

はじめに

今回は、不動産業におけるテレワーク導入・普及の実態などについて、取り上げている。本稿は、その後編である。後編では、不動産業におけるテレワーク導入・普及に関して、特に労働時間制度との関わりについて概観するとともに、産業全般におけるテレワーク導入の動きが不動産市場にどのような影響を与えるかについても検討を試みることにする。なお、章及び図表については前編からの通し番号となっている。

5. テレワークの導入と労働時間制度

既に触れたように、テレワークについては、労働時間制度やその他の労働条件が同じであれば、既存の就業規則のままでテレワーク勤務が可能である。テレワークを新型コロナウイルス感染予防の手段とのみとらえるのであれば、これで十分なのかもしれない。ただし、労働者の裁量拡大による生産性の向上、良好なワークライフバランスの実現といったより積極的な観点からいえば、法定労働時間に拘束されたままでは十分にテレワークを生かし切れない場面も想定される。

そこで、以下ではテレワーク導入に当たっての労働時間制度の活用実態やその運用状況について概観していくこととする。

(1) 労働時間制度の概要

実態について取り上げる前に、労働時間制度の概要について簡単に触れる。

使用者は、1週間に 40 時間、1日に8時間を超えて労働させてはならない（法定労働時間、労働基準法（以下「労基法」という。）第 32 条）。労働時間が6時間を超える場合には 45 分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩時間を一斉に与えなければならず（労基法第 34 条）、また、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならず（労基法第 35 条）。時間外及び休日労働をさせるためには、法令上の上限の範囲内で労使協定に定める必要がある（労基法第 36 条）。

上記の労働時間制度の例外として、次のような弾力的労働時間制度が設けられている。

①変形労働時間制（労基法第 32 条の2・第 32 条の4・第 32 条の5）

一定期間（1カ月以内の期間又は1カ月超1年以内の期間）を平均して法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度¹。交代制勤務の場合や季節等によって業務の繁閑に差がある場合に用いられる。

¹ 他に1週間単位の変形労働時間制（労基法第 32 条の5）も存する。1週 40 時間以内の範囲で1日 10 時間を上限としてその枠内で働く制度であるが、対象は常時使用する労働者が 30 人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店に限られることから、テレワークでの活用は想定できない。

②フレックスタイム制(労基法第 32 条の3)

3か月以内の一定期間で総労働時間を定め、その枠内で労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。コアタイム(必ず就業しなければならない時間帯)を設けることもできる。

③事業場外みなし労働時間制(労基法第 38 条の2)

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合であって、労働時間の算定が困難なときに、所定労働時間(業務遂行のためには通常所定労働時間を超える労働が必要な場合には当該業務遂行に通常必要な時間)労働したものとみなす制度。

④裁量労働制

・専門業務型裁量労働制(労基法第 38 条の3)

業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者について、労使協定で定めた時間を労働したものとみなす制度。新商品・新技術の研究開発業務、情報処理システムの分析・設計業務、記者・プロデューサー・ディレクターの業務、公認会計士・弁護士、建築士等の業務などが該当する(労基法施行規則第 24 条の2の2 第2項)。

・企画業務型裁量労働制(労基法第 38 条の4)

事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者について、労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす制度。

⑤高度プロフェッショナル制度(労基法第 41 条の2)

金融商品の開発の業務、ファンドマネージャー・トレーダー・ディーラーの業務、証券アナリストの業務、コンサルタントの業務、又は新たな技術・商品・役務の研究開発の業務に従事し、年収が 1,075 万円以上である労働者について、労基法に定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とする制度。

上記のうち、①変形労働時間制は、総労働時間の短縮のため業務の繁閑に応じ労働時間の配分を認める制度であり、労働者側の裁量拡大の趣旨は存しないが、テレワークでの活用も可能である。③事業場外みなし労働時間制については、労働時間を算定し難いという要件を満たす必要があり、通常の在宅勤務だと該当しない場合が多いと考えられる²。一方、②フレックスタイム制は、労働者の裁量の幅が大きく、家事・育児等との両立も実現させやすいことから、テレワークとの親和性が高いと考えられる。④裁量労働制と⑤高度プロフェッショナル制度は、業務内容に鑑みて労働者の裁量を大幅に認める制度であるが、テレワークでの業務実施も当然想定されることになる。

(2)テレワーカーに適用している労働時間制度

それでは、企業はテレワーカーにどのような労働時間制度を適用しているのかについてみていく。とはいっても最も容易に適用可能なのは、通常の労働時間制度(法定労働時間)であり、割合的にも圧倒的に多くなっている。図9は、テレワーカーに通常の労働時間制度を適用している事業所の割合を業種別に示したものである。

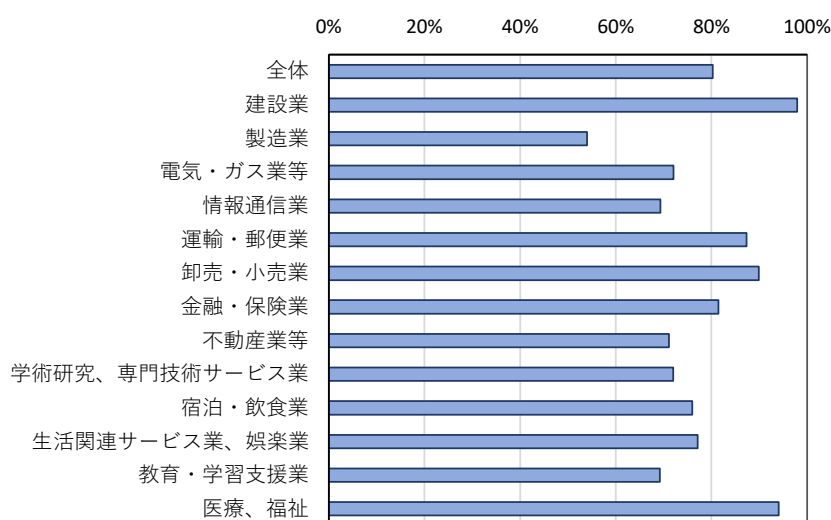
通常の労働時間制度の適用比率が最も高いのが、建設業、次いで医療、福祉、卸売・小売業、運輸・郵便業

