったが(正規雇用労働者63.4%、非正規雇用労働者53.2%)、専門的・技術的職業従事者は正規雇用労働者に多く(17.2%)、サービス職業従事者は非正規雇用労働者に多い(16.1%)傾向が見られた。

D. 考察

1. 正規／非正規雇用労働者の在宅勤務の状況

本調査において、最も在宅勤務が行われていた時期と、現在(2021年11月)のいずれにおいても、男女ともに正規雇用労働者の方が非正規雇用労働者よりも在宅勤務を行っている割合が高かった。これは「非正規雇用労働者は在宅勤務が

認められにくい」という多くの報道⁹⁻¹³⁾と一致しており、概ね妥当な結果であると考えられる。

また、最も在宅勤務が行われていた時期と、現在（2021年11月）のいずれの時期においても、在宅勤務を行っていない男女の正規／非正規雇用労働者の割合は6～8割程度あり、在宅勤務を行っている労働者は少数派であることが理解できた。最も在宅勤務が行われていた時期と現在を比較しても、在宅勤務を行っていない者の割合には大きな差が見られないことから、緊急事態宣言が発令されても在宅勤務に速やかに移行できる職種や業務は限られており、多くの職種や業務ではさまざまな理由で在宅勤務ができなかったことを示していると考えられる。

つぎに、現在週1回以上の在宅勤務を行っている正規／非正規雇用労働者の業務に傾向が見られるかどうかを調べたところ、男性の正規／非正規雇用労働者間では会社で行っている業務に大きな違いは見られず（表5）、専門的・技術的職業従事者（正規雇用労働者33.0%、非正規雇用労働者26.5%）、事務従事者（正規雇用労働者19.1%、非正規雇用労働者26.5%）、管理的職業従事者（正規雇用労働者22.6%）などの割合が高かった。男性の場合、これらの業務の中に在宅勤務に向いている内容が含まれていることが推測された。

また、女性の場合には正規／非正規雇用労働者間では会社で行っている業務に違いが見られており（表5）、事務従事者（正規雇用労働者63.4%、非正規雇用労働者53.2%）は共通して割合が高かった

ものの、専門的・技術的職業従事者は正規雇用労働者に多く（17.2%）、サービス職業従事者は非正規雇用労働者に多い（16.1%）傾向が見られた。

女性の正規／非正規労働者の事務従事者や非正規雇用労働者のサービス職業従事者はともに元々の母数が大きく、その業務の一部が在宅勤務で実施できる者のみが在宅勤務を行っていると考えられた。

石井ら¹⁴⁾は大卒や正社員、高収入、大規模企業、人材マネジメントの良好な企業の労働者などで在宅勤務実施率が高く、特定の属性を持つ労働者が在宅勤務のしやすい職種に偏在していることを指摘している。また、同じような業務特性を持つ職業であっても、企業や職場における人材マネジメント上の理由でパンデミック時の在宅勤務実施に格差が存在していた可能性も示唆している。また、森川¹⁵⁾は、高学歴、高賃金、大都市の大企業に勤務するホワイトカラー労働者が在宅勤務を行う傾向が強く、感染リスク及び外出自粛措置が経済格差拡大的に働く可能性を示唆している。本研究でも在宅勤務を行っている労働者には業務の偏りが見られており、属性や人材マネジメントが在宅勤務の及ぼす影響をより詳細に分析する必要性が考えられた。

さらに、実際に現在週1回以上の在宅勤務を行っている正規／非正規雇用労働者に対し、今後も在宅勤務を続けるべきと思うかを質問したところ、男性の正規雇用労働者の約80%、非正規雇用労働者の約75%が今後も週2回以上在宅勤務を続けるべきであると考えていた。女性でも正規雇用労働者の約80%、非正規雇用

