

特集

在宅勤務 と ワーク・ライフ・バランス

— 現状と新たな展開 —



企業等に勤務する被用者が行うテレワークの一形態である在宅勤務に注目が集まっている。その背景には、ブロードバンド化の進展という技術面の進化があるだけでなく、仕事と生活の調和を図りながら、労働者が能力を発揮して生産性を向上させることを可能とする勤務形態として、一定の評価を得つつあることも影響している。今号では、こうした働き方が、ワーク・ライフ・バランスの観点から、あたらしいワークスタイルとして展開していくための課題を明らかにする。

日本における在宅勤務の現状

課題と今後の展開

増加傾向にあるテレワーカー

ICT（情報通信技術）の進展やワーク・ライフ・バランスの必要性の高まりを背景に、自宅などを仕事場にして働く人が増えている。国土交通省などの調べによると、テレワーカー（1）人口は、二〇〇二年の四〇八万人から〇五年には六七四万人に増加。テレワーカー比率も一〇・四%と、全体の一割を占める（図表1）。

図表1 週8時間以上テレワークを実施しているテレワーク人口及びテレワーカー比率

	テレワーク人口			テレワーカー比率		
	雇用型テレワーカー	自営型テレワーカー	合計	雇用者に占める割合	自営業者に占める割合	合計
2002年	311万人	97万人	408万人	5.7%	8.2%	6.1%
2005年	506万人	168万人	674万人	9.2%	16.5%	10.4%

出所：2003年3月国土交通省・社日本テレワーク協会調査
2006年6月国土交通省調査

いわゆるテレワーカーは、雇用型と自営型に分類される。前者は、企業などに勤務する被雇用者が行うテレワークで、自宅を勤務場所とする「在宅勤務」や、営業等で移動中でも仕事が可能な「モバイルワーク」のほか、サテライトオフィスやテレワークセンターなど自宅外の施設を勤務場所とするタイプもある。後者は、個人事業者や小規模事業者などが発注者との業務請負等の契約で行うもので、専門性の高い仕事を中心に専門的に行う「SOHO」や、主にエージェント（仲介者）などを通じ内職アルバイト的に仕事を行う「在宅ワーク」があげられる。

