

育児期の両立支援策としての 在宅労働の実態と課題

ここでは育児期における両立支援策の視点から、在宅労働を検討する¹。

1 在宅労働の分類

在宅労働（情報通信機器を活用して自宅で仕事をする働き方）を仕事と育児の両立支援策として検討する場合、“在宅ワーク”と“在宅勤務”に分けて考える必要がある。この2つのワークスタイルは、相違点とともに共通点も有しており、まずその両者を整理しておきたい（図表2-4-1）。

図表2-4-1 在宅労働の分類

	在宅労働	
	在宅ワーク	在宅勤務
契約形態	発注社・者との業務請負契約等	事業主との雇用契約
労働場所	労働時間の全部または一部を自宅で働くこと	

(1) 相違点

両者の決定的な違いは契約形態にある。在宅ワークは発注社・者との業務請負契約関係などにある一方、在宅勤務は事業主との雇用契約関係にある。このため両立支援策の視点からは、在宅ワークには就業継続あるいは退社後の再就業が、また在宅勤務には退社を回避しての雇用継続への効果が期待される。

(2) 共通点

ア. 生活空間での労働

在宅ワークと在宅勤務に関しては、上記のような相違点がみられるが、共通

1 本章の考察は、神谷（2004a）、神谷（2004b）、労働政策研究・研修機構（2005b）、労働政策研究・研修機構（2006b）、労働政策研究・研修機構（2006d）、労働政策研究・研修機構（2006f）に基づいている。

点も存在する。その一つは、労働が自宅という生活空間の中で行われるという点である。アンケート調査によると²、仕事部屋に関しては（複数回答）、在宅ワークの場合、全体としては「専用・独立的な部屋」（59.8%）が「居間」（36.7%）を上回っているが、子どものいる女性では後者（49.3%）が前者（43.3%）を上回り、「台所」も1割近くみられる。また在宅勤務の場合は³、全体として「リビングルーム」（40.6%）、「自分の部屋」（25.8%）や「ダイニングルーム」（9.4%）が中心で、「仕事専用の個室」（15.6%）は多くない。

このように、生活空間で仕事が出来るということは、仕事と生活（育児・家事）の両立のし易さというメリットを示すと同時に、仕事と生活の区切りの難しさという課題も示している。

イ. 自宅での労働時間割合の多様性

また自宅で仕事が出来るということは、必ずしも労働時間の全部を自宅で働くことを意味しない。むしろ、例えば在宅ワークの場合は、発注者との打ち合わせなどで一部は自宅外で働く傾向が強い。そして、自宅外での労働が多くなるにつれ、その実態は在宅ワークというより、一般の自営業あるいは業務委託社員といった性格が強くなる⁴。

同様に在宅勤務の場合も、週の半分以上の勤務日に終日自宅で働く「完全型」のケースは少数派で、週や月に1~2回程度、また終日という形だけではなく1日の勤務時間の一部を自宅で働くなど「部分型」のケースが中心を占めている⁵。

いずれにしても、在宅ワークや在宅勤務といっても、労働時間の100%を自宅で働くことは希なケースで、自宅での労働時間の割合は多様であり、極論すれば、自宅も労働の場所となり得ることが、在宅労働の実態であることを認識しておく必要がある。

2 日本労働研究機構（1997）「情報通信機器を活用した在宅就業実態調査」。270人の在宅ワーカーを対象に郵送方式で実施。

3 （社）日本テレワーク協会（2006）

4 「女性在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査」序章参照。

5 「育児期における在宅勤務に関する事例ヒアリング調査」序章参照。

2 在宅ワークの実態、機能と課題

この節では、在宅労働のうち、まず在宅ワークに焦点をあてて、両立支援策としての実態、機能と課題について検討する。

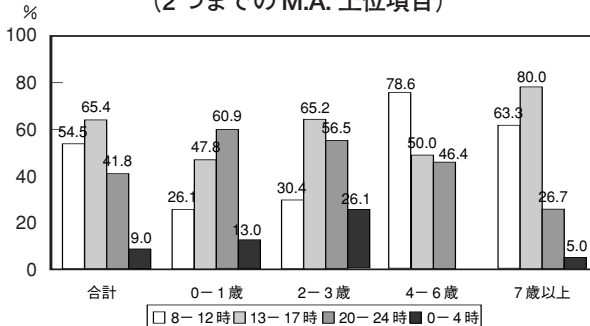
(1) 在宅ワークの実態

自宅を中心に働く場合、育児や家事が仕事と同時に行えるかのように錯覚されがちであるが、現実的には仕事を行いながら同時に他のことを行うことは不可能である。このため、就業時間帯も遅い時間帯に偏りがちであり、また育児の外部化も不可欠となる。

ア. 子どものいる女性在宅ワーカーの就業時間帯

前出のアンケート調査⁶により子どものいる女性在宅ワーカーの就業時間帯をみると（図表2-4-2）、全体として午後（13～17時）と午前（8～12時）の時間帯が各々過半数を占め、通常の出勤勤務と同様な傾向がみられる一方、約4割が夜（20～24時）、約1割が深夜（0～4時）に働いているという特徴もある。子どものいる女性在宅ワーカーには育児や家事を優先し、休息や睡眠時間を削り

図表 2-4-2 末子年齢別にみた女性ワーカーの就業時間帯
(2つまでのM.A.上位項目)



(資料) 日本労働研究機構 1997年調査、特別集計

6 日本労働研究機構（1997）

つつ就業している側面が指摘できよう。

そうした側面が特徴的なのは末子年齢が若いワーカーである。末子0～1歳では夜（20～24時）に働いている割合が最も高く約6割を占める。末子2～3歳では最多時間帯は午後（13～17時）に移るが、なお過半数が夜（20～24時）に働いており、また深夜（0～4時）に働いている割合は、末子2～3歳で約25%と最も高くなる。一方、末子が4歳以上になると、午前（8～12時）と午後（13～17時）が各々過半数を占めるとともに、夜（20～24時）の割合は末子4～6歳では約45%、7歳以上では約25%へと低下する。

以上から、子どものいる女性在宅ワーカーが普通の時間帯に働くためには、特に末子年齢が若いほど、出勤勤務の雇用労働者と同様に育児を外部化（保育園などを利用）する必要があるといえる。

イ. 育児の外部化と男性の育児参加の状況

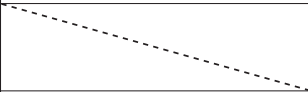

そこでヒアリング調査⁷の対象とした8人の女性在宅ワーカーのうち、育児経験のある6名について保育園の利用状況をみると（図表2-4-3）、在宅ワーク開始までのブランクが1年未満の場合、4名中3名までが遅くとも1歳程度から、またブランクが2年以上では2歳程度から保育園などを利用している。

このうち認可園の利用に関しては、90年前後は地域によっては「フリーランスの身では認可園での優先度が低い。締切りが迫った時はベビーシッターや無認可園一時保育を利用した」（Jさん・奈良）、「在宅は認可園の申請に不利で、発注元に常勤者としての勤務証明を出して貰った」（Bさん・東京）など、利用が簡単でなく工夫が必要だった事例もあった。一方近年では、登録会社H社の都区内在住メンバーが03年度の1歳児の入園申請に際し、会社から初めて「就労（業務委託）証明書」の発行を受け、高い競争率の中でも入園できた、という。

他方ヒアリング事例全体としては、育児・家事は妻の担当という傾向が強い。その中で、Bさんは「夫婦二人で新生児の頃から三人を育ててきた。何かあると夫が育児でも家事でも担ってくれた」、「二人で対応できた方が、断然リスクマネジメントしやすい」と、夫の育児参加の重要性を指摘している。