労働者の約 65%が今後も週 2 回以上在宅勤務を続けるべきであると回答していた。

週 1 回以上の在宅勤務を行っている正規雇用労働者は、男女問わず約 8 割が週 2 回以上の在宅勤務にメリットを感じており、労働者の働きやすさには一定の効果がありそうである。ただし、個人のメリットと組織としての成果は別物であり、森川¹⁵⁾は在宅勤務の平均的な生産性はオフィス勤務の 60~70%程度であり、特に新型コロナを契機に開始した人は平時から行っていた人に比べてかなり低いことを報告している。

個人のメリットだけが在宅勤務の継続につながらないことには注意が必要であろう。

2. 在宅勤務時における Web 会議システムの活用状況

Web 調査の実施時点（2021 年 11 月）において、週 1 回以上の在宅勤務を行っていると回答した者の割合は、男女ともに正規雇用労働者が非正規雇用労働者よりも多かった。男性では正規雇用労働者全体の 24.4%に対して、非正規雇用労働者全体の 15.2%（ χ^2 検定： $p<0.001$ ）、女性でも正規雇用労働者全体の 20.3%に対して、非正規雇用労働者全体の 13.4%（同： $p<0.001$ ）であった。また、週 1 回以上の在宅勤務を行っている労働者の Web 会議システムの利用経験で最も多かったのは「自社内の会議」であった。その内訳は男性正規雇用労働者 56.5%、男性非正規雇用労働者 36.8%、女性正規雇用労働者 54.8%、女性非正規雇用労働者

16.1%である。

このことから、男女の正規雇用労働者の半数以上は日常業務の一環として Web 会議システムを使用した経験がある一方で、非正規雇用労働者では正規雇用労働者よりも Web 会議システムの使用経験に乏しく、利用方法にも慣れていない可能性が高いと考えられる。

さらに、週 1 回以上在宅勤務をしているいずれの労働者にとっても、健康相談やメンタルヘルス相談、保健指導等の健康管理のために Web 会議システムを使用した経験は極めて少なかった。新型コロナウイルス感染症の蔓延をきっかけに、産業保健分野においても Web 会議システムの活用によるサービスのオンライン化が期待されたが、2021 年 11 月時点の利用経験者の割合を見ると、それほど普及が進んでいるとは言い難いようである。

今後、産業保健サービスのオンライン化を推進するのであれば、Web 会議システムの活用が十分に進んでいない原因について、Web 会議システム自体の機能や発展性、最適な利用機会やニーズ、産業保健スタッフや利用者側からの問題点の抽出など、さまざまな観点から検討する必要がある。

現時点では在宅勤務を行うことができる業種や業務は限定的であり、従来からの対面による産業保健サービスの提供は現在も主流であると考えられる。しかし、Web 会議システムの活用による産業保健サービスのオンライン化は、在宅勤務が行われている職種にとって、サービスを受ける機会を増やすオプションとなり得る。そのため、まずは在宅勤務を行

っている分野における Web 会議システムの活用事例等から、他分野への応用可能性を探る等の方略が求められるであろう。

E. 結論

本調査において、最も在宅勤務が行われていた時期と、現在（2021年11月）のいずれにおいても、男女ともに正規雇用労働者の方が非正規雇用労働者よりも在宅勤務を行っている割合が高かった。また、在宅勤務を行っている労働者には業務の偏りがあり、属性や人材マネジメントが在宅勤務の及ぼす影響をより詳細に分析する必要がある。さらに、従来からの対面による産業保健サービスの提供は現在も主流であるが、Web 会議システムの活用による産業保健サービスのオンライン化は、在宅勤務が行われている職種にとって、サービスを受ける機会を増やす有効なオプションとなり得る。

