

多様な働き方の提案

欧米各国のテレワーク最新事情

—テレワーク国際シンポジウムより—

情報通信技術（ICT）を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークは、ワーク・ライフ・バランスの実現に有効な働き方であるとされる。わが国のブロードバンド環境はすでに世界最高水準に達しており、いつでもどこでもテレワークが可能

進のための調査研究「テレワーク協会 ○七年三月」の先進事例報告を基に、テレワークの「いま」を紹介する。

ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上を目指して

一時期に比べてあまり聞かれなくなったテレワーク。しかし存在自体が後退しているわけではない。テレワーク

とは、ICTを活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方を指す。その特性から自宅を就業場所とする在宅勤務などの就業形態をとることも可能で、ワーク・ライフ・バランスを実現させる有効

な手段の一つと目されている。テレワークの普及は、少子高齢化時代における労働力確保を命題とするわが国にとって重要なテーマだ。ここに至って再びテレワークへの関心が高まっているのは、日本の情報インフラの整備が進み、世界でも最も速く安価なブロードバンド環境が構築されたことによる。これにより日本社会は、条件さえそろえば今すぐにでもテレワークを始められる環境を手に入れたと言つてよい。自宅あるいは任意の場所に居ながらにして就労できるテレワークは、女性の就業率を高め、また労働時間が長いことで知られるわが国男性労働者にも、就業場所にとらわれない新しい働き方を提案する。

経団連会館（東京）にて「テレワークによるワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上をめざして」と題した国際シンポジウム（総務省主催）が開催された。シンポジウムでは、テレワークを導入しているアメリカ・カナダ・ドイツ・イギリス・フランス・フィンランドの専門家から各国の状況報告があり、クロージנג・ディスカッションでは諏訪康夫教授（法政大学大学院）のコーディネートで、テレワークをめぐる具体的かつ熱心な討議が行われた。本稿では当シンポジウムにおける各国報告および「テレワークの推



また、テレワークの導入は生産性の向上にも役立つことが知られている。就労スペースを節減できることから土地の有効活用が図られ、かつ就業場所が特定されないことから仕事を能率的にこなせるとの理由からだ。テレワークを導入している欧米先進諸国の最近

の状況はどうなっているのだろうか。

アメリカ
ベスト一〇〇社中八二社
がテレワークを導入

アメリカでは二〇〇〇年に全就労人口の一・二・四%であったテレワーク人口が〇七年には二六・三%とほぼ倍増した。北米の優良ベスト一〇〇社の中でテレワークを取り入れているのは現在八二社。一九九八年には一八社に過ぎなかった。こうした傾向の背景には、ネットワーク環境が整いテレワークの技術が飛躍的に高まったこと、在宅勤務希望者が増えたこと、電子商取引の拡大、電子通信機器を仕事に使いこなす次世代労働者の登場、ワーク・ライフ・バランスおよび柔軟な働き方への志向拡大、環境問題への関心の増大などがあると考えられる。

アメリカのテレワークへの取り組みは主に州法による環境整備が進められてきたため、導入状況は州によって異なる。連邦政府は一九九〇年代初頭から、在宅勤務を中心とするテレワークの導入を推進してきた。一九九五年、テレワークに関するPublic Law 104-52で、テレワークを実現する環境整備のための財政的措置がとられた。しかし、その後実施者が思うように増加しなかったため、二〇〇〇年にPublic Law 106-346で修正が行われ、連邦政府職員

Public Law 108-447において「各省庁はテレワークの実施運用を監督し、省庁内の連絡窓口の役割を果たすテレワークコーディネーターを設置する」との追加修正がなされ、現在に至っている。

○六年現在、テレワークを行う連邦政府職員は約一万人。○一年の五万人から大きく伸びた。○六年一月に連邦政府で働くマネジャークラスを対象に行ったアンケート調査がある。この調査で、テレワークを行っていないマネジャーと比較した場合、行っていないマネジャーの方がテレワークを好意的にとらえる割合が二二%多いことが判明した。またテレワークを推進する要因としてあげられているのは、ワーク・ライフ・バランスへの貢献、リク

ルート・リテンションのメリットなどで、流行性疾病の予防などの理由は少ない。他方、コミュニケーション上の課題としてあげられたのは、フェース・トゥ・フェースのコミュニケーションの欠如で、マネジャーの三二%がこれを指摘した。また、六一%の者が電子メール、四三%の者が電話でのコミュニケーションの際に誤解が生じたことがあると回答している。

しかし、テレワークを志向する労働者は着実に増加を続けている。○九年にはテレワーク人口は全米で一四〇〇万人にも迫ると見られており、アメリカにおける主要な働き方の一つとなる可能性がある。

カナダ
生産性二〇%アップの例

カナダは、アメリカと比較してテレワークに関する法的枠組みは未整備な状態であるといえる。それでも全就労者におけるテレワーカーの割合は二〇〇年に七%にすぎなかったものが七年は一二・三%と、やはり倍近い伸びを示している。

