

## SE 労働のテレワークとその問題点

2023.2.27

電算労（電算機関連労働組合協議会）

事務局長 横山南人

この報告書は、2021年6月に学習の友社より発行された「検証・テレワーク」に掲載された「コミュニケーションを困難にするSEにとってのテレワーク」を要約したものです。

### 【SE労働と健康研究会】

最初にSE労働と健康研究会を紹介させていただきます。

働くもののいのちと健康を守る全国センターではSE労働者にメンタルヘルス疾患などの健康被害や過労死が多発している実態を重視し、その改善をめざして2013年5月、現役・OBのSE労働者、労働相談員、労働組合などの協力を得て「SE労働と健康研究会」を立ち上げました。同研究会では、SE労働者の実態把握、過労死遺族や弁護士、研究者などからの聞き取り調査などを行い、検討してきており電算機関連労働組合講義会（以下、電算労）も発足当初から参加しています。

SE労働と健康研究会では、SEの健康被害や過労死の要因として、

- ① システム開発においてユーザー企業の都合で度重なる仕様変更があること
- ② そういう中でも納期を厳守しなければならない場合があること
- ③ IT技術者が人員不足であること

を要因とする長時間過密労働が発生し、これらを要因として、さらに、

- ④ 労働者が十分に教育・指導がされずにプロジェクトに配置されたことで、スキルミスマッチが起きて精神的に追い込まれてしまう場合があること

などを指摘しており、その結果、うつ病などを発症し過労死や過労自死に至るケースも起きています。

IT化が進み、情報システムが無くては社会生活が成り立たない状況になっています。その一翼を担うSEにとって、法令が遵守され、安全・健康が確保され、ストレスが少なく生きいきと働き続けられる環境のもとで、働きがいを持って成長していくことができ、8時間働けば暮らしていける賃金が保障される—ディーセントワークを構築することが重要であり、こうしたことを実現することは、労働災害を防ぐことにもつながり、労働者だけでなく業界や企業の発展にとっても有益であることから、情報サービス産業の健全化にむけた提言をまとめました。

情報サービス産業の健全化にむけた提言



【新型コロナウイルス感染症とIT 産業労働者の実態調査】

SE 労働と健康研究会では、「新型コロナウイルス感染症とIT 産業労働者の実態調査」を Web アンケートにて行いました。

この調査は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う職場の状況、主にテレワークの実態について調査し、SE 労働にどのような影響があるのかを把握し、問題点を明らかにすることを目的としています。

このアンケート結果とその分析をもとに SE 労働のテレワークの実態とその問題点について報告します。

【テレワークの実施状況】

職場でテレワークが実施されている割合は右下グラフのとおりで 90%近く（①、②および③の合計）あります。

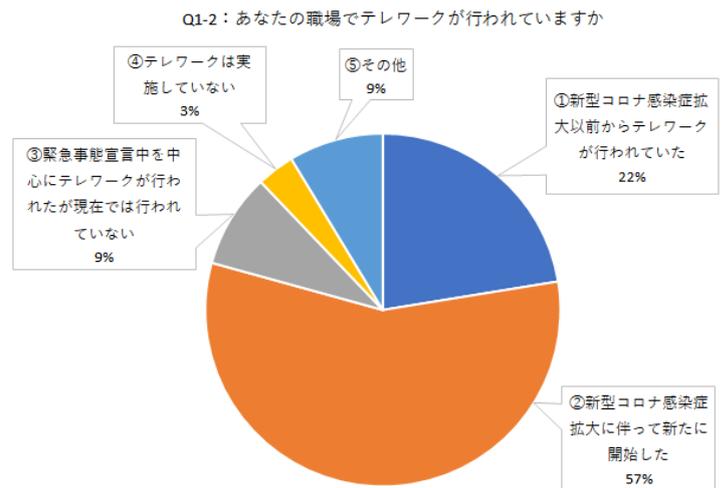
なお、③は昨年の緊急事態宣言時について、その解除後に回答しているもので、現在は、再度の緊急事態宣言が出されていますので実施されているものと思われます。