F. 健康危険情報

G. 研究発表

1. 論文発表

特になし

2. 学会発表

特になし

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

特になし

2. 実用新案登録

特になし

3. その他

特になし

I. 引用文献

- 1) 守田祐作, 石澤哲郎, 梶木繁之, 櫻木園子, 澤田有喜子, 種市摂子, 武藤剛, 神田橋 宏治. 新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言中の産業保健活動. 産衛誌 2022; 64: 42-51.
- 2) 東京大学医学系研究科精神保健学分野. 新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査. <https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/> (2022. 3.20 最終アクセス)
- 3) 山本晴義. 新型コロナウイルス感染症とメンタルヘルスケア. 産業保健 21 2021; 105: 2-4.
- 4) 永田智久. 在宅勤務の拡大がもたらした影響について. 産業保健 21 2021; 105: 5-7.
- 5) 坂本宣明. コロナ禍における産業医活動について. 産業保健 21 2021; 105: 8-9.
- 6) 厚生労働省. テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン. https://www.mhlw.go.jp/content/119_11500/000683359.pdf (2022.3.20 最終アクセス)
- 7) 原田仁希. コロナ禍で浮き彫りになった非正規雇用の新たな課題. 自治体問題研究所. <https://www.jichiken.jp/article/0259/> (2022.3.20 最終アクセス)

- 8) 周 燕飛. コロナ禍が賃金に与える影響. 日本労働研究雑誌 2021 ; 729 : 8-14.
- 9) 東京新聞. <どうなる格差 同一労働同一賃金>在宅勤務 派遣はダメ? 仕組み導入 正社員に後れ. 2020年5月18日公開.
<https://www.tokyo-np.co.jp/article/11715> (2022.3.20 最終アクセス)
- 10) 東京新聞. <新型コロナ>「非正規の雇用も守って」 出社も在宅勤務もできず 雇い止め. 2020年5月17日公開. <https://www.tokyo-np.co.jp/article/16783> (2022.3.20 最終アクセス)
- 11) 竹下郁子. 「休めるのは“上級国民”だけ」新型コロナ非正規労働者の嘆き。テレワーク対象外に生活補償なし. BUSINESS INSIDER 2020年2月25日公開.
<https://www.businessinsider.jp/post-208186> (2022.3.20 最終アクセス)
- 12) 朝日新聞. テレワーク「非正規だから対象外」はNG 指針改定へ. 2020年12月23日.
<https://www.asahi.com/articles/AS-NDR5CYBNDRULFA00V.html> (2022.3.20 最終アクセス)
- 13) 厚生労働省: 第2回 これからのテレワークでの働き方 に関する検討会 検討課題.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000684469.pdf> (2022.3.20 最終アクセス)
- 14) 石井加代子, 中山真緒, 山本勲. コロナ禍初期の緊急事態宣言下における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響. 日本労働研究雑誌 2021 ; 731 : 81-98.
- 15) 森川正之. コロナ危機下の在宅勤務の生産性: 就労者へのサーベイによる分析.
RIETI Discussion Paper Series 20-J-034 2020.
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/20j034.pdf> (2022.3.20 最終アクセス)

図 1. 本 Web 調査におけるスクリーニングの条件

【スクリーニングの質問】		
Q1. あなたの現在の職業を選んでください。(単一回答)		
1 公務員		
2 経営者・役員		* 抽出条件:
3 会社員(事務系)		正規雇用労働者:
4 会社員(技術系)		Q1で3-5のいずれかと回答し,
5 会社員(その他)		かつ Q2で1と回答し,
6 自営業		かつ Q3で2-5のいずれかと回答した者
7 自由業		
8 専業主婦(主夫)		非正規雇用労働者:
9 パート・アルバイト		Q1で3-5のいずれかと回答し,
10 学生		かつ Q2で2-4と回答し,
11 その他		かつ Q3で2-5のいずれかと回答した者
12 無職		
Q2. あなたの雇用形態を選んでください。(単一回答)		または
1 正社員(注1)		Q1で9と回答し,
2 契約社員(注2)		かつ Q2で3と回答し,
3 パートタイム労働者(注3)		かつ Q3で2-5と回答した者
4 派遣労働者(注4)		
5 臨時・日雇労働者(注5)		
6 その他()		
Q3. 現在の雇用形態になってから、どれくらい経ちますか?(単一回答)		
1 1年未満		
2 1年以上3年未満		
3 3年以上5年未満		
4 5年以上10年未満		
5 10年以上		