7 「女性在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査」序章参照。

図表2-4-3 在宅ワーカーの退職理由、職種変化、保育園利用等の状況

ワーカー (居住地)	退職理由、子ども 数、開始理由	ブランク、 職種変化	育児面での対応・保育 園等の効果
ワーカーAさん (千葉県)	第一子出産(1993)、夫 婦とも残業多、2人、 パソコン購入費回収	約3年、SE→入力	2人目の子どもが2歳で幼稚園併設 の託児室に入ると、それまで夜中心 の仕事時間であったのが、午前中にも かなり出来るようになった。
ワーカー企業組合 FのG代表 (富山県)	長男(3歳)の健康上 の理由(1996)、2人、 マニュアル本との出 会い	2年程度、美容部 員など→入力	内職は行っていたが、98年の春、次 男(1歳)も手が離れるようになって (保育園入園は99年秋)、自分の 今後の人生の事を考え始めた。
H社メンバーの ワーカーJさん (奈良県)	第一子妊娠(1992)、2 人、以前の勤務先知 人の誘い	約8ヶ月、ソフト マニュアル作成→ PC関連ライティ ング	フリーランスの身では認可保育園へ 預けるのも優先度が低い。締切りが 迫った時は、ベビシッターや無認 可保育園一時保育を利用。
ワーカーCさん 元グループXの代 表(富山県)	第一子出産(1998)、2 人、以前の勤務先か らの依頼	約4ヶ月、PCオ ペレーター→同じ	仕事は夜に集中することが多く、睡 眠不足で辛かった。子どもは2歳に なってから保育園に入園したが、そ れまでの間は家で子どもをみていた。
登録会社H社のI 社長(宮城県→北 海道)	第一子妊娠(1992)、 夫が転勤族、3人、就 業継続の希望	約3ヶ月、PC商品 企画→PC関連ラ イティング	在宅ワークをしながら三人の子ども を育てた。長女は生後1歳3ヶ月、次 女は8ヶ月、三女は6ヶ月から保育園 に預けた。
ワーカーBさん (東京都→神奈川 県)	第一子出産(1988)、 独立志向、3人、以 前の勤務先から受注	約2ヶ月、調査研 究職→同じ	在宅は認可保育園の申請に不利との ことで、業務発注元の事務所に常勤 者としての勤務証明を出して貰った。 出産の翌春に入園。
コラボレーション DのE代表	夫転勤への特別措置 の継続困難、業務請 負化	無、SE→同じ	
登録会社K社のL 代表	会計事務所から独立、 大量の業務受注	無、会計事務→同 じ	

(資料) 「女性在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査」結果を要約。

(2) 在宅ワークの機能

次に、育児期における女性の就業継続のため、在宅ワークにどのような機能があるかについて、検討を加える(前掲図表2-4-3)。

ア. 職業キャリアの継続

まず、在宅ワークにおいて勤務時の職業キャリアが活かされているか、それとも異なった職種で開始し職業キャリアがリセットされているかを検討する。

(ア) ブランクの長短

ヒアリング結果によると、勤務時職種と在宅ワーク開始職種の関連は、開始までのブランクが2年以上の場合（A・Gさん）には「関連のない」入力の仕事をはじめている一方、ブランクが無いか1年未満では、「同一」（PCオペレータのCさん、調査研究職のBさん、SEのEさん）か「関連がある」職種（PC関連ライティングのI・Jさんなど）を行っているという特徴がみられる。

ただし「関連のない」職種を始めた場合であっても、Aさんの場合は期間をかけて職種の幅を広げ、SE経験が活かせるアプリケーション開発の仕事を中心にやるようになっていく。またGさんは、猛勉強で入力系の資格を取得し、勤務時に培った営業力を活かしてリーダーとしてグループワークを始め、企業組合にまで発展させている。開始までのブランクは、職業キャリアの継続・発展に決定的な障害とはならないことを示している。

(イ) 以前の勤務先からの受注

「同一」職種を継続している3名の場合は、以前の勤務先から仕事を受注することから在宅ワークをはじめていく点で共通している。同時にその後は、その会社だけに依存せず、ある段階で複数の発注先を確保するフリーエージェント化の取り組みを行っていることが、在宅ワークの継続実施につながっている。

イ. ワーク・ポジションの多様化

基本的に自営業主である在宅ワーカーも、開始した段階では相対的に労働者性の強い者が多い一方、継続とともに発注者との関係は対“1社・者”の場合だけでなく、対“複数社・者”の状況も生まれ、事業者性の強い者も増えてくる。また受注した仕事を他の個人ワーカーに再発注する場合があるなど、“ワーカー”対“発注社・者”という単純な図式に一元化出来ない状況もみられる。

(ア) 開始後のキャリア発展と“ワーク・ポジション”

そこで「受注先数」と「他の在宅ワーカーへの発注」を軸に、自営業主としての在宅ワーカーの性格を“ワーク・ポジション”と呼んでタイプ分けすると、大きく4つの型が見出せる（図表2-4-4）。

労働者性が強く事業者性が弱い順に、「依存型」は1発注社・者からのみ仕事を受注しているワーカーで、その発注者へ経済的に依存・従属している状況にある（ヒアリング対象者ではJさんだけが該当するが、間接的にはワーカーグループや登録会社のリーダー以外のメンバーも、このタイプに含まれる）。

次に「フリーエージェント型」は、複数の発注社・者と関係をもちながら、基本的に個人で仕事を行うタイプである。

また「コラボレーション型」は、例えばシステム開発者がWebデザインシステム開発の仕事を受注した場合に、その仕事単位でシステム開発者がWebデザイナーに仕事を依頼する形態で、仕事単位の一時的な人的結合に特徴がある。それに対し、「グループ・リーダー型」は継続的な人的結合に特徴があり、仲間のワーカーとグループを結成し、自分が中心に営業活動を行いつつ他のメンバーと役割分担（仕事の再発注）を行って仕事を行うタイプである。

最後に「組織マネジメント型」はグループワークを発展させ、メンバーを増やし組織も法人化して、自分自身は営業や業務管理などメンバーをマネジメントする立場に至っているタイプである。

(イ) 多様なワーク・ポジションの意味

以上から、①在宅ワークという就業スタイルは女性のワーク・ポジションをさまざまなタイプに発展させ、あるいは選択する機会を提供できる可能性を示しており、幾つかのキャリア・デザインの雛形が形成されつつある。②在宅ワーカーは多様かつ多面的な性格をもったワーカー集団であり、基本的には個人で自分の仕事を確保する自営業主の性格が強いが、営業や管理の能力も有するワーカーは、グループワークのリーダーや登録会社の経営者に成長するケース

図表2-4-4 在宅ワーカーの“受注先数”と“他のワーカーへの発注”の状況

		“受注先数”	
		1社・者	2社・者以上
“他のワーカーへの発注”の有無	無	依存型：Jさん	フリーエージェント型：A, B, Cさん
	有		コラボレーション型：Gさん グループ・リーダー型：Eさん 組織マネジメント型：I, Lさん

も有りうる。③在宅ワーカーの性格の多様・多面性は、労働政策の観点からは、どの範囲のワーカーを労働政策の対象ととらえていくかという境界線上の問題をはらみ、特にフリーエージェント型、またコラボレーション型やグループ・リーダー型とメンバーとの関係などが曖昧な領域といえる、ことなどが指摘できる。

(3) 在宅ワークの課題

出産や育児で勤務先を退職した女性にとって、在宅ワークがブランクをおかずに（かりに数年おいても）、就業を継続する有力な手段となり得ることが明らかになった。その上で、在宅勤務の課題と共通する育児の外部化や男性の育児参加の必要性などは後に譲り、在宅ワーク特有の課題について整理しておく。

ア. 雇用継続の条件整備

女性が働き続けるためには、まず雇用継続のための環境がより整備されることを基本に考える必要がある。その上で在宅ワークは、単に育児と両立する柔軟な働き方というより、家庭生活との調和や自分が続けたい職種の優先、あるいはフリーな働き方などを重視する観点から、ワークスタイル多様化の中での選択肢の一つとして位置づけられるべきである、と考えられる。

登録会社H社の「会社で働き続けたかった人たちを対象とし、インターネット上で会社員と同じような仕事が出来ることを目指す」とするコンセプトは、在宅ワーカーの中に雇用継続希望者が少なくないことを示している。

また、育児期に一時的に在宅勤務や在宅ワークを行った上で職場勤務に復帰することや、発注元への雇入れが行われることも、勤務継続に効果的と考えられる。ただし、E・Iさんのように夫が転勤族の妻にとっては、企業による雇用継続にも限界が大きく、在宅ワークが就業継続のための重要な選択肢になる。

イ. 労働者性の保護と事業者性の支援

在宅ワークに関する行政面からの対応として、厚生労働省は2000年に紛争の未然防止などを目的に、在宅ワークの仕事を注文する者が在宅ワーカーと契約を締結する際に守るべき最低限のルールとして、契約条件の文章明示や契約条