² 在宅勤務で用いる情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、業務が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないことといった要件を満たす必要がある(『事業場外に関するみなし労働時間制』の適正な運用のために)(東京労働局・労働基準監督署 2015 年3月)。

の比率が高い。一方、通常の労働時間制度の適用比率が特に低いのが製造業である。いずれもテレワーク導入率が高くはない産業であるが(図2・3参照。)、建設業等適用比率が高い産業については管理部門の職員等にテレワークを導入した結果ではないか。他方、製造業については研究・開発部門など通常の労働時間により律する必要性の低い労働者によるテレワーク活用が多いのではないかと考える。

不動産業等については、通常の労働時間制度の適用比率がやや低めであり、情報通信業とほぼ同じレベルとなっている。なお、ここでの不動産業等とは、日本標準産業分類大分類の「不動産業、物品賃貸業」を意味するが、このうち会社数で 96%、事業所数で 92%を不動産業が占めており、概ね不動産業の傾向を示すものと考えられる³。

図 9. テレワーカーに通常の労働時間制度を適用している事業所の割合



注) 2024 年6月末現在。

テレワーカーのいない事業所は含まない。

「全体」には、上記グラフで挙げた産業以外の産業(林業、鉱業・採石業・砂利採取業、複合サービス事業、その他サービス業)を含む。

以上、図 10～12 も同じ。

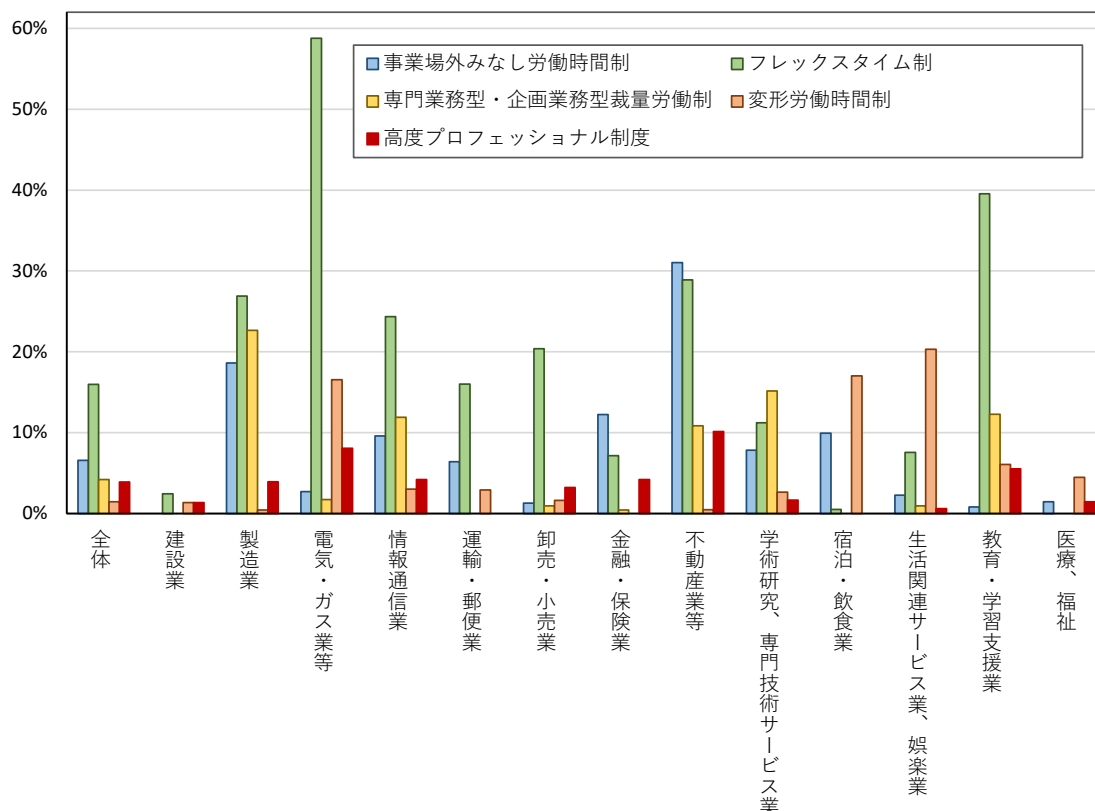
資料: 労働時間制度に関する実態調査・事業所調査(厚生労働省労働基準局 2024 年9月)(図 10～12 も同じ。)

次に、テレワーカーに対しては通常の労働時間制度以外にどのような労働時間制度を適用しているかについてみていく。図 10 は、テレワーカーに適用している労働時間制度(通常の労働時間制度以外)別の事業所割合について、産業別に示したものである。産業全体としては、フレックスタイム制の適用割合が高いが、それでも 16%程度である。フレックスタイム制は、電気・ガス業等や教育・学習支援業での適用割合が高いが、幅広い業種で用いられている。事業場外みなし労働時間制は不動産業等や製造業で、裁量労働制は製造業で、変形労働時間制は生活関連サービス業、娯楽業での適用割合が高めとなっている。テレワークが最も浸透している情報通信業や金融・保険業では、通常とは異なる労働時間制度の適用割合は必ずしも高くない。逆に、テレワーク導入率が高くない製造業において通常とは異なる労働時間制度の適用割合が高めとなっている。

不動産業等については、事業場外みなし労働時間制の適用割合は産業間で最も高く、フレックスタイム制の適用割合も高めとなっている。もともとテレワーク導入比率も高めであったことから、テレワークを用いた多様な就業形態の実現に前向きな産業であるといえるのではないかと。

