

出社回帰の動きが広がっている。コロナ禍で一気に普及したリモートワークを見直し、出社日数を元の水準に近づける企業が増えてきた。コミュニケーションの活性化やチームの一体感醸成を理由に挙げる声には一定の合理性がある。リモートワークの浸透により仕事に支障が出ていることも事実だ。では、出社回帰は当然の流れと言えるのだろうか。

この2月、大学の研究者と民



法政大学  
キャリアデザイン学部  
教授 坂爪 洋美

## ふれい考

### 出社回帰は“生活”へ影響

間企業の共同組織である「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」が開いた「国際比較からみた日本の働き方と暮らし方」というシンポジウムで、労働政策研究・研修機構の高見真広氏が、日本・アメリカ・イギリス・ドイツ・

業時刻が遅い、②終業時刻は諸外国より遅く、帰宅時刻は2〜3時間遅い、③結果として在宅時間・睡眠時間ともに諸外国より短い、という特徴があった。出勤・帰宅時刻と始業・終業時刻の差の大きさは、通勤時間の長さによるものだ。労働時間に

フランスの労働者を対象とした調査結果をもとに、日本人の働き方と生活時間配分について報告した。

加え、通勤時間の長さもまた、生活時間を圧迫している。慢性的な睡眠不足は健康リスクを高め、仕事のミスにもつながる。この結果が示すのは、出社回帰は単なる働き方の変更ではないという点だ。生活時間の配分そのものにかかわる意思決定で

ある。生活時間を確保する手段は大きく2つ、労働時間を減らすか、通勤時間を減らすかだ。出社回帰を頭から否定したいわけではない。ただし、その判断が管理しやすさへの安易な飛びつきや、管理手法のアップデートの放棄に基づくものであってはならない。どこに住むかは従業員の選択だが、通勤時間が掛かるエリアに住まざるを得ない実態があるのも事実である。

リモートワークは通勤時間の削減を通じて生活時間を確保する手段でもある。自社の従業員的生活時間の実態を踏まえ、管理手法のアップデートを模索したうえでこそ、価値ある出社回帰になるのではないか。