件の適正化などについて規定した「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し周知を図っている。

在宅ワークは労働者性と事業者性を併せもった⁸、雇用労働と独立的な自営就業の中間的な存在である。製造工程職種については、家内労働法により雇用労働者保護に準じる措置が講じられてきたが、情報サービス職種といえる在宅ワークに関してはその枠外に置かれてきた。ガイドラインはこうした労働行政の“エアポケット”ともいふべき就業形態の領域に、限定的ではあるが政策的対応の端緒を開きつつ、情報化に伴う雇用労働と自営就業の境界の曖昧化という大きな潮流の中での政策対応の方向を示した点において、意義を有している。

しかし、ガイドラインは、対象職種を「主として他の者が代わって行うことが容易なもの」として基本的に入力系職種に絞り、実質的には保護対象を労働者性が強いワーカーのみに限定している。多様なワーク・ポジションをもちうる在宅ワーカーの多面的な性格を踏まえると、労働者性が強いワーカーに対する保護策に止まらず、事業者性が強いワーカーも含んだ情報サービス職種全般に、支援策を中心に施策対象を拡大していくことが必要といえる。

また、コラボレーション型やグループ・リーダー型の場合、リーダーワーカーは「受注者であるとともに発注者」という多面的な性格をもつ点を踏まえ、リーダーとメンバーの間が場合によっては不明確な関係に陥るおそれがある可能性も視座においた規定や、営業やメンバーの管理で負担の多いリーダーワーカーを支援する、リーダー研修のような施策も検討する必要がある。

なお、(財)社会経済生産性本部は2001年度から同省の委託を受け、①「SOHO」、②仕事を紹介・仲介する「SOHOエージェント」、③SOHOへの「発注者」など、すべてのSOHO関係者に開かれたオープンなプラットフォームとして、SOHOポータルサイト事業⁹を実施している。この事業はガイドラインと比較すると、相対的に事業者性が強いワーカーも対象としている点が評価される。

8 在宅ワーカーの労働者性と事業者性の問題については、日本労働研究機構(2003c)を参照。

9 <http://www.soho-portal.org/guide/index.html>。仕事の仲介などを行うSOHO仲介機関の情報提供、在宅ワーカーのスキル診断・能力開発、トラブル対策・相談などの諸事業が実施されている。

同時にヒアリング結果からは、ワーカー間の人的交流、仕事や要員の確保、能力開発などの面で、各地のネットワーク支援組織が大いに役立っている状況がうかがえる。各地の支援組織がさらに力を発揮できる環境を整えてゆくことも、全国を対象としたポータルサイト事業の役割の一つと考えられ、効果的な連携の構築が今後の課題といえる¹⁰。

ウ. 残された重要な課題

最後に、本稿では検討できなかった重要な課題について簡単に整理しておく。

第1は、調査研究の仕事を請負しているBさんが「アウトプットにきちんと報酬がついてくれさえすれば」と訴えている、報酬水準の問題である。図表2-45は、男女・主な職種別の在宅ワーカーの時間当たり収入の試算値である。

全般的に低い中で、同じ職種の仕事でも特に女性の単価が低い傾向にある。Eさんは、「女性は仕事が入らないときは、入力作業を入れている方が多いようである。そのため、単価が下がっている可能性も考えられる」とする。また「女性SOHOであると、業務受託中に家庭事情や子育てによるさまざまなトラブルで顧客に迷惑をかける可能性があることに引け目を感じ、必要以上に単価を安く設定してしまう傾向があるのではないか」ともしている。育児中の女性労働特有の問題といえる。

全般的な低単価に関する対応策の一つとしてEさんは、「値崩れが激しいWebデザイン系もシステム系と組むと大きな案件を提案でき、単価も上げられる」とする。育児中の女性労働特有の問題も含め、例えばコラボレーション（異職種の組み合わせ）などの、単価アップに関する効果的な取り組みについての調査研究が、古くて新しい課題である。

第2は、Gさんが「現状では私自身は家で仕事をするとはなくなった。ほとんどが営業活動、インストラクターなどの外回りの仕事である。他のメンバーも含めてイントラネットなどの関係で会社に出向いて入力などの仕事を行うことも増えている。需要の変化や子どもの手離れなどで、実態として『在宅

10 SOHOポータルサイトはリアルな交流の場にアプローチする端緒となるサイト、ネットワーク機能を目指すため【エリアSOHOポータル】を開設、2006年度には5エリアを対象とし、各エリアでの自主的な運営体制を視野に地域での取り組みを紹介しつつ連携している。

図表 2-4-5 在宅ワーカーの時間当たり収入

	計	男性	女性
システム開発系（プログラミング含む）	2,380 円	3,050 円	1,650 円
デザイン系（設計含む）	1,970 円	2,360 円	1,550 円

（資料）日本労働研究機構（2003c）：1ヶ月の収入（諸経費込み）÷1ヶ月の就業時間

SOHO』ではなくなりつつある」と指摘するように、短期の業務委託社員のな実態もみられる。より広い問題意識からの実態把握も必要といえる。

第3は、CさんやGさんが指摘する「パソコンは誰でも使えるように普及したし、インストラクターも掃いて捨てるほどいる。この世界で生き残ってゆくためには企画力や提案型営業が必要である」という在宅ワークへの需要変化の問題である。新たなスキル獲得のための能力開発が益々重要になっている¹¹。

なお、ワークスタイルとしてのトレンドの視点からみた場合、在宅ワークは二度のブーム（第一次はワープロ、パソコンやパソコン通信が普及し始めた1980年代後半、第二次はパソコンが一般化しインターネットが普及し始めた90年代後半）を経て、現在は“在宅”だけにとどまらないプロフェッショナルの時代に達しているともいえる¹²。

3 両立支援勤務等措置としての在宅勤務の位置づけ、実態と課題

第2節では、在宅ワークに関連して、女性が働き続けるためには、まず雇用継続のための環境がより整備されることを基本に考える必要性を指摘したが、本節では、そのための両立支援勤務措置の一つとして、在宅勤務の位置づけ、実態と課題を検討する。

(1) 両立支援勤務など措置としての在宅勤務の位置づけ

育児・介護休業法などに基づく育児休業制度、勤務時間の短縮などの措置などの両立支援勤務など措置を、①育児期（概ね小学校低学年までを対象）には

11 本稿のもとになった研究は、女性の就業継続という視点から在宅ワークの分析を行ったため、ヒアリング対象が成功事例に偏っていることもあり、能力開発のほか、仕事の斡旋や受発注トラブルへの対応、また就業時間管理などの安全衛生、さらに社会保険への加入問題など、在宅ワーク全般にわたる諸課題に関しては、検討がおよんでいない点を断っておきたい。

12 堀越ほか（2004）

必要な場合はなるべく「休む、または労働時間を短くする、あるいは長くしない」性格か、逆に②育児期であっても希望や必要に応じ「出産以前と同等かそれに近い時間、働くことを可能にする」性格か、という視点で分類すると（図表2-4-6）、前者には育児休業や短時間勤務などが該当する一方、後者にはフレックスタイムなど勤務を弾力化させる制度があてはまる。そして育児期における在宅勤務は、弾力的な勤務形態として後者の両立支援勤務等措置に該当し、育児の外部化を前提に、休業・休暇を削減するとともに労働時間を長くしない働き方を可能にする選択肢と位置づけられる。

そこで在宅勤務に、①希望に応じ育児休業期間を短くする効果があるか（第1の仮説）、②必要な場合は所定外労働も含めたフルタイム勤務又はそれに近い労働時間を可能とし、育児に起因する休暇を減らす効果があるか（第2の仮説）、③重要性が指摘されながらも容易にそれが促進されない男性の育児休業について、部分的ながらその代替措置になり得るか（第3の仮説）を、各々検討した。

（2） 調査の方法、対象と概要

在宅勤務の実施形態を「完全型」、「1日単位部分型」および「時間単位部分型」の3タイプに分類し（図表2-4-7）、ヒアリング調査（「育児期における在宅勤務に関する事例ヒアリング調査」序章参照）を行った。その結果、直接的には6社、6人を、そして直接的にヒアリングを行った企業・労働者から間接的に情報が得られた2社、9人を加えて調査対象とした（図表2-4-8）。