政府主導で環境整備を推進

本特集で取り上げる「在宅勤務」に関しては、働き方の柔軟化の側面から導入が図られてきた経緯がある。

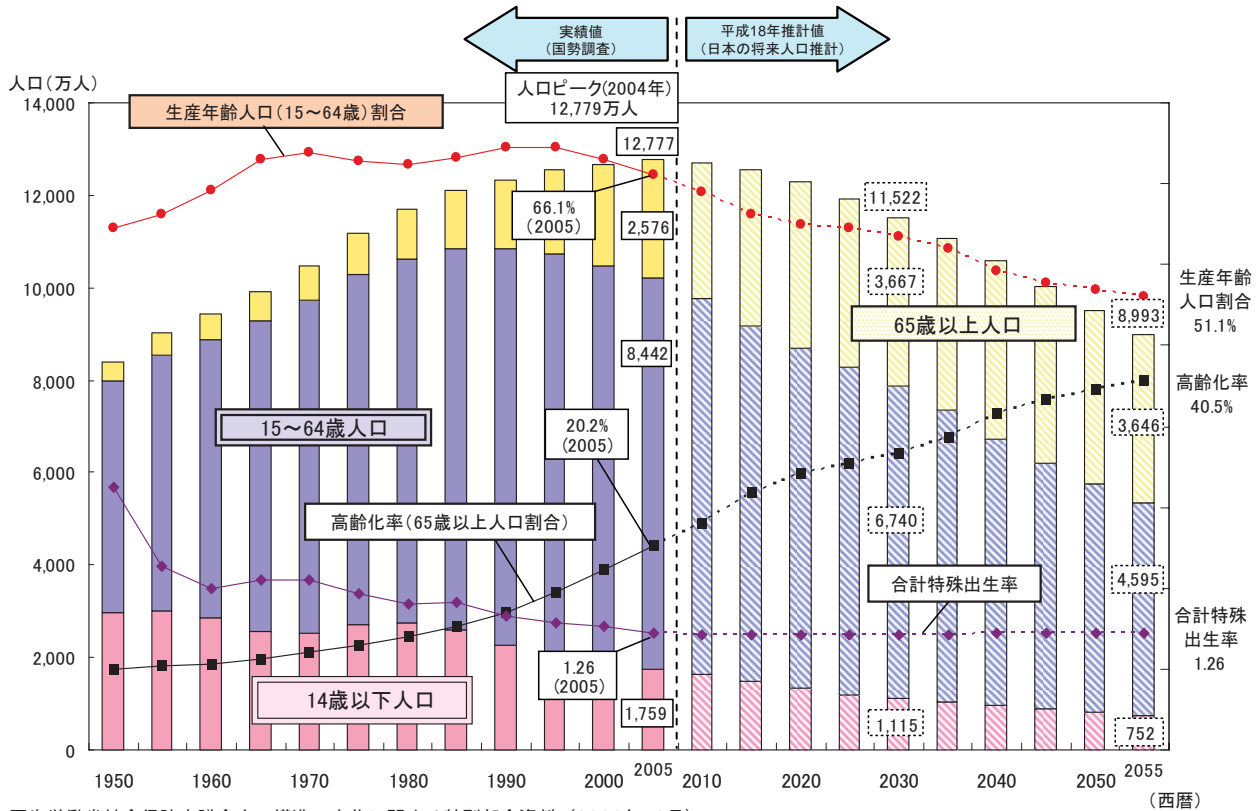
日本の将来人口推計では、二〇三〇年の生産年齢人口（一五〜六四歳）は、〇五年と比べ一七〇二万人も減少する（図表2）。社会保障や経済の支え手の減少を食い止めるためには、女性が出産・育児などで職場を離れることなく活躍できたり、労働意欲の高い高齢者の継続雇用や若者の就業意欲を高めることなどが不可欠だ。少子・高齢化社会にあつて、老若男女を問わず、仕事と生活の調和が取れて働き続けられる労働者に優しい働き方が求められている。

こうしたワーク・ライフ・バランスの観点も含め、政府は〇五年四月に改正された育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法などで職場における育児などの環境を整えるとともに、在宅勤務については、二〇〇三年に「e-Japan戦略II」を打ち出し、「二〇一〇年までに就業者に占めるテレワーカーの比率を二割に引き上げる」などの目標を提起した。〇五年二月には、テレ



ワークの一層の普及を図る目的で産官学から成る「テレワーク推進フォーラム」を設立して普及・啓蒙活動を展開。二〇〇七年五月には「テレワーク人口倍增アクションプラン」を策定し、テレワーク設備への投資に対する減税制度の創設などの環境整備に務めている。

図表2 わが国の人口の推移



出所：厚生労働省社会保障審議会人口構造の変化に関する特別部会資料（2006年12月）

人材確保と生産性向上を

また、在宅勤務制度を本格的に導入する企業も増えつつある。ワーク・ライフ・バランスの視点だけでなく、多様な働き方を認めることで優秀な人材を確保するとともに、仕事の効率化や交通費などのコスト削減にもつなげたいとの狙いがあるからだ。

図表3は「テレワークの意義・効果」を示したものだ。左側は主に企業サイドとするニーズ、右側は主に働く人を中心とするニーズといえよう。通勤時間を削減できるなどのメリットがあるテレワークを活用することで、企業は有能な人材の確保・定着や業務効率の向上が図れ、それは労働者の生活面での充実にも繋がる。こうした労使双方の思いが相まって、会社勤めの在宅勤務者は増加傾向にある。雇用者に占めるテレワーカーの割合は、〇二年の五・七%から三年後には九・二%に高まっている（図表1）。

進むパート型テレワークの導入

ただし、一方で課題もある。前述のように、ICTが高度に普及しつつある近年においても、企業でのテレワークの導入に関しては、①会社の機密情報などのセキュリティ面の確保②会社を離れて働く人の業務・労働時間の管理や成果評価——が障害として指摘されることが多い。しかし例え