³ 令和3年経済センサス活動調査(総務省統計局)による。なお、従業者数でも不動産業が 82%を占める。

図 10. テレワーカーに適用している労働時間制度（通常の労働時間制度を除く。）



(3)テレワーカーに対する労働時間の管理

当然のことながらテレワーカーは事業所にはおらず、また勤務場所（多くの場合自宅）には顧客も含めて関係者はいないのが通常である。となると、テレワーカーの労働時間をどのように管理するかが問題となる。特に始業・終業時刻や中抜け時間⁴をどのように把握するか（あるいはあえて把握しないか）が検討課題となる。

図 11 は、通常の労働時間制度を適用したテレワークでの始業・終業時刻の管理手法別の事業所割合について、産業別に示したものである。全般的に自己申告（システム入力等）の割合が高くなっている。労務管理上最も効率的なのは、PC 等の使用ログ（自動管理）なのであろうが、初期投資がかさむせいか大企業の割合が高い電気・ガス業等や金融・保険業を除くと採用事業所割合はあまり高くない。割合は高くないが、始業・終業時刻を管理していない事業所も多くの産業にみられる。事実上事業場外みなし労働時間制のような運用がなされているようである。

不動産業等に関しては、自己申告（システム入力等）の事業所割合が最も高いが、自己申告（メール／紙）や PC 等の使用ログ（自動管理）を採る事業所もある程度存在し、産業全体に近い分布となっている。

図 12 は、通常の労働時間制度を適用したテレワークでの中抜け時間の管理手法別の事業所割合について、産業別に示したものである。図 11 と似た分布を示しているものの、始業・終業時刻の管理手法と比べると PC 等

⁴ 中抜け時間とは、勤務時間中に所定休憩時間以外に労働から離れる時間をいう。中抜け時間を把握する場合の取扱いとしては、主に①中抜け時間を休憩時間として取り扱い終業時間を繰り下げる、②時間単位の年次有給休暇として扱う、の2通りがある。なお、①については、始業・終業時刻の変更が行われる旨を就業規則に記載するとともに、労使協定の締結により一斉休憩から外す必要がある（厚生労働省「テレワーク モデル就業規則 作成の手引き」p22）。

図 11. テレワークでの始業・終業時刻の管理方法(通常の労働時間制度の場合)

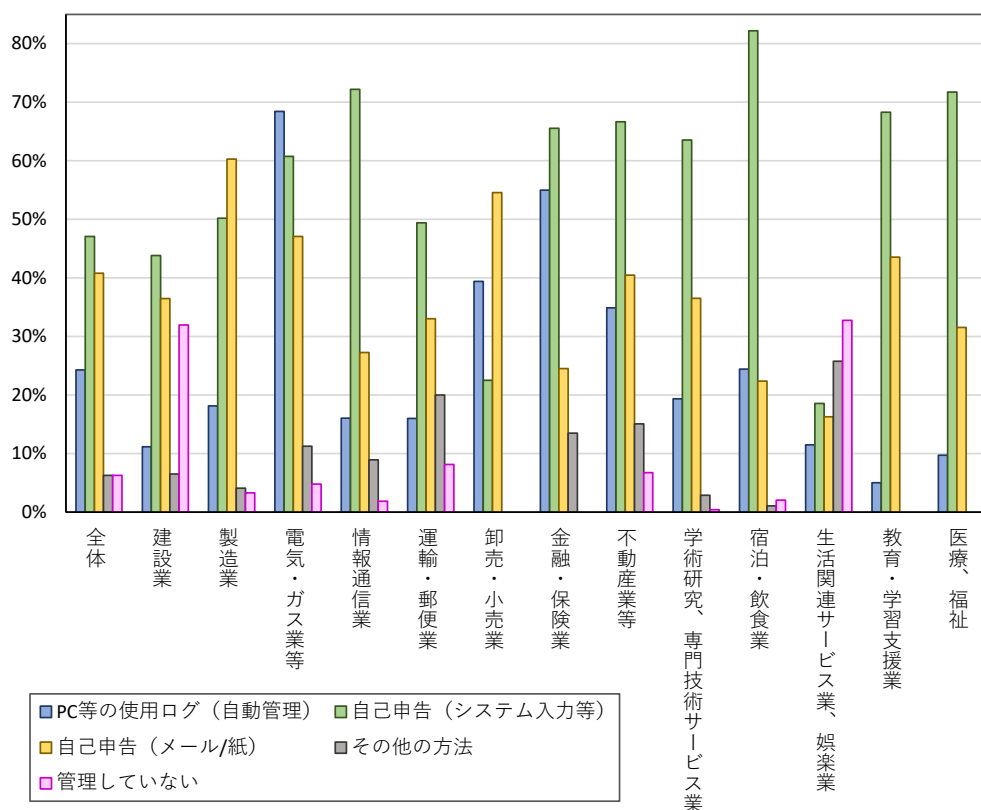
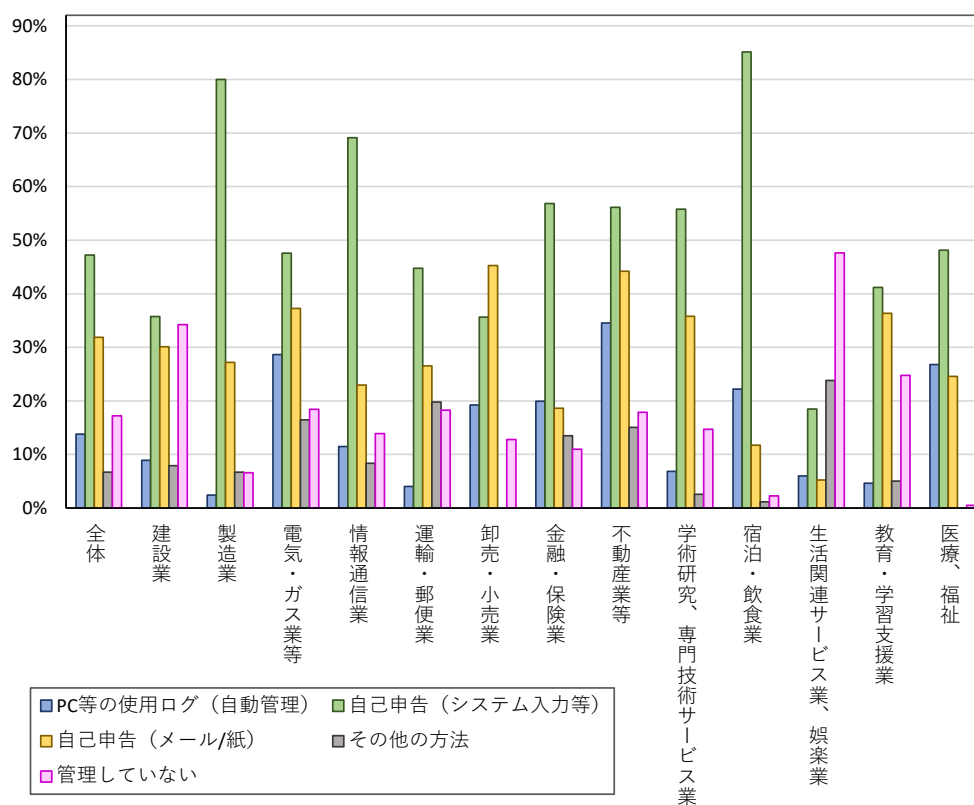