直接・間接にヒアリング対象とした在宅勤務実施企業と在宅勤務制度などの

図表 2-4-6 育児期における両立支援勤務等措置の分類

	休む、労働時間を短くする、 長くしない		出産以前と同等か それに近い労働時間
	休業・休暇	労働時間削減・ 上限設定	勤務の弾力化
両立支援 勤務等措置	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業 ・看護休暇 (有給休暇の活用) 	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務 ・所定外労働の免除 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・ 繰下げ、在宅勤務

概要は、以下のとおりである（図表2-4-9、図表2-4-10、図表2-4-11）。ヒアリング対象企業の概要を整理すると、①立地は東京が中心、②業種はコンピュータ、システム開発・販売、通信などIT関連が多い、③社員数は最低10人から最大2万人と幅広いが1千人強や5千人強がやや多い、④在宅勤務制度は2000年以前か

図表 2-4-7 在宅勤務の実施形態

		内容
部分型	完全型	・週又は月単位でみて、半数以上の勤務日に、終日自宅で働くこと（例えば、出社は週1回のみ）。
		・週又は月単位などでみて、半数未満の勤務日（例えば週1～2日あるいは月1～2日程度）に終日、又は勤務日の一部の労働時間を、あるいは休日に、定期・不定期に、自宅で働くこと。
	1日単位	・在宅での勤務日に、終日自宅で働くこと。
	時間単位	・出社の前後あるいは休日に、数時間程度自宅で働くこと。

図表 2-4-8 ヒアリング対象の企業・労働者の分類

年	企業	労働者		実施形態	聴取方式
		女性	男性		
平成16年	・A社	・Bさん、cさん、dさん		部分型 or 完全型	電子メール方式
	・E社	・fさん	・gさん	1日 or 時間単位部分型	
	(h社)	・lさん		1日・単体部分型 & 完全型	
平成17年	・J社		・kさん	1日単位部分型	面接方式
	・L社	・Mさん、Nさん、pさん	・oさん	時間単位部分型	
	・Q社	・rさん、sさん		完全型	
	(t社)	・Uさん	・Vさん	1日単位部分型	
	・W社			1日単位部分型	

(注) 1) 企業を () 内に小文字で示した場合は、企業に対するヒアリングは行っていない。
 2) また小文字の労働者は、企業を通じた間接的ヒアリングの対象者である。

ら導入されている事例より近年開始された事例の方が多く¹³、⑤制度の適用状況は、社員数などとも関連するが千人単位、または数人から数十人単位での適用に分かれる傾向にある、⑥制度規程は1事例を除いて策定されている、ことなどが指摘できる。

次に、ヒアリング対象労働者の属性を整理しておく（図表2-4-12）、①年齢層に関しては男女とも30歳代が中心で、一部に40歳代もみられる、②学歴に関しては、特に女性の場合、四大・短大卒の高学歴の傾向がみられる、③配偶者の就業状態に関しては、女性の場合、夫は同じ会社勤務も含め会社員の事例がほとんどである一方、男性の場合、妻は専業主婦と会社員などに分かれる、④子どもの人数に関しては、一人が10事例と最も多くなっているが、二人が3

図表 2-4-9 ヒアリング対象企業の概要

	立地	業種	社員数	在宅勤務制度		
				開始	適用状況	規程
A社	北海道	システムハウス	106人	1993年*	累計21人、 現在5人	有
E社	東京都	コンピュータ関連総合	約2万人	2000年*	約2,000人	有
h社	大阪府	システム開発など	約10人	1999年以前	累計3人、 現在1人	無
J社	東京都	ソフトウェアの販売など	1,448人	2005年*	不明	有
L社	東京都	固定通信事業など	4,656人	2005年	原則全社員 適用可能	有
Q社	東京都	加工食品事業など	5,800人	2004年	累計3人、 現在1人	有(案)
t社	東京都	通信事業など	7,700人	2002年	約20人で スタート	有
W社	東京都	総合医療品	1,200人	2005年	3人+α	有

(注) *は現行名称制度の全面的開始年。社員数、適用状況は調査実施時点の値。

13 情報セキュリティの問題が在宅勤務の普及に影響を与える可能性も否定できないが、ヒアリングにおいては近年に在宅勤務制度を開始した事例が多く、その影響は限定的とも考えられる。政策面では総務省が2004年に「テレワークセキュリティガイドライン」を、また2006年に「職場外のパソコンで仕事をする際のセキュリティガイドライン」を策定している。

図表 2-4-10 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (1)

	A社	E社	h社	J社
名称	フレックス プレイス制度	e-ワーク制度	(特になし)	ワーク・アット・ エブリウェア制度
形態	完全型 部分型	1日の勤務の全部 または一部	完全型 部分型	完全型 部分型
事由	限定なし	限定なし	限定なし（実態的には育児や体調不良など）	・タイプA：育児・介護・療養・障害等 ・タイプB：限定なし
申請手続	・希望者と上司で相談し、期間、理由、実施形態等を記入した申請書を審査会（役員会）に提出、その許可を得る。	・希望曜日、時間、業務内容等を記入した申請書を所属長に提出し、承認を得る（申請却下の場合もある）。	・社長と相談し、許可を得る。	・上長に承認を得て、人事部門に申請し、承認を得る。
実施手続	・実施者が月初めに、直属の上司および部門長に、当月の勤務実施予定表を提出。	・原則的に、実施者が、一週間前に翌週の勤務について、所属長の承認をとる。	・特になし	・各部ごとの電子カレンダーに記入して調整。
時間等管理	・裁量労働適用者はみなし労働。時間管理社員（事務職など）は、在宅時間も含め、前月の勤務実績を「勤務記録表」に記載し、上司の承認を受け総務に提出する。	・勤務時間は所属する事業所の勤務時間と同一である。裁量労働適用者は、みなし労働のもと在宅勤務を行う。e-ワークで、適用時間制度の変更はない。	・月1回、翌月に勤務表を提出。	・予定と実績を日報・週報（電子メール）で詳細に報告。勤務時間は所属する事業所の勤務時間と同一。 ・育児の場合は、所定労働時間内に納まるような業務量を割当て。

図表 2-4-11 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (2)

	L社	Q社	t社	W社
名称	テレワーク制度	在宅勤務制度	eワーク制度	Flexibility SOHO Day 制度
規程	あり	(案) あり (トライアル実施)	あり (トライアル実施)	あり
形態	部分型	完全型 部分型	部分型 (週2日まで)	部分型 (最大年20日・連日取得可)
事由	限定なし	・妊娠、育児、介護	限定なし	・育児 (未就学児)、 介護 (要介護1級)
適用基準	・原則全社員適用可能	・トライアルとして認められた者。	・トライアルに応募して認められた者。	・会社支給のノートPC保持者であること (アシスタント、セクレタリーは除外)。
申請手続	・上長に申請、承認を得る。	・在宅勤務形態、職務内容、理由、期間等を記入した申請書を所属長に提出し、所属長は、管轄部署の承認を得る。	・事業部推薦によるトライアル応募。	・所属長に事前申請を行い、人事が確認。 ・基本的に所属長の許可。
実施手続	・上長の許可があればいつでも可能。	・原則的に、実施者が、一週間前に翌週の勤務について、所属長の承認をとる。	・「実施プラン」(実施計画および実施業務内容)を前日までに上長に提出。	・前日もしくは当日の朝10時までに(メール・電話等で)上司の許可を受ける。
時間等管理	・営業・SEは事業所外みなし労働、それ以外はフレックスタイム、短時間勤務など同一。 ・勤務管理表に労働時間を記入して上長に申請。在宅での深夜・休日労働は、実態をそのまま報告。実態に合わせて上長の判断によって運用。	・労働時間は出社した場合と同一。 ・始業時および終業時に電子メール、電話、ファックス等で定時連絡し、業務の進捗状況を報告。 ・在宅勤務した日の始業時刻、終業時刻、休憩時間、業務内容を記載した在宅勤務日報を上長に提出。	・当該日は始業・終業時刻をメール等で上長に報告。 ・労働時間は、出社した場合と同一。	・当該日の勤務時間や業務成果を直接的には問わず、一律フルタイム勤務扱い。

事例、また三人も2事例みられる、⑤子ども（末子ベース）の年齢層に関しては、0歳児が2事例、1歳以上未就学が8事例（ほとんどの場合、保育園通園）、小学校就学が5事例となっている、ことなどが指摘できる。