テレワークを行っている人の割合は 1 割程度から 9 割以上のところまで企業によってその割合は様々ようです。

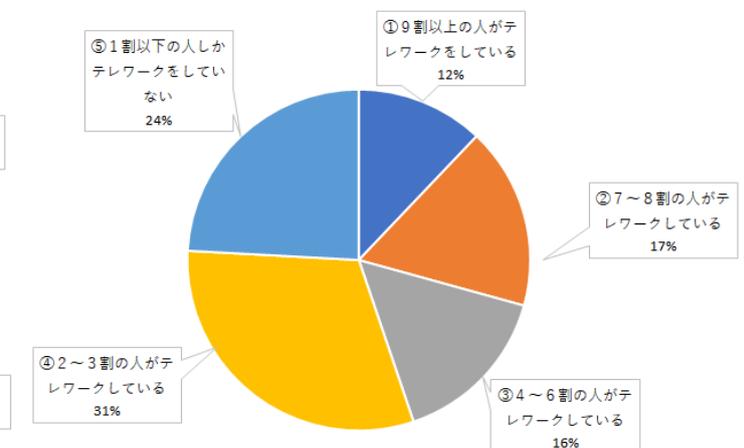
【テレワークの実態】

テレワークにおける労働時間の実態は、通常勤務とほぼ変わらない（7～8 時間）人が約半数、超過勤務がある人が約 4 割、少ないという人は 4% に過ぎません。

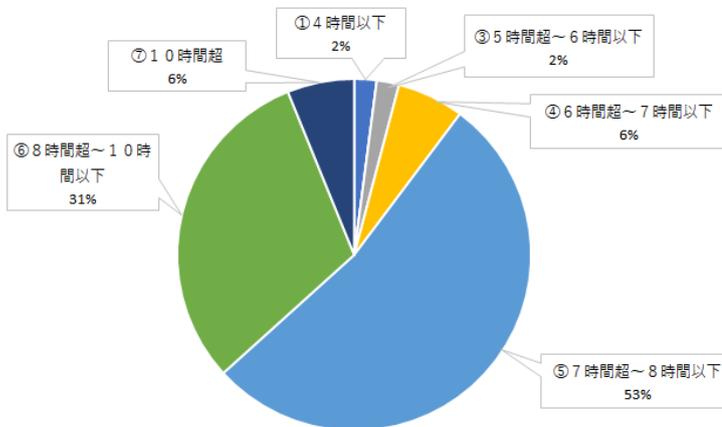
1 ヶ月間内テレワークを行った日数は半数近くが 9 割以上、7～8 割が 4 分の 1、4～6 割および 2～3 割が 12%、1 割以下は 4%です。