図 12. テレワークでの中抜け時間の管理方法(通常の労働時間制度の場合)



の使用ログ(自動管理)を採用している事業所割合は低くなっており、管理していない割合は高くなっている。PCをログインしたままだと中抜け時間の把握が困難であるなど、中抜け時間は始業・終業時刻よりも把握しにくいことによるものと考えられる。不動産業等でも PC 等の使用ログ(自動管理)の割合は減り、管理していない割合は増えている。

6. テレワークの導入・普及が不動産市場に及ぼす影響

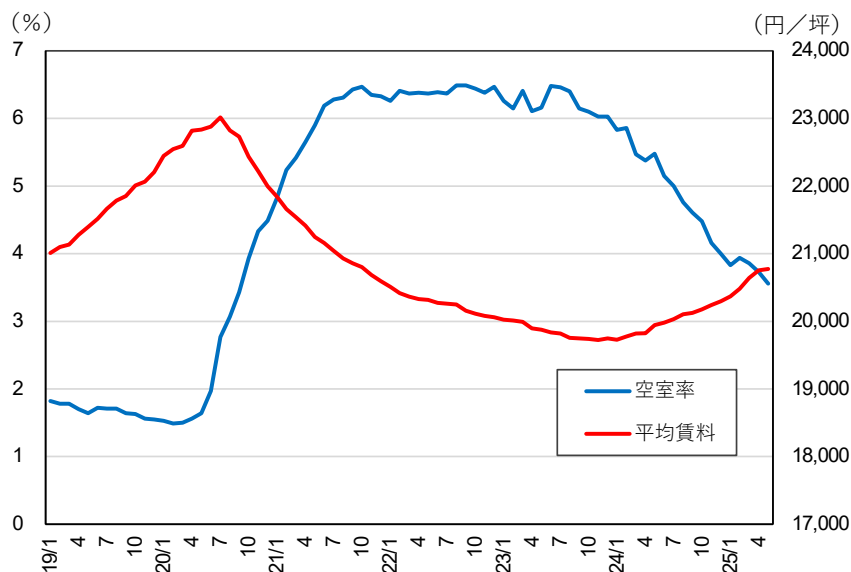
以上みてきたように、産業による濃淡はあるもののテレワークはわが国における就労形態の一つとして着実に浸透しつつある。それではテレワークの導入・普及は不動産市場に対してどのような影響を及ぼすか。以下ではオフィス市場と住宅市場とに分けて、考えられる影響について考察を試みる。

(1) オフィス市場への影響

テレワークが浸透すると、当然ながら同じ時間帯にオフィスで就労する人数は減ることになる。これにより企業が必要とするオフィス面積が縮小し、オフィス需要が低下することになるのではないかと懸念が生じていた。特にコロナ禍でオフィスでの実働人数が大きく減少した際には、不動産関係者等の間でオフィス市場の先行きについて危惧されていた。

図13は、東京ビジネス地区(都心5区)のオフィスの空室率と平均賃料について、コロナ禍前の2019年から直近(2025年5月)までの推移を示したものである。新型コロナウイルス感染が急速に広まった2020年以降、空室率は大きく上昇するとともに、平均賃料は下落傾向へと転じた。ただし、コロナ禍がほぼ収束し、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類へ移行された2023年以降、空室率は下落傾向へ転じ、平均賃料は上昇傾向へ移行しつつあ