図表 2-4-12 育児期における在宅勤務実施者の概要

実施者の属性	配偶者・子どもの状況	職種	実施形態	その他
A社Bさん 女性、短大卒、30代	夫も同社勤務、子どもは1人、3歳、保育園	社長秘書	非定期、1日&時間単位	始業・終業時刻の線下げ措置と併用
A社cさん 女性、四大卒、30代	夫も同社勤務、子どもは1人、1歳、保育園	技術サポート職	非定期（帰宅後の緊急時など）	6時間の短時間勤務と併用
A社dさん 女性、四大卒、40代	夫は会社員、子どもは1人、小学校（病気がち）	開発エンジニア	完全型 or 部分型	10数年にわたり活用
E社fさん 女性、30代	夫も同社勤務、子どもは1人、保育園	ITスペシャリスト	週1～2日、終日	フレックスタイムと併用、夫もe-ワーク
E社gさん 男性、40代	妻も就業、子どもは3人、小学校	専任開発エンジニア	週1日の午後	子どもが下校まで仕事、子どもを世話し、仕事に戻る
h社Iさん 女性、四大卒、30代	夫は会社員、子どもは3人、ともに保育園	経理ソフト開発→Web開発	週2日在宅→完全型在宅	在宅勤務が可能な会社に転職
J社kさん 男性、30代	妻は専業主婦、子どもは1人、3歳	顧客企業へのサポート業務	週1～2日、終日	妻「夜は子育てに参加してくれて楽になった」
L社Mさん 女性、四大卒、30代	夫は会社員、子どもは1人、小学1年、学童保育	人事部担当	帰宅後&休日に時間単位	短時間勤務と併用（9月末から二人目の産休）
L社Nさん 女性、短大卒、40代	夫は会社員、子どもは1人、小学1年、学童保育+シッター	営業企画、カスタマーサービス	午後半日等、必要に応じ時間単位	8月からフレックスタイムも適用
L社oさん 男性、30代	妻は専業主婦、子どもは、1歳双子、託児所→保育園+シッター	海外関連のネットワーク・エンジニア	コアタイムは出社、残りは自宅で育児・仕事	奥さんが体調を崩し、育児不可、フレックスタイム併用

(図表 2-4-12 の続き)

実施者の属性	配偶者・子どもの状況	職種	実施形態	その他
L社pさん 女性、30代	夫の就業状態等は不明、子どもは1人、4歳	営業、企画	子どもの入院中は10～15時の短時間勤務で対応し、退院後はテレワーク併用で勤務時間を延ばした後、フレックスに移行	
Q社rさん 女性、四大卒、30代	夫は会社員、子どもは1人、小学2年生	営業推進部IT企画担当、マネージャー	週1～2度、終日or半日程度出社	通勤時間長く、学童保育も受けられず
Q社sさん 女性、30代	夫は会社員、子どもは1人、0歳(育休中)	食品流通部コードセンター	週1の会議日のみ、半日程度出社	通勤時間長い、本人は体調不良+試行中に偶然妊娠
t社Uさん 女性、四大卒、30代	夫は会社員、子どもは2人、6歳と2歳で同じ保育園	法人向け新サービスのプロジェクトマネージャー	二人目の出産前、約8ヶ月間、週2日在宅勤務	6時間の短時間勤務と併用の経験。再度利用できるよう上司に申請中
t社Vさん 男性、四大卒、30代	妻も同社勤務(育休中)、子どもは3歳(保育園)、0歳	ICカード開発業務	(主に3月まで)週1～2日	育児休業取得の次善策として、在宅勤務を活用

(3) 在宅勤務に関する仮説の検証および労働時間管理の実態と課題

以上をもとに、在宅勤務に関する3つの仮説の検証および労働時間管理の実態と課題について検討する。

ア. 育児休業期間の短縮効果

育児期の在宅勤務で、会社・個人とも育児休業の取得期間が短くなる傾向がみられる事例と、そうした傾向はみられない事例に分かれた。在宅勤務制度が利用できても、必ずしも育児休業期間が短縮される訳ではなく、個人の考え方や会社全体の傾向などさまざまな要因が影響を与えている。要は、今後さらなる需要拡大が期待され、技術変化の激しいIT関連職種を中心に、希望者・必要者にとっては、在宅勤務により育児休業の機会費用(＝所得・キャリア・業務知識ロス¹⁴)を減少させ、早期に仕事に復帰できる選択肢が存在することに、大きな意義がある。

14 経済産業省(2005)

イ. フルタイム勤務可能化などの効果

育児期における在宅勤務の実施形態は多様化しており（図表2-4-13）、①両立支援勤務など措置として在宅勤務のみが活用される場合でもフルタイム勤務に効果があること、②在宅勤務が他の両立支援勤務など措置と併用される場合も多く、フレックスタイムなどとの併用が行われると働き方の弾力性が高まり、フルタイム勤務が行いやすくなること、③短時間勤務と併用される場合、法定内（又はフルタイム勤務者の所定時間内）の傾向が強いものの所定外労働が行われるケースもみられ、少しでもフルタイムに近い勤務が可能となっていること、④部分型、特に時間単位の場合は、短時間勤務との併用の場合も含め、所定外労働が行われる傾向が強いこと、⑤子どもの急な発熱などに際し、有給休暇や看護休暇を取らずに自宅で仕事が可能となること、などが確認される。

ウ. 男性の育児休業の代替効果

所得の必要性や強いキャリア志向、他方会社側からみた人材の必要性の観点などから、男性社員は育児休業が取りにくい実態にあるが、保育園など育児の外部化を前提とすれば、在宅勤務の選択肢がフレックスタイムなどとの併用により、育児休業と同等の効果を有する事例がみられた。また在宅勤務単独、それも部分型（1日・時間単位）でも、相応の育児参加効果がみられた。なお、裁量労働、フレックスタイムや交代制・シフト勤務など弾力的な働き方も男性の育児参加促進効果をもち、特に夫婦の労働時間帯をずらせる場合に効果が大きいことが確認される。

エ. 労働時間管理の実態と課題

(ア) みなし労働制適用の実態と課題

育児期においてニーズが高い子どもの急病などに対応した間歇的労働による在宅勤務の労働時間管理に関しては、事業場外みなし労働制の適用が効果的とも考えられる一方、当該目的のために導入されている制度の事例をみると、限定された日数と徹底した成果主義の下、実態としては福利厚生制度的な性格も含めつつ、一律にフルタイム勤務とみなす手法を採っているなど、通常の意味での事業場外みなし労働制の適用には多くの課題が存在する。

図表 2-4-13 在宅勤務者の他の勤務措置との併用実態と所定外労働等の有無

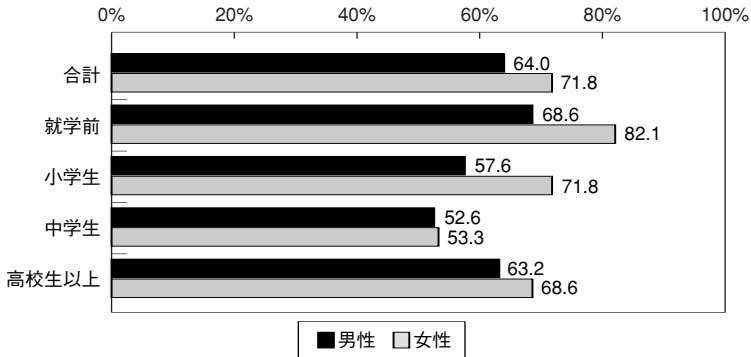
	完全型	1日単位部分型	時間単位部分型
他の措置非該当	<ul style="list-style-type: none"> ・h社lさん (2) ・Q社rさん ・Q社sさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・h社lさん (1) ・J社kさん ・t社Vさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・E社gさん ・L社Nさん (1)
始業・終業時刻繰下げ			・A社Bさん
裁量労働制	・A社dさん		
フレックスタイム		・E社fさん	<ul style="list-style-type: none"> ・L社Nさん (2) ・L社Mさん (1)
			・L社oさん
短時間勤務		・t社Uさん	<ul style="list-style-type: none"> ・L社Mさん (2) ・A社cさん
			・L社pさん

(注) 1) “網掛け”は在宅勤務日・時に、仕事量調整等以外の場合で、必要に応じ所定外労働等が確認される事例。
 2) 時期によって適用制度が変化している労働者については、順に (1) (2) と付記している。