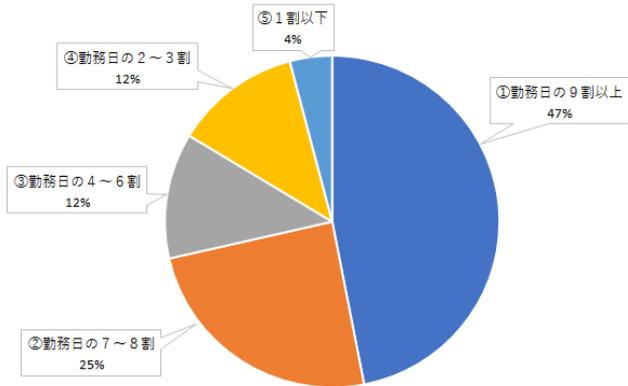
Q1-3：あなたの職場では現在テレワークを行っている人の割合はどうか



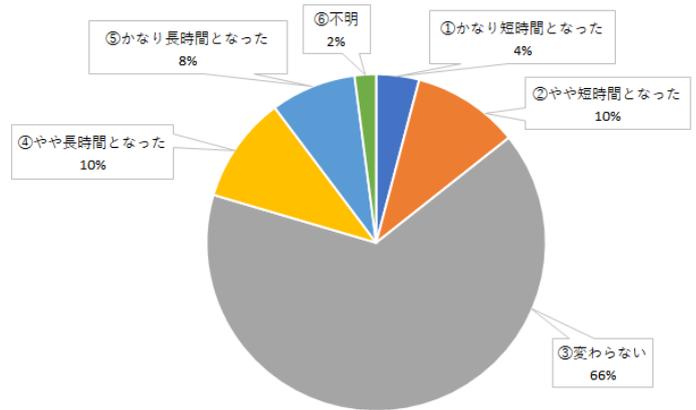
Q2-4：テレワークをした日の勤務時間はどのくらいですか（どのくらいでしたか）



Q2-3：ピーク時の1ヶ月間（※）でどのくらいの割合でテレワークを行っていますか（行っていましたか）（※）最もテレワークでの勤務日数が多かった月



Q2-5：テレワークを行って勤務時間はテレワーク以前と比較してどうでしょうか

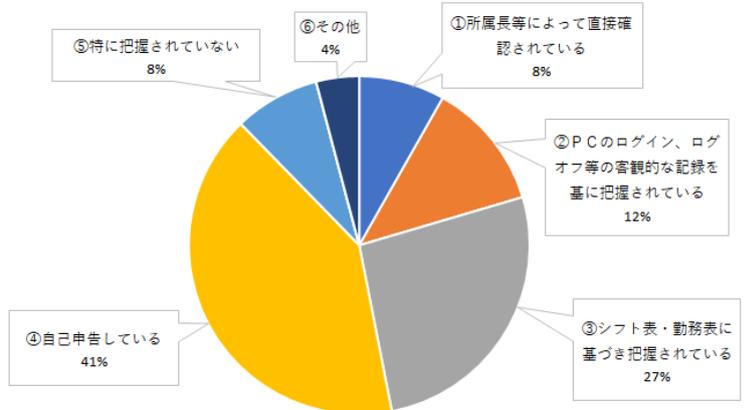


テレワークでの勤務時間がそれ以前と比較してどうなったかは、変わらないが66%、減った人（①+②）は14%、増えた人（④+⑤）は18%です。

テレワークになったからといって、仕事量の増減の傾向は特にみられません。

労働時間管理については自己管理が41%で最も多く、PCのログイン、ログオフなど何らかの形で把握されているケースが約半数で、8割は正確に把握されているようです。

Q2-8：あなたご自身の労働時間を会社はどのように把握していますか



テレワークを行うにあたり、パソコンが必要で通信費などがかかることにはなりますが、その費用について会社からの支給については、4分の1が毎月の支給があり、初期費用のみが12%全額自己負担は42%です。

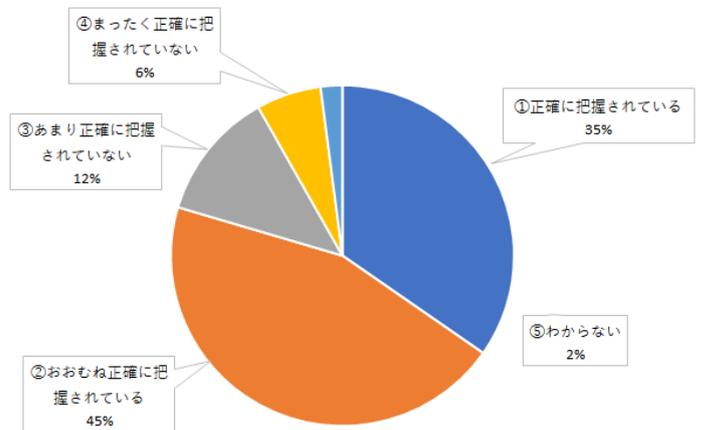
通勤費がかからなくなることもあり、通信費等のテレワーク費用については当然ながら会社が負担すべきだと思いますが、必ずしもそうはなっていないようです。

テレワークを行ったときのメリットについてもっとも多いのは、「通勤時間が無くなった」で約90%の人が上げています。

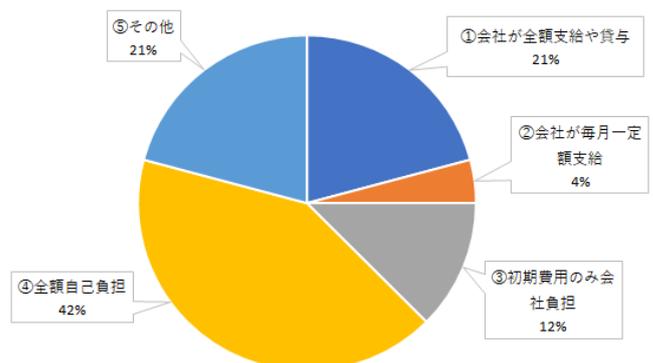
東京都の通勤時間の平均は43.8分（統計情報リサーチによる）ですから、往復で87.6分、1日に約1時間30分の時間の余裕が生まれることとなります。