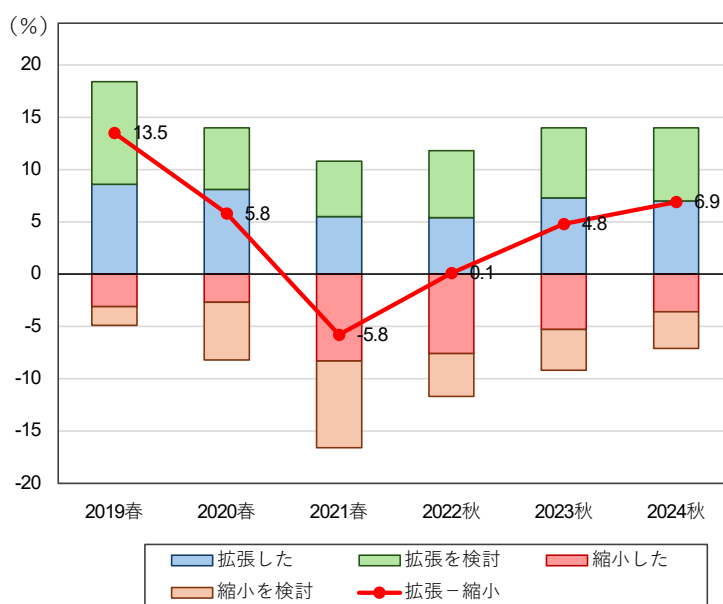
図13. 東京ビジネス地区におけるオフィスの空室率と平均賃料の推移



注) 平均賃料は、基準階の募集賃料の平均値を坪単価で表示。

資料: 三鬼商事: 最新のオフィスビル市況・月次データより作成。

図14. 大都市圏におけるオフィス面積変化の推移



資料: 大都市圏オフィス需要調査 2024 秋(ザイマックス不動産総合研究所)より作成。

るようにみえる。今後コロナ禍前のピークのレベルまで戻るかどうかは予測困難ではあるが、少なくともテレワーク導入によりオフィス需要が大きく失われるといった事態には至らなかったのではないかと。

図 14 は、大都市圏でのオフィス面積の変化の実績(可能性を含む。)に係るアンケート調査の結果について、コロナ禍前の 2019 年から 2024 年までの推移を示したものである。このデータからはコロナ禍のさなかに当たる 2021 年にはオフィスの縮小傾向が強まったもののその後 2023 年以降はオフィス拡張傾向に転じており、オフィス縮小の気運は一時的なものであったことがみてとれる。結果的にテレワーク普及によるオフィス需要の低下懸念は、総体的にはほぼ払拭されたのではないかと。

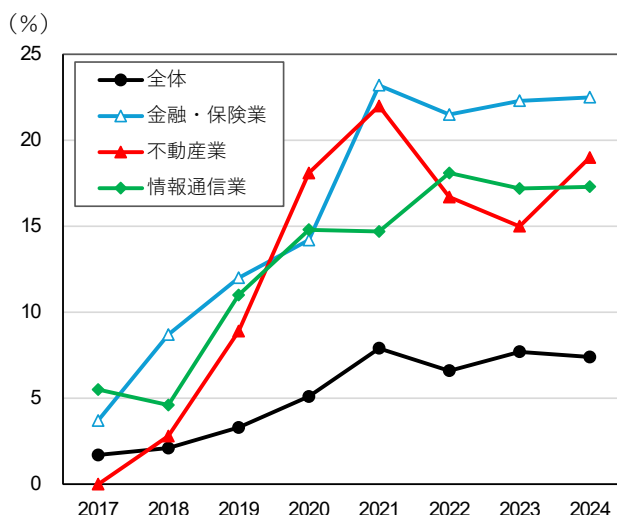
(2) サテライトオフィス等に係る需要の増大

既に触れたように、テレワークの浸透は、企業が拠点とするオフィスに係る需要を減退させる可能性を有している。他方で、テレワークの場所の一つであるサテライトオフィスについては、テレワークの浸透により需要が増加してオフィス市場の活性化要因となる可能性も存する。

図 15 は、サテライトオフィス勤務方式のテレワークを導入している企業の割合について、2017 年から 2024 年までの推移を示したものである。ここでは、産業全体のほか、サテライトオフィス勤務が最も浸透している金融・保険業とテレワーク導入割合が最も高い情報通信業、それに不動産業を取り上げている。産業全体では、コロナ禍の影響が最も大きかった 2021 年にサテライトオフィス勤務の割合もピークとなっているが、その後もその割合はあまり低下しておらず、ほぼ横ばいとなっている。サテライトオフィスの主要な利用産業と思われる金融・保険業と情報通信業もコロナ禍の後も割合はさほど減っておらず、情報通信業はむしろ増加傾向にあるようにもみえる。不動産業は、コロナ禍後の揺り戻しがやや大きくなっているもののコロナ禍前に比べれば高い割合となっている。以上よりテレワーク浸透に伴いサテライトオフィスに対する需要も堅調に推移しているものとみられる。