(イ) 所定外労働などの実態と課題

育児期における在宅勤務に際しての所定外労働など（深夜・休日労働含む）の実態としては、①会社の方針が提示され、仕事量に関して職場・上司の配慮が行われる場合には（短時間勤務との併用の事例を除けば）、フルタイム勤務が可能になると同時に、所定外労働が基本的に行われない傾向にある、②短時間勤務と在宅勤務を併用し、保育園などのお迎えに間に合わせての帰宅後、家事育児終了後の在宅勤務の場合は、深夜の時間帯になりがちで、1日の勤務時間はフルタイム勤務の所定内時間を上回らないのに、深夜手当が出ることに当人は違和感があり、現行の労働規制のあり方に疑問を投げかける指摘があった、③フルタイム勤務にプラスして自宅で所定外労働を行うのは、小学校低学年の子どもを深夜一人にしておくのは何かと心配な年齢であって、家でも会社と同じ環境で仕事ができるのはありがたい制度だとする事例や、共働きで子どもが幼くても、深夜労働などの自由な働き方により仕事を締切りまでに終わらせ、その後に半日年休を取って、たまには夫婦でリラックスタイムを過ごす、というように在宅勤務を活用している事例もある、ことなどが指摘できる。

図表2-4-14 末子の就学状況別にみた持ち帰り仕事の「勤務日の帰宅後」の実施割合



(資料) 労働政策研究・研修機構(2005)「日本人の働き方総合調査」特別集計(合計には就学状況不明含む)

(ウ) 持ち帰り仕事の実態

労働政策研究・研修機構(2005)「日本人の働き方総合調査」によると、持ち帰り残業の実施比率は男性(34.4%)が女性(31.4%)よりもやや高い。実施している時間帯別(複数回答)には、「休日」は全体の実施比率同様、男性(82.6%)が女性(67.7%)より高い一方、「勤務日の帰宅後」は、逆に女性(71.8%)が男性(64.0%)を上回っている。また末子の就学状況別に女性が「勤務日の帰宅後」に持ち帰り仕事を行う割合をみると、末子が中学生(5割強)→小学生(7割強)→就学前(8割強)の順に、低年齢ほど高くなっている(図表2-4-14)。

以上から、出産後勤務を継続した女性の場合、フルタイムあるいは短時間勤務であろうと、(延長保育を利用した場合も含め)保育園のお迎えに間に合わせるため、また小学校に進学すると保育園時代より子どもの帰宅が早くなるため(学童保育も午後6時までのケースが多い)、例えば明日朝までの仕事が残っている場合、子どものお迎えなどのため定時で勤務を終え、子どもの世話や食事などの家事を終えてから、残った仕事を自宅で行うことが少なくないと考えられる¹⁵。

15 以上と同様の指摘は、浅尾(2006)も行っており、また「育児期における在宅勤務に関する事例ヒアリング調査」でも、そうした事例が確認される。

(4) 育児期における在宅勤務に関する政策的含意

この研究の目的は、何も育児期の労働者は育児休業期間を短くし、また看護休暇も取らず、さらに短時間勤務も行わずにフルタイムで働くべきである、と主張することでは決してない。あくまで育児期の労働者の働き方のニーズは多様であり、それに対応した多様な勤務形態の選択肢が用意されていることが、キャリア重視の女性の場合などを含めて、育児と両立した勤務継続や男性の育児参加などにつながると考えるものである。

もちろん、育児期においても十分な成果を上げて働くことを優先的に考える労働者ばかりではなく、また常時仕事優先の業務環境にあるわけでもない。在宅勤務を、育児期におけるフルタイム勤務などを可能にする両立支援勤務等措置の側面からみた場合、重要な点は、育児期のどれだけの労働者にそうした選択肢が与えられているかという点（選択可能性の視点）にある。

ア. 働き方の選択肢の拡大と併用の促進

(ア) 「勤務時間の短縮等の措置」への在宅勤務の追加の検討と併用の促進

労働時間帯の弾力性を高める措置（フレックスタイムなど）の他、勤務場所の弾力性を高める選択肢として在宅勤務を加えることの検討が必要である。同時に「複数の措置」の導入を義務づけて選択肢の多様化を図り、併せて各種措置の併用の促進を図ることも重要といえる（この点は第4節でさらに検討する）。

(イ) 在宅勤務などの一般措置化の必要性

企業ヒアリング事例からは、在宅勤務が育児のための特別措置でなく、全社的な一般措置として導入されている場合の方が、育児期の労働者の利用も高い傾向がみられる（例えばE社、L社）。このため、弾力的な勤務形態が全社的な一般措置として導入され、定着することが重要といえる¹⁶。

(ウ) 小学校低学年までの適用期間の延長の検討

地域の治安悪化が指摘される中、子どもが就学すると学童保育の未整備などから保育園時代に比べてかえって親の不安や負担が増し働きにくくなるという

16 同様の趣旨の指摘は、岩田（2006）でもなされている。

問題も発生する。まずは「勤務時間の短縮などの措置」の適用期間に関する努力義務規定を、少なくとも「小学校低学年まで」に拡げていくことが必要である。

イ. 男性の働き方の変革

在宅勤務など両立支援勤務等措置の充実が図られても、それを女性だけが活用するならば、「育児負担＝女性の役割」という構図に何ら変化が生まれえない。

(ア) 在宅勤務による育児休業の代替効果

男性の育児参加の一般化には、育児休業だけでなく、多様な選択肢が効果的と考えられる。特に在宅勤務がもつ、育児と両立させつつ労働時間を減らさない効果は、相対的に所得動機などが強い男性労働者にとってメリットが大きい。

(イ) 働く妻と労働時間帯のズレを生み出す働き方の促進

在宅勤務のほかにも裁量労働やフレックスタイムなどが、妻と夫の労働時間帯にズレを生み出すことにより、男性の育児参加を促す効果をもっている。勤務形態のあり方を夫婦単位で考えていく視点が必要である。

ウ. 在宅勤務の時間管理への対応

育児期における在宅勤務の時間管理の基本的な課題は、適正な労働時間と勤務の弾力性の両立にある。

(ア) 過度な負担を避けるための仕事量調整

フルタイム勤務の観点から在宅勤務を活用する場合でも、通常勤務の日を含め所定外労働（短時間勤務の場合は、フルタイム勤務の所定時間を超える労働）を避けるため、上司や同僚間で仕事量の十分な調整を行うことが必要である。

(イ) 労働時間の算定方法のあり方

一定の条件の下で在宅勤務に事業場外のみなし労働時間制の適用が可能とされたことは、在宅勤務の時間管理の煩雑さをかなりの程度減少させる効果があ

る一方、自己管理を徹底し効率的に働く必要性が特に大きい育児期における在宅勤務では、本人の自己管理意識を高めるためにも、通常の事前申告・事後報告による時間管理の方が適している場合があるとも考えられる。

(ウ) 労働日や労働時間帯の設定に関する規制のあり方の見直しの検討

在宅勤務は、情報技術の進展の中でのホワイトカラー労働の基本的変化の方向の一つを示している。そこで、①自らの希望による労働、②自宅という拘束性が低い就業場所、③（週末の場合は）通勤負担がない労働、といった諸条件を考慮し、育児期における在宅勤務に関しては、短時間勤務者も含め、フルタイム勤務者の所定（または一定限度内の所定外）労働時間の範囲内であれば、基本的に労働者の自己管理の下で、労働日や労働時間帯を自由に設定（労働時間帯の分割・変更）できる制度の是非について、検討することも意味があろう。

(エ) 在宅勤務の制度化

女性労働者は末子の年齢が低いほど、勤務日の帰宅後に“持ち帰り仕事”として在宅勤務を行っている割合が高い。(ア)で指摘したように仕事量の調整を図ることは当然であるが、同時に、“持ち帰り仕事”が不払い残業として行われなければならないために、在宅勤務の制度化を促進することが不可欠といえる。

4 在宅勤務と他の両立支援勤務措置との併用の効果と課題

第3節でもみたが、在宅勤務は他の両立支援勤務措置と併用される事例も少なくない。本節では両立支援勤務措置の併用の視点から、在宅勤務と短時間勤務およびフレックスタイムとの組合せを対象とし、その効果と課題を検討する。

(1) 調査の方法、対象と概要

調査の方法は第3節で紹介したヒアリング調査（「育児期における在宅勤務に関する事例ヒアリング調査」）も利用するため、ヒアリング方式（「在宅勤務と他の両立支援勤務措置の併用に関する事例ヒアリング調査」序章参照）を踏襲した。図表2-4-15はヒアリング対象企業と労働者の対応関係などを示している。