(注1)「正社員」とは、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない方をいいます。

(注2)「契約社員」とは、フルタイム勤務で1か月を超える雇用期間の定めのある方をいいます。

(注3)「パートタイム労働者」とは、一般社員(フルタイム勤務者で基幹業務を行う社員)より

1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働時間が少ない方で、

雇用期間の定めがない、又は1か月を超える期間を定めて雇われている方をいいます。

(注4)「派遣労働者」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律に基づく労働者派遣事業を行う事業所から派遣された方をいいます。

(注5)「臨時・日雇労働者」とは、1か月以内の期間を定めて雇われている方をいいます。

上記の「正社員」、「契約社員」、「パートタイム労働者」、「派遣労働者」に

該当しない方は、こちらに○をつけてください。

表1 正規／非正規雇用労働者の基本属性

	男 性					女 性				
	正規 (n=471)		非正規 (n=446)		p値 (χ^2 検定)	正規 (n=459)		非正規 (n=464)		p値 (χ^2 検定)
	人数	(%)	人数	(%)		人数	(%)	人数	(%)	
年 代										
20歳代	96	(20.4)	88	(19.7)	p=0.972	96	(20.9)	87	(18.8)	p=0.937
30歳代	92	(19.5)	87	(19.5)		92	(20.0)	96	(20.7)	
40歳代	92	(19.5)	89	(20.0)		91	(19.8)	91	(19.6)	
50歳代	100	(21.2)	89	(20.0)		89	(19.4)	92	(19.8)	
60歳代	91	(19.3)	93	(20.9)		91	(19.8)	98	(21.1)	
	471	100.0	446	100.0		459	100.0	464	100.0	
最終学歴										
中学校	7	(1.5)	13	(2.9)	p<0.001	1	(0.2)	13	(2.8)	p<0.001
高等学校	111	(23.6)	151	(33.9)		117	(25.5)	139	(30.0)	
専門学校	43	(9.1)	58	(13.0)		73	(15.9)	84	(18.1)	
短期大学	5	(1.1)	14	(3.1)		74	(16.1)	101	(21.8)	
高等専門学校	13	(2.8)	10	(2.2)		14	(3.1)	12	(2.6)	
大学	250	(53.1)	177	(39.7)		176	(38.3)	110	(23.7)	
大学院	36	(7.6)	13	(2.9)		3	(0.7)	2	(0.4)	
その他	1	(0.2)	0	(0.0)		0	(0.0)	0	(0.0)	
答えたくない	5	(1.1)	10	(2.2)	1	(0.2)	3	(0.6)		
婚姻状態										
婚姻なし	152	(32.3)	299	(67.0)	p<0.001	245	(53.4)	161	(34.7)	p<0.001
婚姻あり	319	(67.7)	147	(33.0)		214	(46.6)	303	(65.3)	
産業三部門における回答人数										
第一次産業	3	(0.6)	16	(3.6)	p<0.001	1	(0.2)	8	(1.7)	p=0.002
第二次産業	182	(38.6)	76	(17.0)		96	(20.9)	63	(13.6)	
第三次産業	283	(60.1)	338	(75.8)		354	(77.1)	380	(81.9)	
分類不能な産業、わからない	3	(0.6)	16	(3.6)		8	(1.7)	13	(2.8)	
会社で行っている業務										
管理的職業従事者	71	(15.1)	10	(2.2)	p<0.001	17	(3.7)	2	(0.4)	p<0.001