カナダ・ベルキャリアサービス社の事例では、テレワークの導入により一〇万ドルの不動産コストを削減し、従業員一〇人分に当たる二〇%の生産効率を上昇させたという。またIBMカナダでは、全社員の二七%がモバイルテクノロジープログラムに参加、内一六%の従業員が執務スペースを共有したため、三七〇〇事業所で合計五六万スクウェアフィートのスペースを節約することに成功した。さらにシスコシステム社では、全従業員のおよそ九〇%以上が

何らかの形でテレワークを実施しており、従業員一人当たり月額一〇〇ドルの削減効果を上げ、○三年には生産性向上の結果一億八七〇〇万ドルのコスト削減効果を生んだ。

カナダにおける今後のテレワークの課題は、法整備を含めたより積極的な政府支援策の拡充と、税制面における優遇措置の確立であろう。テレワーク人口は、一年には全就労者人口の一四・三%に達すると見られている。

イギリス
男性に強い利用志向

テレワークという日本では女性に適した仕事というイメージを持つ人も多いが、欧州ではむしろ男性が志向するケースが多いようだ。イギリスでも実はテレワーカーは男性に多い。○五年のテレワーク率をみると、女性六%に対して男性は一〇%を超えている。

中小企業の三八・五%が在宅勤務の選択を容認しており、何らかの形で在宅就労しているテレワーク人口は全就労者人口の約二〇%を超えた(University of west of England 調べ)。

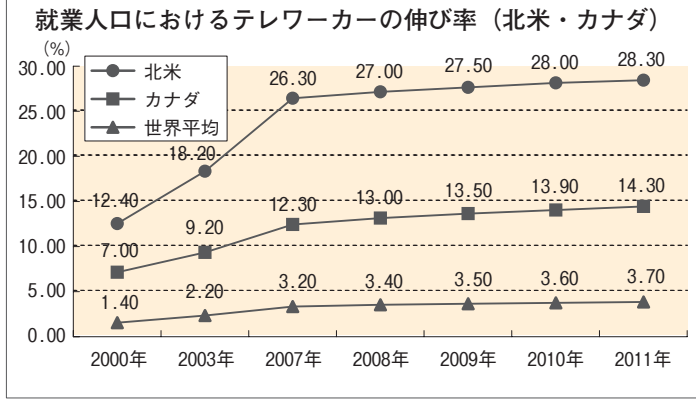
その背景にはやはりインフラの整備がほぼ全域に行きわたったということがあるようだ。一四〇〇万人がインターネットにアクセス可能な状態となり、うちブロードバンドの普及率は九〇%を超える。イギリスでも最もテレワークの導入が進んでいると言われている企業の一つであるBT (British Telecom) 社の事例を見てみよう。

BT社では、五〇〇〇人の従業員のうち約二六%がモバイルワークを選択している。これらの働き方は、ワーク

と総称され、これは形態別に、オルタネート(Alternate)、アジール(Agile)、ワークアウト(Workabout)と分類して呼ばれる。オルタネートは、主としてBTの定められた一箇所のオフィスに勤務するが在宅勤務もしばしば行う(オフィスと自宅を交互に仕事をする)従業員を指し、全体の九%を占める。

アジールとは、在宅勤務も行うが多様な場所で行事し、自宅がメインの仕事場所ではない従業員のことで八%、ワークアウトは、多様な場所で行事し、自宅をメインに行っている従業員で九%となっている。ワークアウトを行っている人の属性を見ると、多くが男性で全体の七七%を占め、また四五歳以上が五五%となっている。

在宅勤務の平均的な頻度は週当たり二・一日。在宅勤務を行っている人達に聞くと、在宅勤務はワーク・ライフ・バランスに貢献しているという理由で概ねプラスの評価である。ワークアウトを行っている六七%の人が自分たちの生活の質が優れていると感じている。理由は自分の時間を自分でコントロールできるから。ワークアウトグループの九八%は自分たちのワークスタイルがより時間管理をしやすくと回答、七四%が仕事以外の活動に多くの時間を振り向けることが可能になったとしている。加えて三〇%の人が家庭内の緊張感が緩和したと回答しており、ワークアウトの選択ができなかった場合、三七%の人が続けて働くのが困難であったと答えている。さらに、七九%の人が過去二年間にワークアウトの導入により仕事の生産性が向上したと答えた。ワークアウト



トの対象者の大半は、こうした働き方が生産性の向上にプラスの効果を持っていると感じているようだ。

他方、六三%の人が逆に労働時間が増えたと回答している点は興味深い。週当たりの平均労働時間の増加を推計すると、ワークアウト参加者は七・七四時間で、通常オフィス勤務者の六・〇五時間を上回っている。ワークアウト参加者は、平均して週当たり四・四三時間の通勤時間を節約しているの