2番目に多いのは、「新型コロナウイルス感染リスクが減った」で77.6%です。そして、約半数の人が「自分のペースで仕事ができる」と「服装が自由」を上げています。

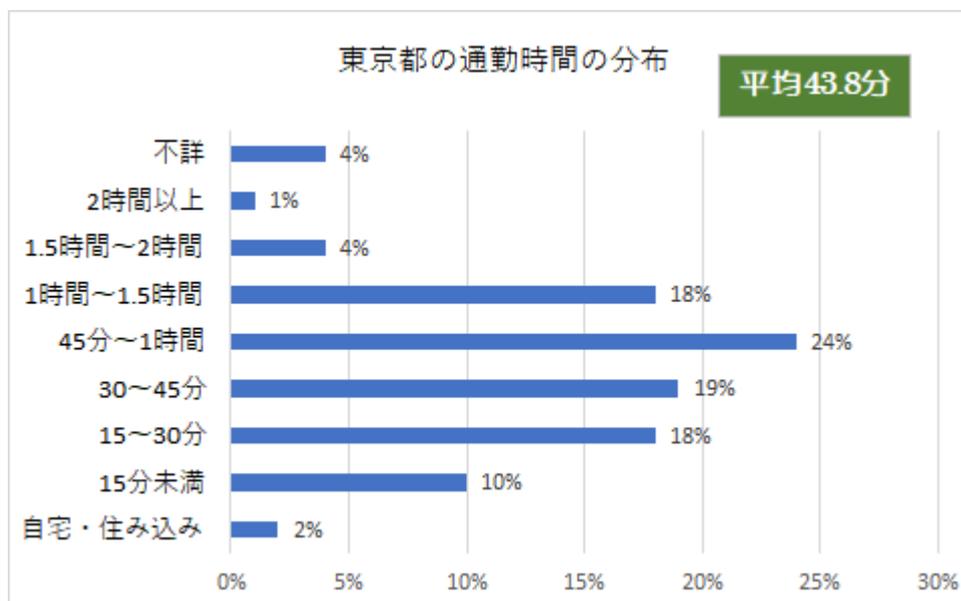
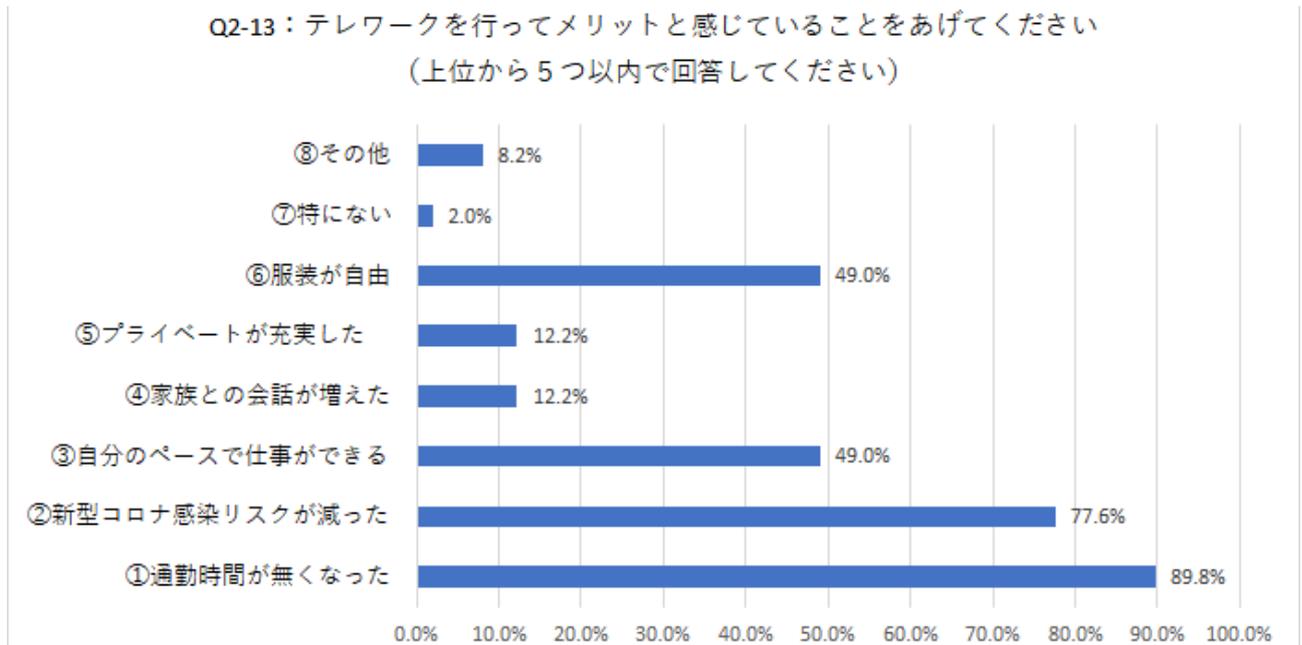
Q2-9：労働時間は正確に把握されていますか