そのうち、全く新規に対象としたのは企業ではX社（立地：大阪府、業種：

電器など製造、社員数13,140人)、労働者では(A社の)BⅡさんと(L社の)MⅡさんである(図表2-4-16)。

なお、X社の在宅勤務は短時間勤務との組み合わせで「部分在宅みなし勤務制度」¹⁷と呼ばれる。また対象各社の短時間勤務制度およびフレックスタイム制度の概要は図表2-4-17、図表2-4-18に示すとおりである。

(2) 在宅勤務との併用の効果と課題

短時間・フレックスタイム勤務別に、在宅勤務との併用について検討する。

図表2-4-15 ヒアリング方式、対象企業・労働者の対応関係と実施年

ヒアリング方式	企業	労働者	実施年
電子メール方式	・A社	・Bさん、BⅡさん	2006年
	・E社	・fさん	2004年
	・X社		2006年
面接・電子メール併用方式	・L社	・Mさん、Nさん	2005年
		・MⅡさん	2006年
	(t社)	・Uさん	2006年

- (注) 1) 実施年は、複数年に渡り複数回ヒアリングを実施した場合は、最新年を表示。
 2) 企業を()内に小文字で示した場合は、企業に対するヒアリングは行っていない。
 3) 小文字で示した労働者は、企業を通じた間接的ヒアリングの対象者。

図表2-4-16 ヒアリング対象労働者の概要

実施者の属性	配偶者・子どもの状況	職種	在宅勤務の実施形態	短時間勤務等の実施形態
A社BⅡさん 女性、四大卒、 30代	夫は公務員、子どもは1人、2歳、 保育園	広報担当	保険的活用(イベント直前など)	1日6時間15分の短時間勤務
L社MⅡさん 女性、四大卒、 40代	夫は会社員、子どもは2人、10歳・ 小学校5年と5歳・ 保育園	データ事業国際 関係プロジェクト マネジメント	出勤前5~7時の 2時間毎日実施	早朝の在宅勤務を含め、実行上フレックス的に勤務

17 2006年から導入。育児(子が7歳到達直後の3月末まで)・介護(1年間を限度)を理由に本人申請~上司推薦で、在宅勤務による一定の成果がみえる業務(定量・自己完結型)であることの労使委員会での認定を要件に適用。勤務時間は1日6or7時間の短時間から選択、その内2~3時間は職場勤務を義務付け。出社時間の決め方も含め、「業務計画・実績管理表」(勤務日、社内および在宅勤務時間(出退社時刻など))によって週単位で本人が上司に事前に申告、自宅での勤務には事業場外みなし労働時間制度を適用。

図表2-4-17 ヒアリング対象各社の短時間勤務制度の概要

	A社	E社	L社	t社	X社
適用対象期間	原則として子が小学校入学まで	中学入学まで延長可能	子が小学校3年生以下	子が小学校入学まで	子が7歳到達直後の3月末
所定勤務時間	特に定めは無い	①週3日勤務、 ②週4日勤務、 ③週5日勤務（各日フルタイムの6割勤務）④週5日勤務（各日フルタイム8割勤務）の4パターンから選択	1日4時間以上	1日4、5、6時間から選択	1日6、7時間から選択
その他	当地域の通常保育は18時まで。勤務時間は9～18時で、フルタイム勤務ではお迎え不可	原則として残業を命じられることはない	10～15時はコアタイムで、始業・終業時刻は10分単位で設定可能	Uさんは10時～16時40分の6時間（休憩40分）	所定労働は原則禁止

ア 短時間勤務との併用

(ア) 効果

在宅勤務と短時間勤務の併用により、まず所定外労働が行なわれない場合は、勤務時間を短く出来る上に、所定労働時間の一部を自宅で勤務することが可能となる。また所定外労働が行われる場合は、L社Mさんのように職場での所定労働時間でこなしきれない仕事を、職場での勤務時間を延ばすとともに帰宅後や週末、自宅で行うことも可能となる。

(イ) 課題

在宅勤務と短時間勤務の併用の課題に関しては、併用自体に関してはなく、短時間勤務制度の運用に関する問題点が、労働者側から指摘されている。

a 業務量の調整・代替要員の確保など

短時間勤務に伴う業務量の調整や代替要員の確保に関しては、各社とも一応の方針が立てられているが、実際には各職場の裁量に任されている傾向にあり、実際には十分な業務量調整や代替要員の確保が行われない事例がみられる。

図表2-4-18 ヒアリング対象各社のフレックスタイム制度の概要

	A社	E社	L社	t社	X社
名称	フレックスタイム制度*	フレックスタイム制度	フレックスタイム勤務		短時間フレキシブル勤務
フレックスの内容	主に技術職を対象とした裁量労働制度	コアタイムは10時～16時30分（週所定38時間）	コアタイムは10時～15時、フレキシブルタイムは7時～10時、15時～22時		始業・終業時刻は各自で設定できる
その他	事務系職員でも業務上の都合や効率に応じて若干の範囲で就業時間の変更可能	短時間勤務者等は個別に適用除外	育児に際しては、小学校3年終了時までの子を養育する社員が対象		所定労働時間は、1日5、6、7時間から選択

(注) *のA社のフレックスタイムは同社での呼称で、実態は裁量労働制のことである。

その場合、1日8時間勤務から7時間の短時間勤務に移行したA社Bさんは「業務量は減らなかったのに、結局、勤務時間内に処理しきれず、実際かなりの頻度で残業しているのが実情で、これは悩ましい点である」としている。

b 評価、報酬などへの影響

短時間勤務が適用された場合、成果評価制度などを通じて所定労働時間の減少以上に報酬などへの影響が生じる可能性もある。すなわち、成果評価制度が仕組みとしては労働時間数に中立的であっても、実際の運用に当たっては「短時間勤務」というレッテルにより評価にマイナスの影響が生じ、それが報酬や昇進・昇格にもおよんで、短時間勤務者に不利に働いている事例がみられる。

t社Uさんは「フルタイム勤務者同士でも競争が厳しく、査定に差をつけづらい現状があり、そういう意味では『短時間勤務』という明確な要素があるため、減点の対象にしやすいと思われる」とし、このため「短時間勤務の場合、どうしてもスタート時点が通常勤務の人よりも1ランク下になり、普通の人以上に頑張らないと同じ質の仕事をしている人と同じランクにはなり得ない」という。そして「この1ランクの違いは、毎月の給与（短期間および累積のいずれにも影響あり）およびボーナスの支給額に直接響いてくるので、限られた時間をやりくりして効率よく仕事をこなすことを心がけている身としては非常に残念で

ある」としている。こうした実態は、ヒアリング事例だけでなく、統計調査結果からもうかがえる¹⁸。

c モチベーション（労働意欲）の低下

短時間勤務で、評価や報酬に非合理的なマイナスの影響が生じると、それはモチベーション（労働意欲）の低下にも繋がる可能性がある。

A社Bさんは「一律的な成果が求められる評価制度のうえでは、適切な業務コントロールがなされない場合はモチベーション低下につながる」、また「会社全体の相対評価としては正当なのだろうが、実際に業務コントロールが難しく、業務範囲も責任の重さも変わらないなか、時間密度を濃くして働き、疲労感が大きい割には見返りが少ないような感じがある。このアンバランス感が長く続くとモチベーション維持が難しくなり、精神的な疲弊によって就労意欲も低下する」という。t社Uさんも「一生懸命やっても報われにくい、という構造であると、“働く意欲”に対する影響が出る懸念もある、といえる」とする。

d 職場の理解の不足

短時間勤務の活用には職場の理解が不可欠であるが、特に中小企業においては、短時間勤務制度が存在し、また適用されていても、現実的には労働力の管理運用面から、出来るなら適用者が発生しないでほしい、また適用者は早くフルタイム勤務に戻ってほしい、という雰囲気が強い事例もみられる。

A社Bさんは「制度の存在や適用条件以上に、適切な運用が伴う環境であることの方が重要と考えている。小規模体制においては労働時間・業務量の軽減措置など、管理運用面で実際に困難が伴うため、戦力ダウンとなる育児中さらには出産予備軍の女性社員をリスクと捕らえる管理職がいないとはいえない状況である」とする。同じくA社BⅡさんは、「会社側からは『可能ならばいつでも通常勤務に戻ってよい（早く戻ってほしい）』といってもらっているが…」としつつも、実際には「通勤や育児のこともあり、なかなかできない」とする。