で、通勤時間の節約分の多くを仕事に回していることになる。

また、ワークアウトグループの三四%はあまり孤独感を感じないとしており、逆に一八%は孤独感を感じるようになってきていると回答した。ワークアウトグループの七八%、eワークアウト全体の五二%は在宅勤務をすることによって地域のサービスをより多く利用するようになったと回答している。全体としては九割以上が、テレワークの導入により以前より働き方が柔軟化したと感じているようだ（イギリス商工会議所調べ）。イギリスでは、六歳未満の子を持つ親（男女とも）は誰でもフレックスワークを請求できる権利を有するという新たな制度が導入された。こうしたことも柔軟な働き方を推進する追い風となっている。

ドイツ ハンブルグ市など公的部門でも導入事例

ドイツでも一時期に比べてテレワークという言葉はあまり聞かれなくなってきた。九〇年代の後半、テレワークの導入に注目が集まり、様々な促進策が図られた。しかし二〇〇〇年以降、こう

した議論にはほとんど関心が払われていないように見える。ではドイツにおいてテレワークはもう忘れ去られてしまったのか。

ドイツの民間部門において、労働時間の大半を在宅勤務とする制度を持っている企業はまだそれほど多くない。他の欧州諸国と同様に労働者の間には柔軟な働き方に対するニーズは高まりつつあるものの、経営者層においては必ずしも好感を持って受け入れられていないようだ。しかしながら一方で、ドイツにおける働き方は従来の場所と時間の制約から徐々に開放される方向に向かっていることは間違いない。

ドイツの保険会社LVM社は週に二・三日在宅勤務を行うテレワーカーが七〇〇人いる。これは二二〇〇人の従業員の中で約三〇%に相当する。テレワークの導入により、従業員の執務スペースの共有化が進んだ。机を減らすこの試みはタンデムモデルと呼ばれ、この方式を採用したことにより業務拡大による新規ビル増設を見送ることに成功した。

公共部門での導入もまだ限定的だが、ハンブルグ市は労組との間でテレワークに関する枠組み合意を交わした。一〇万人の公務員のうち、二五〇〇〇人がテレワークを申し出た結果、就労時間の三分の二が在宅で行われるようになった。〇一年に試行プログラムが実施され、以降急速に拡大している模様だ。このように、連邦政府、州政府ともに、労働者のフレキシビリティを実現する新しい働き方の導入を雇用主に促すため、いくつかの施策をとり始めている。例えば、家族・高齢者・女性・

青少年省は、企業がファミリーフレンドリーでよりフレキシブルな働き方を導入した場合の投資効果を分析できるWEBサイトを立ち上げて情報提供を行っている。また、連邦政府、州政府、社会保険機関、労働組合、研究機関、民間企業などの組織が共同してINNAQ（働き方変革プログラム・Initiative Neue Qualitat der Arbeit）とこう運動を展開している。これは仕事内容の見直し、雇用者と従業員のパートナーシップによる協力、職業教育と生涯教育、健康の維持と人間のニーズに対応した仕事環境作り、よりフレキシブルな働き方への変革、家族と仕事の調和などを追及する運動であり、この中でテレワークは重要なテーマとなっている。

〇五年八月、家族・高齢者・女性・青少年省はテレワークを含むワーク・ライフ・バランスの向上に関する施策が、マクロ経済にどのような効果を持つかというレポートを発表した。この報告書では、二〇年には総労働力の三〇%が企業の行うワーク・ライフ・バランス向上のための活動の恩恵を受けるとし、その結果出生率が〇・一六増加し、一人当たりの生産性が〇・一%向上、強制医療保険が三%削減されるという条件のもとで、労働力が〇・七%増加するという予測がなされている。

フランス 導入企業の七〇%が三次産業

〇七年六月、フランスのインターネット利用者は三〇〇万人を超えた。これは一般家庭の四六・六%に当たる。インターネット利用者のうち九四・一%がDSLアクセスを行っておりプロ

ードバンド化が進んでいる。仕事場からのアクセスは減少傾向にあり、自宅及び周辺からのアクセスが増加傾向にある。インターネット利用者の二五%が五歳以上で、性別を見ると男性五三%、女性四七%でほぼ拮抗している。〇四年に開始されたテレワーク導入時は、在宅タイプのテレワーカーが二%、移動タイプのテレワーカーが五%であった。テレワーカーは主に男性で高学歴者が多いという傾向を持つ。業種別ではサービス部門と金融部門に多い。伝統的産業がまだ主要な位置を占めている中で、テレワークを導入しているのは全体の七〇%が第三次産業である。他方公的部門のテレワーク導入はまだ極めて低いレベルにとどまっている。

〇六年、有識者グループが「テレコミュニティンクからモバイルワークへ」フランス経済近代化への挑戦」と題した政府への提言を策定した。この提言は、企業及び公的部門におけるテレワークの推進が、フランスの抱える地域開発の課題や、国際的な競争力の回復に大きな役割を果たすとの認識のもと、民間部門および公的部門でのテレワークの推進を積極的に展開すべきとの内容になっている。今後、法的枠組みの整備とともにテレワーク導入の推進が期待されている。

【参考資料】

テレワーク国際シンポジウム「テレワークによるワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上を目指して」（総務省主催）
「テレワークの推進のための調査研究報告書」（二〇〇七年三月 日本テレワーク協会）

（国際研究部）