Q2-15：PCやネット通信費等の費用



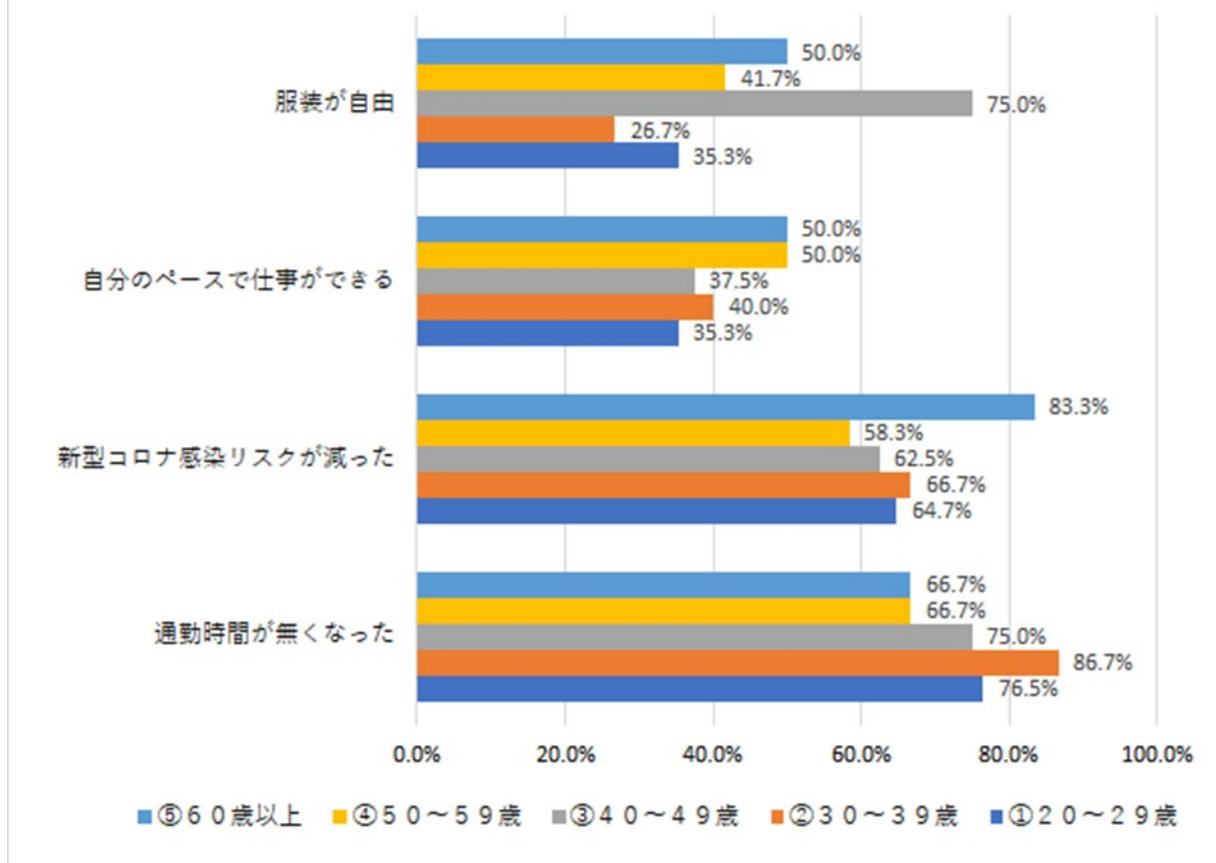
その他のメリットとしては、「子供の学校関連の用事に参加しやすくなった。」、「親の介護にフレキシブルに対応できる。」、「平日の休憩時間を家事に活用する事により、家事負担を分散できた。」などがあります。