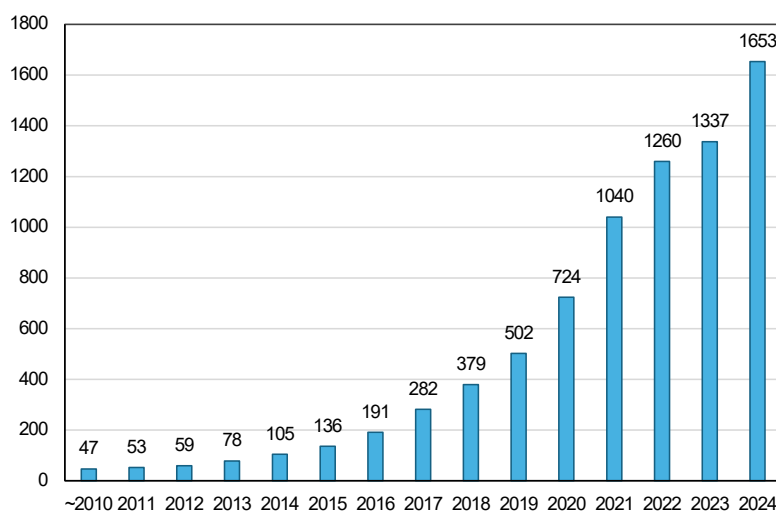
サテライトオフィス等の供給状況についてみると、2010 年代半ば以降コロナ

図 15. サテライトオフィス勤務のテレワークを導入した企業の割合の推移



資料:平成 29 年～令和 6 年通信利用動向調査(企業編)(総務省情報流通行政局)より作成。

図 16. 東京 23 区内のフレキシブルオフィスの拠点数の推移



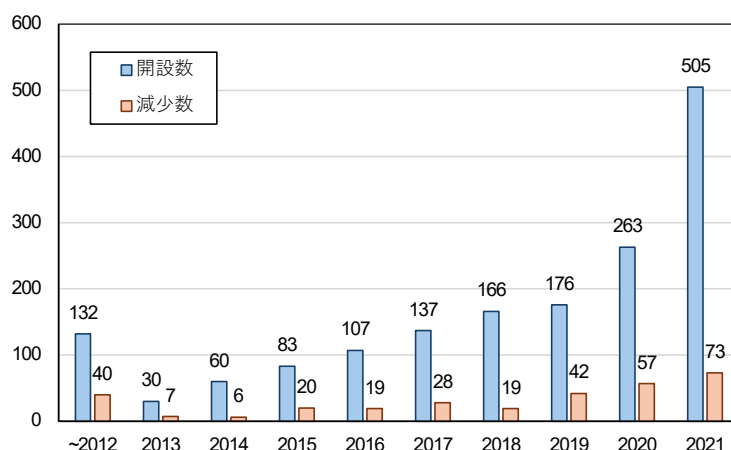
注)フレキシブルオフィスとは、一般的なオフィスの賃貸借契約によらず、利用契約・定期建物賃貸借契約などさまざまな契約形態で、事業者が主に法人および個人事業主に提供するワークスペースサービスをいう。貸会議室タイプは含まない。

資料:フレキシブルオフィス市場調査 2023～2025(ザイマックス不動産総合研究所)より作成。

禍の時期も含めて右肩上がりが増加していることがわかる(図 16)。なお、ここでのフレキシブルオフィスの利用形態としては、雇用型テレワークのみならず、個人事業主やスタートアップ企業等が主たるオフィスとして利用する場合も含まれるが、利用者の大部分は雇用型テレワーカーであると考えられる⁵。

なお、サテライトオフィスは、都市部から地方へのヒト・情報の流れを創出するための手法として、地方公共団体においてもその活用が図られている。図 17 は、地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスの開設数の推移を示したものである。やはりサテライトオフィスの開設数は右肩上がりが増えており、特にコロナ禍にあった 2021 年には急増している。ちなみに、サテライトオフィス開設数を都道府県別でみた場合、最も多いのが北海道、次いで新潟県、岐阜県の順になっており、地方公共団体においては、大都市以外でのサテライトオフィス設置が促進されているものと考えられる。

図 17. 地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスの開設数の推移



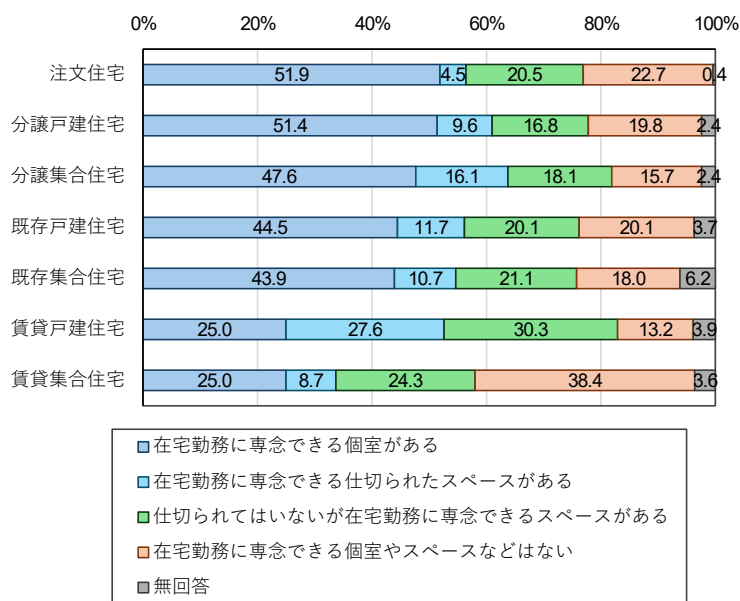
資料: 地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスの開設状況調査(総務省 令和4年 10 月 26 日)より作成。

(3) 住宅市場への影響

テレワークの形態としては、その大部分が在宅勤務となっており(図2参照。)、したがってテレワークの普及は、仕事の間としての住宅に係る需要を高める可能性が存する。

図 18 は、最近住替え・建替えが行われた住宅について、在宅勤務スペースの有無を住宅類型別に示したものである。持家と借家を比較すると持家の方が、戸建住宅と集合住宅とを比較すると戸建住宅の方が、新築住宅(注文・分譲)と既存住宅(中古住宅)を比較すると新築住宅の方が、在宅勤務スペースが充実している傾向がみられる。在宅勤務スペースがない割合は、特に賃貸集合住宅で高くなっているものの、その他の住宅についても在宅勤務スペースがない割合は2割前

図 18. 住宅の類型別でみた在宅勤務スペースの有無



注) 2022 年4月～2023 年3月に住み替え・建て替えを行った世帯の住宅を対象としている。

いずれも三大都市圏の住宅。

賃貸住宅には、社宅等給与住宅、公的住宅、学生アパートを含まない。

資料: 令和5年度住宅市場動向調査(令和6年7月 国土交通省住宅局)より作成。

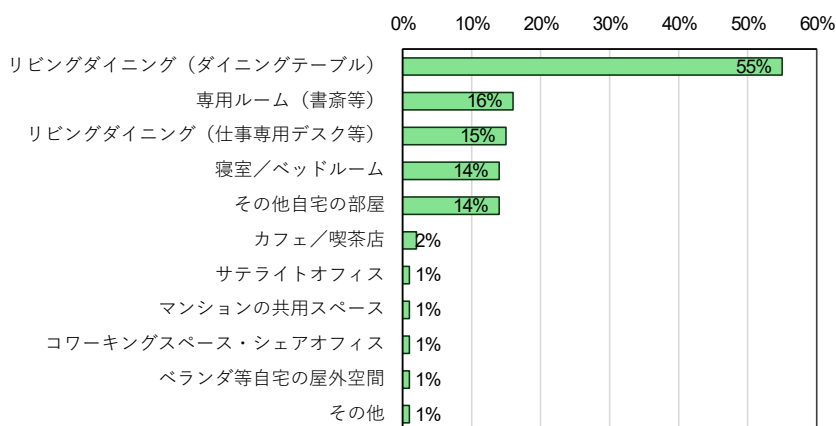
⁵ 令和6年度テレワーク人口実態調査(国土交通省)によると、雇用型テレワーカーと自営型テレワーカーの比率は、およそ9:1である。