専門的・技術的職業従事者	128	(27.2)	45	(10.1)		87	(19.0)	53	(11.4)	
事務従事者	70	(14.9)	61	(13.7)		230	(50.1)	136	(29.3)	
販売従事者	37	(7.9)	50	(11.2)		40	(8.7)	70	(15.1)	
サービス職業従事者	38	(8.1)	86	(19.3)		43	(9.4)	91	(19.6)	
保安職業従事者	6	(1.3)	8	(1.8)		0	(0.0)	1	(0.2)	
農林・漁業従事者	0	(0.0)	4	(0.9)		0	(0.0)	5	(1.1)	
生産工程従事者	64	(13.6)	48	(10.8)		15	(3.3)	35	(7.5)	
輸送・機械運転従事者	12	(2.5)	18	(4.0)		2	(0.4)	2	(0.4)	
建設・採掘従事者	10	(2.1)	2	(0.4)		2	(0.4)	1	(0.2)	
運搬・清掃・包装等従事者	11	(2.3)	56	(12.6)	2	(0.4)	22	(4.7)		
分類不能の職業	24	(5.1)	58	(13.0)	21	(4.6)	46	(9.9)		
勤務場所(事業所)での従業員数										
5人未満	34	(7.2)	42	(9.4)	p<0.001	77	(16.8)	67	(14.4)	p<0.001
5人～10人未満	46	(9.8)	58	(13.0)		72	(15.7)	85	(18.3)	
10人～20人未満	61	(13.0)	65	(14.6)		62	(13.5)	92	(19.8)	
20人～30人未満	39	(8.3)	34	(7.6)		41	(8.9)	39	(8.4)	
30人～50人未満	55	(11.7)	39	(8.7)		40	(8.7)	48	(10.3)	
50人～100人未満	62	(13.2)	51	(11.4)		44	(9.6)	34	(7.3)	
100人～200人未満	45	(9.6)	33	(7.4)		31	(6.8)	23	(5.0)	
200人～300人未満	18	(3.8)	17	(3.8)		22	(4.8)	8	(1.7)	
300人～500人未満	19	(4.0)	12	(2.7)		20	(4.4)	10	(2.2)	
500人～1,000人未満	27	(5.7)	5	(1.1)		9	(2.0)	9	(1.9)	
1,000人～3,000人未満	26	(5.5)	12	(2.7)		15	(3.3)	2	(0.4)	
3,000人～5,000人未満	9	(1.9)	3	(0.7)		2	(0.4)	0	(0.0)	
5,000人以上	15	(3.2)	6	(1.3)		8	(1.7)	4	(0.9)	
わからない	15	(3.2)	69	(15.5)	16	(3.5)	43	(9.3)		
世帯年収										
200万未満	9	(1.9)	64	(14.3)	p<0.001	16	(3.5)	39	(8.4)	p<0.001
200～400万未満	66	(14.0)	150	(33.6)		93	(20.3)	108	(23.3)	
400～600万未満	128	(27.2)	65	(14.6)		90	(19.6)	90	(19.4)	
600～800万未満	97	(20.6)	48	(10.8)		102	(22.2)	65	(14.0)	
800～1000万未満	57	(12.1)	23	(5.2)		40	(8.7)	30	(6.5)	
1000～1200万未満	32	(6.8)	8	(1.8)		26	(5.7)	20	(4.3)	
1200～1500万未満	20	(4.2)	4	(0.9)		18	(3.9)	12	(2.6)	
1500～2000万未満	5	(1.1)	2	(0.4)		8	(1.7)	5	(1.1)	
2000万円以上	3	(0.6)	0	(0.0)		5	(1.1)	1	(0.2)	
わからない	54	(11.5)	82	(18.4)		61	(13.3)	94	(20.3)	
無回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)		