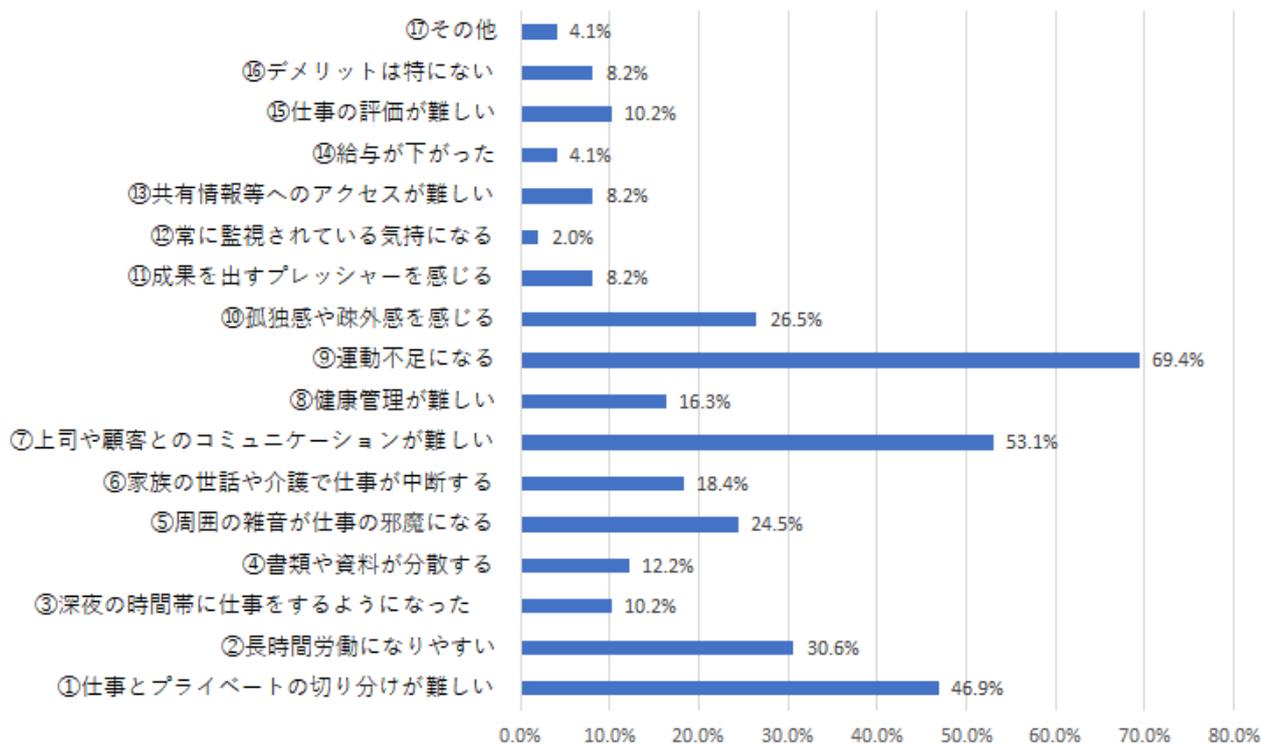
メリットについて上位を年齢層別にみると、「新型コロナウイルス感染リスクが減った」を一番のメリットに上げているのは60歳以上で、感染時、重症化のリスクが高いということを意識していることが伺えます。「服装が自由」を一番のメリットに上げているのは40～49歳で、おそらくこの年齢層が最も会社で切る服にお金をかけているということかと思われます。

「自分のペースで仕事ができる」というのは比較的年齢の高い層が多くなっています。年齢から言うと管理職、あるいはそれに近い職位であって、部下の管理・指導等会社においては自分の仕事以外で時間を取られることがあるがテレワークではそれから解放される、ということではないかと思われます。