後存する。最近住み替えた住宅でもこのとおりなのだから、ある程度以上の年数にわたり住み続けている住宅については、これ以上に在宅勤務スペースが乏しい住宅が多いと考えられる。

図 19 は、テレワーカーによりテレワークの実施場所として挙げられた割合を示したものである。リビングダイニングのダイニングテーブルを挙げた割合が最も高く、半分強に上る。新型コロナウイルス感染の最初のピークの頃の調査結果であるから、急遽テレワークを強いられ場所の確保が追い付かなかった面があるとも考えられるが、書斎等在宅勤務に適した専用スペースがない、あるいは書斎はあっても通信環境等の面から在宅勤務スペースとしては使えないといったテレワーカーが少なくないことを示しているのではないかと。

図 20 では、在宅勤務スペースの課題や気になることを挙げているが、一番多かったのが家族との距離感であるものの、2番目以降はスペースの有無や広さに関する事項が続いており、それ以外の勤務環境(静穏性、室温、明るさ、通信環境など)を挙げた割合は相対的に低くなっている。テレワーカーは、勤務スペースや収納スペースの充実に対して最も関心が高いことがみてとれる。そして、在宅勤務スペースの現状について気にしていないテレワーカーは、全体の2割程度にとどまり、テレワーカーの多くは在宅勤務スペースについて何らかの課

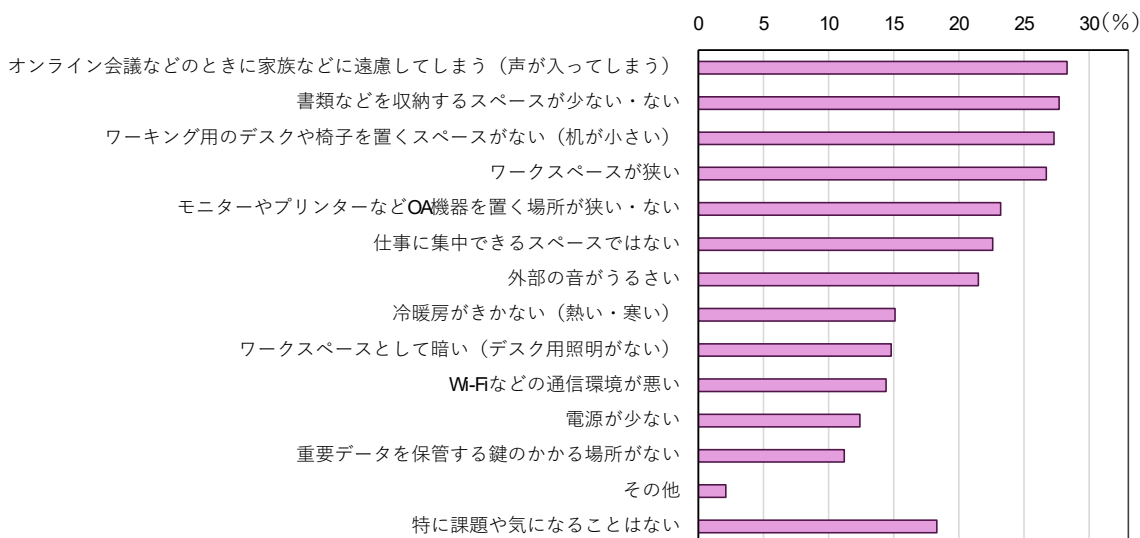
図 19. テレワークの実施場所



注) 2020 年4月中旬に関東・甲信地域を対象に調査した結果(図 21・22 も同じ。) 上位2箇所までの複数回答。

資料:「新型コロナ禍を受けたテレワーク×住まいの意識・実態」調査(2020 年5月 (株)リクルート住まいカンパニー)より作成(図 21・22 も同じ。)

図 20. 在宅勤務スペースの課題や気になること



注) 2021 年8月中旬に関東・甲信地域を対象に調査した結果。

資料: 自宅のワーキングスペースに関する調査結果報告(2022 年4月 (株)LIXIL住宅研究所)より作成。

題等を感じているようである。

そこで、テレワーカーの今後の間取り変更や住替えの意向についてみていく。図 21 は、テレワークが継続する場合の今後の間取り変更の意向の有無とその内容について示したものである。間取り変更を希望しない割合が過半数を占めるものの、仕事専用の独立したスペースの設置希望が3割あるなど間取り変更の意向を有するテレワーカーも少なくない。

次に、テレワーカーの住替え意向についてみていく(図 22)。引き続きテレワークを行う場合、住替えを検討するとしている割合は、全体の4分の1程度である。住替住宅に係る希望としては、部屋数や広さを挙げる割合が高く、周辺環境を挙げる割合は低めである。ただし、戸建志向は目立たない。