表 2. 正規／非正規雇用労働者の在宅勤務状況

	男 性				p値 (χ^2 検定)	女 性				p値 (χ^2 検定)	
	正規 (n=471)		非正規 (n=446)			正規 (n=459)		非正規 (n=464)			
	人数	(%)	人数	(%)		人数	(%)	人数	(%)		
在宅勤務(最も多かった時期)											
週5回以上	75	(15.9)	35	(7.8)		65	(14.2)	32	(6.9)		
週3～4回	39	(8.3)	30	(6.7)		40	(8.7)	25	(5.4)		
週2回	26	(5.5)	13	(2.9)		26	(5.7)	13	(2.8)		
週1回	25	(5.3)	9	(2.0)	p<0.001	5	(1.1)	7	(1.5)	p<0.001	
週1回未満	20	(4.2)	6	(1.3)		14	(3.1)	6	(1.3)		
行っていない	283	(60.1)	332	(74.4)		304	(66.2)	368	(79.3)		
その他	3	(0.6)	21	(4.7)		5	(1.1)	13	(2.8)		
在宅勤務(現在:2021年11月)											
週5回以上	42	(8.9)	29	(6.5)		30	(6.5)	20	(4.3)		
週3～4回	25	(5.3)	15	(3.4)		28	(6.1)	20	(4.3)		
週2回	26	(5.5)	10	(2.2)		25	(5.4)	14	(3.0)		
週1回	22	(4.7)	14	(3.1)	p<0.001	10	(2.2)	8	(1.7)	p=0.036	
週1回未満	24	(5.1)	8	(1.8)		12	(2.6)	4	(0.9)		
行っていない	329	(69.9)	352	(78.9)		344	(74.9)	384	(82.8)		
その他	3	(0.6)	18	(4.0)		10	(2.2)	14	(3.0)		

表 3. 週 1 回以上在宅勤務をしていた正規／非正規雇用労働者の Web 会議システムの活用状況 (在宅勤務時)

Web会議システムの利用目的	現在、週1回以上在宅勤務の男性				p値 (χ^2 検定)	現在、週1回以上在宅勤務の女性				p値 (χ^2 検定)
	正規 (n=115)		非正規 (n=68)			正規 (n=93)		非正規 (n=62)		
	人数	(%)	人数	(%)		人数	(%)	人数	(%)	
自社外の人を含む会議	55	(47.8)	15	(22.1)	p=0.001	32	(34.4)	6	(9.7)	p<0.001
自社内の会議	65	(56.5)	25	(36.8)	p=0.010	51	(54.8)	10	(16.1)	p<0.001
所属部署内のミーティングや朝礼	49	(42.6)	17	(25.0)	p=0.017	38	(40.9)	8	(12.9)	p<0.001
社外研修の受講	18	(15.7)	6	(8.8)	p=0.186	15	(16.1)	5	(8.1)	p=0.142
社内研修の受講	32	(27.8)	11	(16.2)	p=0.072	24	(25.8)	5	(8.1)	p=0.006
健康相談	4	(3.5)	3	(4.4)	p=0.750	3	(3.2)	2	(3.2)	p=1.000
メンタルヘルス相談	6	(5.2)	1	(1.5)	p=0.202	4	(4.3)	1	(1.6)	p=0.353
保健指導	5	(4.3)	2	(2.9)	p=0.632	4	(4.3)	1	(1.6)	p=0.353
歯科保健指導	3	(2.6)	1	(1.5)	p=0.611	2	(2.2)	0	(0.0)	p=0.245
栄養指導	2	(1.7)	0	(0.0)	p=0.274	2	(2.2)	0	(0.0)	p=0.245
運動指導	1	(0.9)	0	(0.0)	p=0.441	2	(2.2)	0	(0.0)	p=0.245
あてはまるものはない	31	(27.0)	25	(36.8)	p=0.164	28	(30.1)	45	(72.6)	p<0.001

表 4. 週 1 回以上在宅勤務をしていた正規／非正規雇用労働者における今後の在宅勤務の希望

今後の在宅勤務の希望	現在、週1回以上在宅勤務の男性				p値 (χ^2 検定)	現在、週1回以上在宅勤務の女性				p値 (χ^2 検定)
	正規 (n=115)		非正規 (n=68)			正規 (n=93)		非正規 (n=62)		
	人数	(%)	人数	(%)		人数	(%)	人数	(%)	
今後も在宅勤務は続けるべき (週5回以上)	33	(28.7)	22	(32.4)		27	(29.0)	11	(17.7)	
今後も在宅勤務は続けるべき (週3～4回)	30	(26.1)	14	(20.6)		34	(36.6)	15	(24.2)	
今後も在宅勤務は続けるべき (週2回)	29	(25.2)	15	(22.1)		14	(15.1)	15	(24.2)	
今後も在宅勤務は続けるべき (週1回)	6	(5.2)	5	(7.4)	p=0.712	4	(4.3)	2	(3.2)	p=0.160
今後も在宅勤務は続けるべき (週1回未満)	3	(2.6)	1	(1.5)		1	(1.1)	1	(1.6)	
今後は在宅勤務をやめるべき	4	(3.5)	5	(7.4)		3	(3.2)	3	(4.8)	
新型コロナウイルスが終息したら、 在宅勤務はやめるべき	10	(8.7)	5	(7.4)		8	(8.6)	10	(16.1)	
その他	0	(0.0)	1	(1.5)		2	(2.2)	5	(8.1)	