テレワークを行ってメリットと感じていること（年齢層別）



Q2-12：テレワークを行ってデメリットと感じていることをあげてください  
（上位から5つ以内で回答してください）



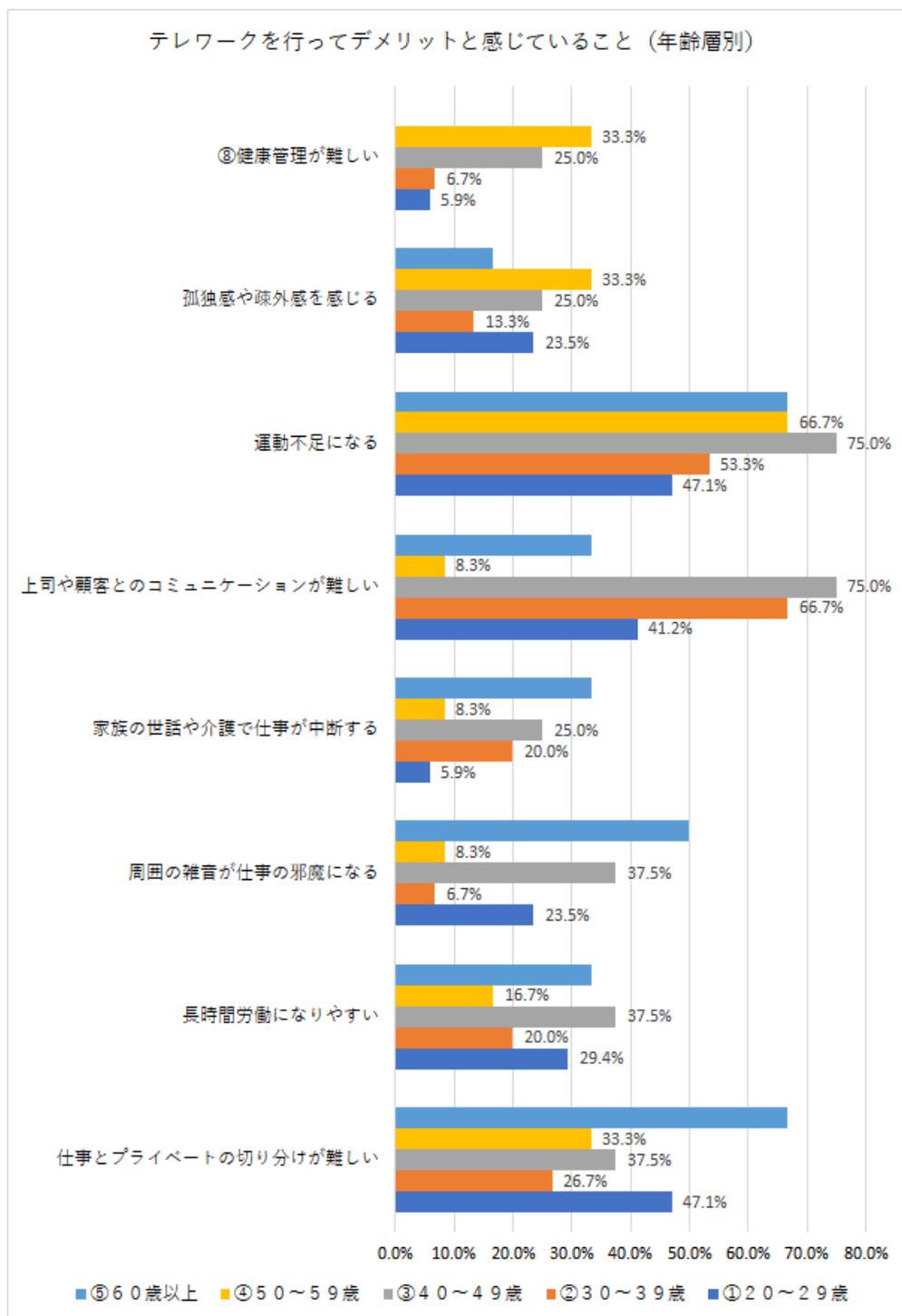
一方、デメリットとしては69.4%の人が「運動不足になる」をあげています。

2番目に多いのが「上司や顧客とのコミュニケーションが難しい」で53.1%、その後、「仕事とプライベートの切り分けが難しい」、「長時間労働になりやすい」、「孤独感や疎外感を感じる」、「周囲の雑音の仕事の邪魔になる」と続きます。

年齢層別に見てみると「運動不足」については若い人より、40代以上の人にその傾向が若干強いようです。

「コミュニケーションの困難」は、年齢層で違いが出ています。働き盛りの30代、40代が多く、20代がそれに続いています。

その他もそれぞれ違いが出ていますが、家族構成、住宅環境などに依るものと思われる。



### 【テレワークにおける問題点】

テレワークにおける最大の問題点は、コミュニケーションです。

システム開発の場合、通常プロジェクトを組んで行いますが、社内においてコミュニケーションを図りながら開発を行う場合とテレワークで行う場合とではコミュニケーションの質が全く違ってきます。