図 21. 今後もテレワークを行う場合の間取り変更の意向の有無とその内容

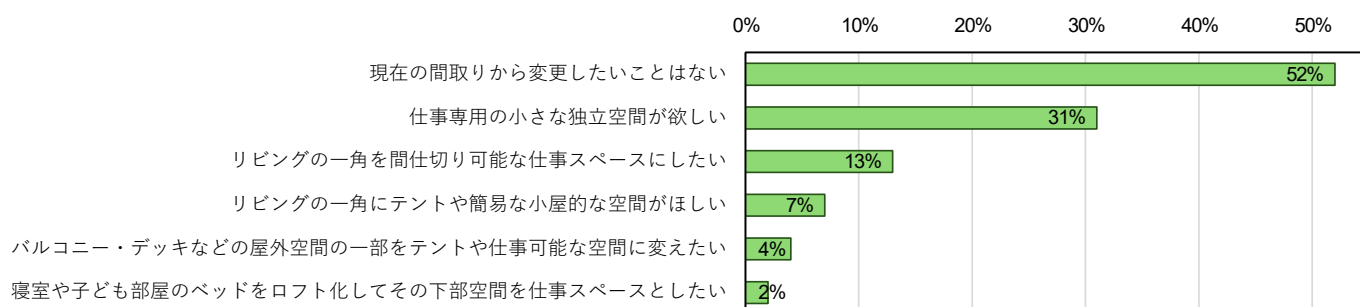
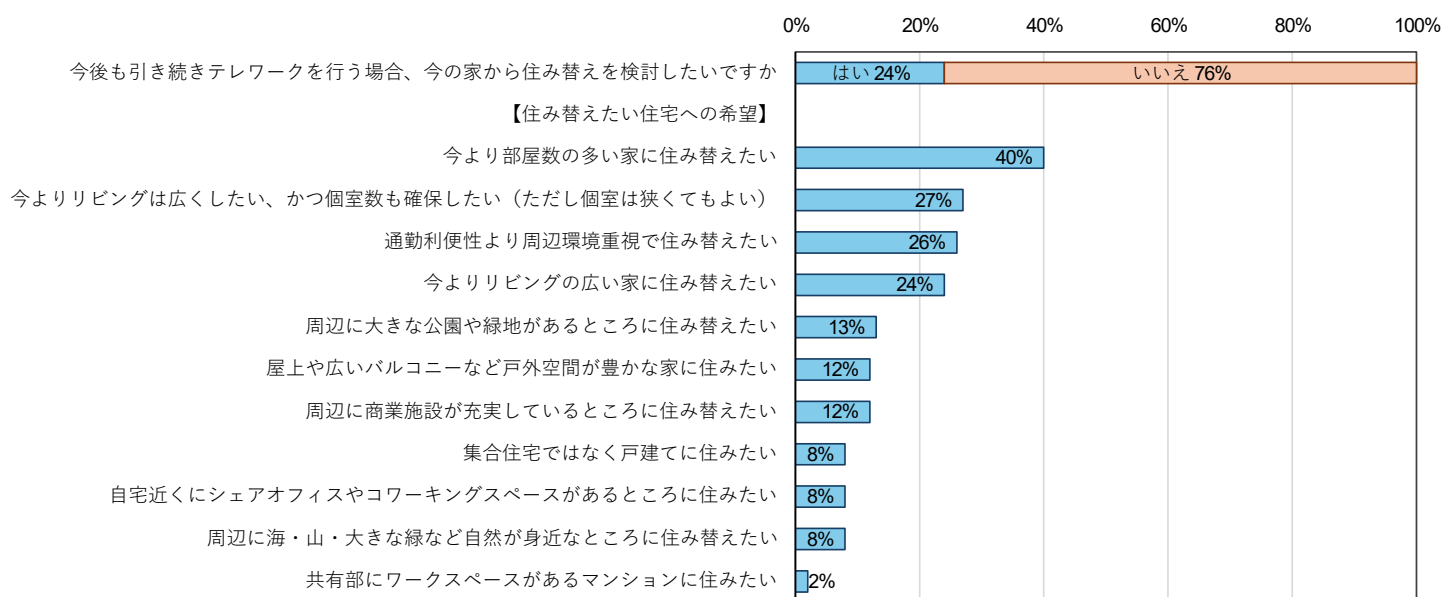


図 22. 今後もテレワークを行う場合の住替え意向の有無と住替住宅の希望条件



(4)テレワークの導入・普及が不動産市場に及ぼす影響

以上のデータを勘案すると、テレワークの導入・普及は不動産市場に相応の影響を及ぼす可能性があると考えられるのではないかと。まずテレワーク普及によりオフィス需要が減退する可能性については、コロナ禍による一時的減退はあったもののその後需要は回復しつつあり、テレワーク普及によりオフィス市場が大きなダメージを受けるといった懸念はほぼ消失したものと考える。むしろテレワークの推進は働き方改革の一環でもあることから、より快適かつ生産性の高まるオフィス環境、あえて出勤するメリットを感じられるオフィスを求める動きが強まるものと考え

える。この点では、築年を経た旧来型のオフィスビルにとっては、そのままではテナント獲得が厳しい時代となるのかもしれない。

サテライトオフィス等については、大都市圏を中心に今後とも順調に需要が増大していくものと考えられるが、地方部についてはどの程度期待できるのか不透明な面も存する。他社社員との情報交換等のためコワーキングスペースを求める動きなどもあり、遠隔地勤務に前向きな企業を複数誘致できるところとそうでないところとで濃淡が生じるのではないか。

住宅市場に関しては、テレワークの導入・普及が住替えやリフォームの需要にプラスの影響を及ぼすことまでは確かであろうが、それがどの程度の需要喚起要因になるのかはわからない。テレワークの継続のみをもって具体的住替え・リフォームまでを決断する世帯は少なく、住替え・リフォーム需要を後押しする程度の影響にとどまるのではないかと考える。

いずれにしても不動産業界としては、テレワークの導入・普及について不動産を取り巻く環境変化の重要な要因の一つとして考慮していく必要がある。

むすび

以上、テレワークについて不動産業での導入状況を他産業との比較を通して分析するとともに、テレワークの普及が不動産市場に与えるかもしれない影響について推察を試みた。今後もテレワークは主要な就労形態の一つとして定着していくであろう。そして、不動産テックの進展等によって従来テレワークになじまないと思われてきた不動産代理・仲介業などにもテレワークが取り入れられるようになるかもしれない。また、顧客からもテレワークの円滑な実施に適した不動産を求める動きが顕在化することも考えられる。不動産業としては、自社におけるテレワークの導入・普及に向けた体制づくりを進めるとともに、テレワーカーやテレワーク導入企業からの不動産需要に応える方策を探っていくことが肝要であろう。

(齋藤 哲郎)