表5. 週1回以上在宅勤務をしていた正規/非正規雇用労働者の基本属性

	現在、週1回以上在宅勤務の男性			現在、週1回以上在宅勤務の女性		
	正規 (n=115)		非正規 (n=68)	正規 (n=93)		非正規 (n=62)
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
最終学歴						
中学校	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
高等学校	14	(12.2)	14	(20.6)	9	(9.7)
専門学校	7	(6.1)	9	(13.2)	4	(4.3)
短期大学	1	(0.9)	4	(5.9)	16	(17.2)
高等専門学校	3	(2.6)	4	(5.9)	4	(4.3)
大学	67	(58.3)	33	(48.5)	60	(64.5)
大学院	21	(18.3)	3	(4.4)	0	(0.0)
その他	1	(0.9)	0	(0.0)	0	(0.0)
答えたくない	1	(0.9)	1	(1.5)	0	(0.0)
婚姻状態						
婚姻なし	31	(27.0)	39	(57.4)	49	(52.7)
婚姻あり	84	(73.0)	29	(42.6)	44	(47.3)
産業三部門における回答人数						
第一次産業	2	(1.7)	7	(10.3)	0	(0.0)
第二次産業	46	(40.0)	9	(13.2)	16	(17.2)
第三次産業	67	(58.3)	50	(73.5)	74	(79.6)
分類不能な産業、わからない	0	(0.0)	2	(2.9)	3	(3.2)
会社で行っている業務						
管理的職業従事者	26	(22.6)	6	(8.8)	7	(7.5)
専門的・技術的職業従事者	38	(33.0)	18	(26.5)	16	(17.2)
事務従事者	22	(19.1)	18	(26.5)	59	(63.4)
販売従事者	7	(6.1)	6	(8.8)	2	(2.2)
サービス職業従事者	6	(5.2)	10	(14.7)	6	(6.5)
保安職業従事者	1	(0.9)	0	(0.0)	0	(0.0)
農林・漁業従事者	0	(0.0)	1	(1.5)	0	(0.0)
生産工程従事者	6	(5.2)	2	(2.9)	1	(1.1)
輸送・機械運転従事者	0	(0.0)	1	(1.5)	0	(0.0)
建設・採掘従事者	2	(1.7)	1	(1.5)	0	(0.0)
運搬・清掃・包装等従事者	2	(1.7)	3	(4.4)	1	(1.1)
分類不能の職業	5	(4.3)	2	(2.9)	1	(1.1)
勤務場所(事業所)での従業員数						
5人未満	5	(4.3)	7	(10.3)	8	(8.6)
5人～10人未満	9	(7.8)	4	(5.9)	3	(3.2)
10人～20人未満	9	(7.8)	7	(10.3)	6	(6.5)
20人～30人未満	6	(5.2)	7	(10.3)	5	(5.4)
30人～50人未満	11	(9.6)	5	(7.4)	9	(9.7)
50人～100人未満	12	(10.4)	10	(14.7)	11	(11.8)
100人～200人未満	9	(7.8)	6	(8.8)	12	(12.9)
200人～300人未満	5	(4.3)	1	(1.5)	9	(9.7)
300人～500人未満	10	(8.7)	4	(5.9)	5	(5.4)
500人～1,000人未満	9	(7.8)	2	(2.9)	4	(4.3)
1,000人～3,000人未満	10	(8.7)	1	(1.5)	9	(9.7)
3,000人～5,000人未満	6	(5.2)	1	(1.5)	2	(2.2)
5,000人以上	12	(10.4)	4	(5.9)	6	(6.5)
わからない	2	(1.7)	9	(13.2)	4	(4.3)
世帯年収						
200万未満	3	(2.6)	6	(8.8)	3	(3.2)
200～400万未満	9	(7.8)	19	(27.9)	12	(12.9)
400～600万未満	27	(23.5)	12	(17.6)	18	(19.4)
600～800万未満	22	(19.1)	12	(17.6)	20	(21.5)
800～1000万未満	18	(15.7)	6	(8.8)	6	(6.5)
1000～1200万未満	13	(11.3)	3	(4.4)	11	(11.8)
1200～1500万未満	9	(7.8)	1	(1.5)	9	(9.7)
1500～2000万未満	2	(1.7)	2	(2.9)	5	(5.4)
2000万円以上	2	(1.7)	0	(0.0)	2	(2.2)
わからない	10	(8.7)	7	(10.3)	7	(7.5)
無回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)