18 日本労働研究機構（2003b）

イ. フレックスタイム勤務との併用

(ア) 効果

上記の短時間勤務の課題解決の視点も含め、t社Uさんからは「育児中のものにとっては、絶対的に育児に割く時間は必要なのでフレックスタイム勤務と在宅勤務は、やはりセットであるべき、セットとなって初めて有効な両立支援策になりえると思う」とする意見が聴かれた。また実際にもE社fさんやL社MⅡさんのように、当該の若しくは類似した勤務を行っている事例がみられる。

(イ) 課題

在宅勤務とフレックスタイム勤務の併用により勤務場所、勤務時間帯ともに弾力的になると、深夜労働や休日労働も含めて働き過ぎが生じる可能性がある。それを防ぐためには、上司による業務量割り当てに関する配慮と時間管理の徹底、同時に労働者本人による自己管理が重要となる。

(3) 在宅勤務を中心とする両立支援勤務措置併用の政策的含意

本節では在宅勤務の両立支援効果を高める観点から、まず短時間勤務制度との併用について検討を行ったが、ヒアリング結果からは併用自体に関する問題ではないが、育児理由の短時間勤務制度の運用に関する問題が強く指摘された。

ア. 在宅勤務とフレックスタイム勤務の併用

上記の課題への対応策は、次のイで示すように根本的には運用の改善を図ることであるが、選択肢の一つとして在宅勤務の併用対象をフレックスタイム勤務として働く場所・時間帯の弾力性を高め、育児期でもフルタイム勤務を可能とすることも挙げられる。

イ. 短時間勤務制度の運用問題の改善

短時間勤務制度の運用の問題点は成果主義と評価にかかわるものであるが、それは何も短時間勤務の労働者に限られない。フルタイム労働者間においても同様の問題は存在し、その主要なものの一つは短期的な評価の弊害にある¹⁹。

19 小池 (2006)

そもそも育児短時間勤務制度の主要な目的は、女性労働者が育児期を通じて働き続けることを可能にすることにある。こうした観点からすれば、育児短時間勤務の適用期間における成果主義評価の運用においても、当然長期的な視点が必要不可欠なものといえよう。同時にA社Bさんが指摘するように、勤務形態の多様化に対応して、雇用契約や報酬形態を多様化させ、さまざまな選択肢を用意することを検討することも意味があることと考えられる。

5 在宅労働の波及効果——仕事と家庭・地域生活の区別と融合——

(1) 育児の外部化の促進

在宅ワークあるいは在宅勤務を活用して働く場合でも、通常の勤務と同様、育児を外部化できる環境の整備が大前提となる。

ア. 在宅ワーカーの場合

第2節でも示したように、在宅ワークは自宅で働くからといって、それだけで仕事と育児が両立する訳ではない。通勤時間が節約でき就業時間帯の自由度が高い点を除けば、育児期間中の就業にも育児の外部化（保育園やベビーシッターの利用）が必要とされることは、出勤勤務と同様である。保育園の利用に関しては、大都市部を中心になお多くの待機児童が存在する現状では、まず入園枠の拡大を図ることが基本であるが、当面は入園申請に際して、出勤労働者と在宅ワーカーが就業の場所ではなく、どの程度働いているかという側面から均等に取り扱われることが重要といえる。

イ. 在宅勤務労働者の場合

(ア) “保育の質確保”も含めた保育園の一層の整備・充実

在宅勤務者のt社Uさんからは、「現場では保育の量の確保を優先するあまり、保育の質が低下しており、少なくとも現状の質を落とさないよう対応してもらいたい」との指摘があった。厚生労働省（2007）「社会福祉施設等調査結果の概況」では、2005年の全国の認可保育園の定員超過は5万7千人、在所率は102.8%で、特に在所率が100%を超える施設は全体の6割近くを占め、施設整備が追いついていない状況にある。

(イ) 学童保育の整備

2005年度に小学校に進学した子どもをもつ二人のヒアリング対象女性（L社M・Nさん）から、18時に終わり、夏休み中は9時（学期中の登校は8時頃）から始まる学童保育の時間について、その延長を求める切実な要望が聴かれた。特にMさんは「（小学校低学年は放課後に）子どもを一人にしておくには心配で、昨今の治安の状況もあり不安。（学童保育など）もっと気軽に利用できる制度の充実を希望する。この部分が充実すれば、今までどおりの仕事が継続できるひとつの助けになる」という。また、ある社員が「学童保育もままならず、小学校に入学したら仕事を継続するのが難しい状態」であることが一因となって、在宅勤務トライアルが実施されることとなった事例（Q社）もあった。

学童保育施設数の増加、保育時間帯の拡大が喫緊の課題といえる。

(ウ) 育児を通じた地域との交流

L社Nさんは「（延長保育でも）時間までにどうしても保育園に迎えに行けない時がある。そんな時の心強い味方は、夫でも、遠く離れて暮らす両親でもなく、保育園のママ友達。フルタイムで働くママ同士、ギリギリのところで頑張っており、お互い子どもを預けあってしのいでいる」とする。在宅勤務などと組み合わせ、ママ・パパ同士などの地域ネットワークを築けないか、とも考えられる。

(2) 仕事と生活の区別

在宅労働においては、基本的に仕事と生活の区別をつけることが重要である。

ア. 在宅ワーカーの場合

Aさんは「2人目の子どもが2歳で幼稚園併設の託児室に入ると、それまで夜中心の仕事時間であったのが、午前中にもかなり出来るようになった」とし、育児の外部化の就業時間帯への効果を指摘しているが、他方Bさんは「私の場合、仕事のスタイルにはこだわりがなく、もともと『ながら族』なので、ある時は子どもを膝に乗せ、ある時は『今、頭使っているから、静かにしろ』とどなりながら、子どもが居る時間だって“へっちゃら”で仕事をしてきた」とい

う。

イ. 在宅勤務者の場合

社Mさんは「基本的に子どもが寝ているか、家にいない時間が私のテレワークの時間となる。もう小学生なので、TVでもみていれば邪魔はしないが、緊急でない限りここはしっかりと線を引いている。会社から示されたルールではないが、自分の中での線引きである」と、自己ルールを設定している。

また同社Nさんは「在宅勤務でも会社にいるときと同じ時間管理を心がけている。細切れ時間で仕事をすることは避け、なるべく納期が間近な仕事を中心に、2~3時間程度、集中して仕事をするようにしている」とし、自己ルールとして緊急性と集中性を挙げている。

(3) 仕事仲間・地域との交流

在宅で働くことは、在宅ワーカーの場合は、孤立を避け情報交換や仕事獲得を図るため、地域内やネットワーク上での交流を求める傾向にある一方、在宅勤務者の場合は、希望があっても地域とのかかわりはほとんどもてていない。

ア. 在宅ワーカーの場合

Aさんは近所の信頼の置ける仲間とグループワークを行うとともにWeb上の談話室のリーダーを行っていた。Bさんは仲間のワーカーを集めて在宅ワーク研究会を発足させた。Cさんは、結局は個人ワーカーに戻ったが一度はリーダーとしてグループワークを行っている。Eさんは夫の転居に伴い完全型の在宅勤務などを行っていたが、結局は在宅ワーカーとして独立し、地元のインターネット関連の研究会などに参加しつつ、グループワークを経てコラボレーションを組織している。Gさんはグループワークを経て企業組合化を図った。Iさんはグループワークを経て、在宅ワーカー登録会社に発展させている。

以上にみられるように、在宅ワーカーは他の在宅ワーカーとのつながりを活かしながら、キャリアを発展させているといえる。

イ. 在宅勤務者の場合

在宅勤務者のL社Nさんの場合、「地域とかかわりたいという意欲はあるが、仕事と家庭のことで精一杯で、その余裕がない」という。その理由として同社Mさんは「業界（通信関連）、そして日本全体として、正社員は男女とも労働時間が長すぎる」ことを挙げている。

本稿では、育児期における在宅勤務の意義として、以前と同等かそれに近い時間働けることに着目して分析を行ったが、育児期、また在宅勤務実施の有無にかかわらず、普段から地域との交流が可能となるよう、正社員の労働時間短縮を図っていくことが、基本的な課題といえる。