テレワークで行う場合、プロジェクトメンバーとのコミュニケーションは、例えば定例の進捗会議など Web 会議を設定して行うこととなりますが、それ以外はメール、あるいは電話ということになります。

そして、テレワークにおけるコミュニケーションは必要最小限のやり取りのみになりがちです。

社内で行う場合は、進捗会議でも個別の打合せ、あるいは分からないことを先輩に教えてもらう場合など常に対面でのコミュニケーションになります。

SE 労働と健康研究会メンバーのお一人である、産業医の阿部眞雄先生は、「高コンテクストな文化をもつ集団（暗黙知・風習が多い集団）では、そのメンバーは膨大なコンテクスト情報を含みうるコミュニケーションで安心感・居場所感を得る。」と言います。

さらに、「コンテクストが低いと知的及び心理的安全性の低下を招き、孤立とメンタルヘルス不調を増やす。」と指摘されています。

ここでのコンテクストとは IT 用語としてのコンテクストではなく、文脈、脈絡、背景などのコミュニケーションの基盤となる文化の共有度合いといった意味です。

このようにテレワークにおけるコミュニケーションは低コンテクストを招き、その結果孤独感や疎外感を感じるようになり、メンタルヘルス不調に陥る危険性をはらんでいます。

アンケートでも、「上司や顧客とのコミュニケーションが難しい」、「孤独感や疎外感を感じる」といったデメリットを多くの人が回答しているのは前述の通りです。

また、テレワークにおける会話は Web 会議または電話ということになりますが、この場合、単なるバーバル・コミュニケーションが多くを占めるようになります。

先に上げた例で分からないことを先輩に教えてもらう時など、対面のコミュニケーションでは、例えば資料を示して指差しなどして説明する、ここは大事だと念押しで声を大にして言うなどといったジェスチャーや態度、表情、さらには声のトーンや大きさ、などの非言語のメッセージを多く含んだノンバーバル・コミュニケーションが多用されます。

テレワークにおける会話ではノンバーバル・コミュニケーションが難しく、コミュニケーション不全に陥る危険性があります。

その結果として、親近感や連帯感といった人間関係が醸し出されにくく、それがまた「孤独感や疎外感」といったことに繋がっていきます。

次に指摘したい点は、「勤怠の管理がしにくくなる」という点です。

これは単に経営サイドにおける技術的な、あるいは単なる方法論ということにとどまりません。

アンケートにあるように労働時間管理については自己管理が 41%で最も多く、客観的な管理は PC のログイン、ログオフなどによって把握されています。

労働時間管理について、その実態を厳密に把握しようとする場合、何らかのツール（システム）を導入することになります。

厳密に把握しようとするほど、監視が強化されることとなります。これは、テレワークをリモコンワーク（阿部先生の造語）に変えていくこととなります。

四六時中監視され、その中で仕事をする。これでは、労働者が自らの意思で創造性をもって仕事をすることはできず、操られて仕事をするというリモコンワークに変わります。これでは、ILO が求めるディセントワークとはかけ離れて、働き甲斐や人間らしい仕事を求めることはできず、ストレスの要因になることは容易に想像されます。

アンケートでは自己管理が最も多くなっています。自己申告で会社側も問題なしする場合は、問題生じないでしょうか。必ずしもそうとは言い切れません。

テレワークにおける成果物について評価されることになりませんが、これが行き過ぎると、裁量労働制に移行され、そうすると超過勤務手当、いわゆる「残業」という概念がなくなります。さらに行き過ぎると IBM における 24×365 問題になりかねません。

その他のテレワークにおける問題として運動不足、自宅環境の問題などありますが、運動不足は自己管理の範囲で対応でき、自宅環境の問題は、テレワークオフィスを利用するなどの手段があります。

テレワークオフィスについては、ビジネスホテルなどを利用する手もあります。ただし、その場合は会社からの手当等が支給されるなどの制度が必要となるでしょう。

最後に SE 労働と健康研究会では、「新型コロナウイルス感染症と IT 産業労働者の実態調査」の中間報告を YouTube に掲載していますので、紹介させていただきご覧いただくことをお願いして、報告を終わります。

SE 労働と健康研究会

## コロナパニックによる急なりリモートワークで SE 労働はどう変わるか 「在宅テレワークをの切るために」

～ IT 産業労働者の実態調査・中間まとめから考える ～

<https://bit.ly/3knWyxY>

※bitly の短縮 URL を利用しています。