資料 2

分析に用いた質問項目（Web 調査会社から提供される基本属性を除く）

Q1. あなたは現在、会社で主にどのような業務を行っていますか？

該当する職種がご不明の場合には、以下のリンクで確認してください。

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/kou_h21.htm

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/htoukeib/TopDisp.do?bKind=20>

1. 管理的職業従事者
2. 専門的・技術的職業従事者
3. 事務従事者
4. 販売従事者
5. サービス職業従事者
6. 保安職業従事者
7. 農林・漁業従事者
8. 生産工程従事者
9. 輸送・機械運転従事者
10. 建設・採掘従事者
11. 運搬・清掃・包装等従事者
12. 分類不能の職業

Q2. あなたの勤務場所（事業所）での従業員数を以下から選んでください。

1. 5人未満
2. 5人～10人未満
3. 10人～20人未満
4. 20人～30人未満
5. 30人～50人未満
6. 50人～100人未満
7. 100人～200人未満
8. 200人～300人未満
9. 300人～500人未満
10. 500人～1000人未満
11. 1000人～3000人未満
12. 3000人～5000人未満
13. 5000人以上
14. わからない

Q3. あなたの最終学歴をお答えください。

1. 中学校
2. 高等学校
3. 専門学校
4. 短期大学
5. 高等専門学校
6. 大学
7. 大学院
8. その他
9. 答えたくない

Q4. 新型コロナウイルス感染症の影響で、在宅勤務を行っていますか？

在宅勤務が最も多かった時期と、現在の在宅勤務の状況についてお答えください。

① 在宅勤務が最も多かった時期の状況

1. 週5回以上
2. 週3~4回
3. 週2回
4. 週1回
5. 週1回未満
6. 行っていない
7. その他

② 現在の在宅勤務の状況

1. 週5回以上
2. 週3~4回
3. 週2回
4. 週1回
5. 週1回未満
6. 行っていない
7. その他

Q 5. 在宅勤務が始まってから、Zoom や Teams などのオンラインで実施した経験があることを選んでください。
(複数回答可)

① 自宅からアクセス

1. 自社外の人を含む会議
2. 自社内の会議
3. 所属部署内のミーティングや朝礼
4. 社外研修の受講
5. 社内研修の受講
6. 健康相談
7. メンタルヘルス相談
8. 保健指導
9. 歯科保健指導
10. 栄養指導
11. 運動指導
12. あてはまるものはない

Q 6. 今後も在宅勤務は続けるべきだと思いますか？

1. 今後も在宅勤務は続けるべき (週 5 回以上)
2. 今後も在宅勤務は続けるべき (週 3~4 回)
3. 今後も在宅勤務は続けるべき (週 2 回)
4. 今後も在宅勤務は続けるべき (週 1 回)
5. 今後も在宅勤務は続けるべき (週 1 回未満)
6. 今後は在宅勤務をやめるべき
7. 新型コロナウイルスが終息したら、在宅勤務はやめるべき
8. その他