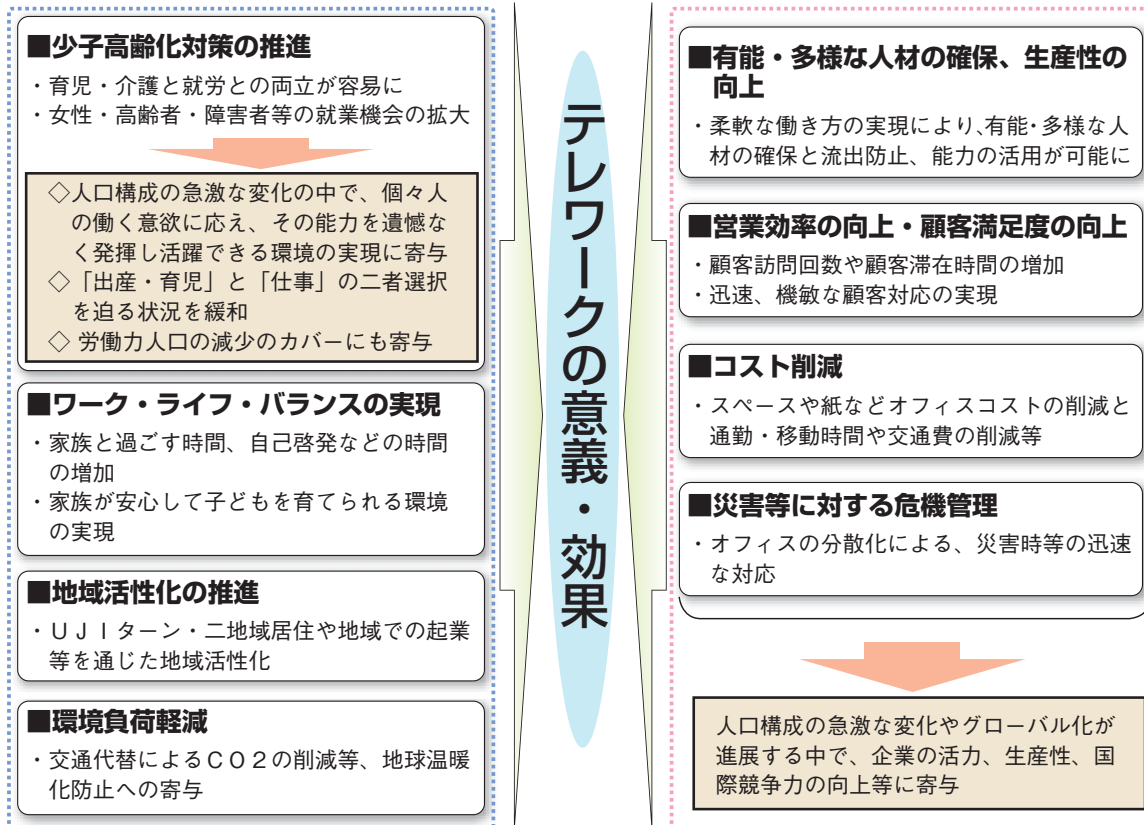
ば、前者に関しては、会社のサーバーと接続して自宅などの場所でも職場と同様に業務が行えるがデータの保存までは行えない「シンククライアント・パソコン」の活用など、後者に関しては、週一、二日程度のパート型のテレワークであれば、これらの障害はかなり軽減されよう。現実にも最近では、従来から実施事例の多い情報通信系の企業だけでなく、製造業系の企業の企画・開発・管理部門でもパート型を中心に導入がみられる。

在宅勤務者と上司・同僚の実態を調査

では、実際にテレワークを経験した人たちは、この働き方をどう感じているのだろうか。厚生労働省が日本テレワーク協会に委託し実施した「在宅勤務実証実験モデル事業」の調査結果（〇六年三月発表、対象者は大企業を中心とした在宅勤務者一二八人）によると、業務に集中できる時間は八三・二%が増えた（「非常に」と「やや」の合計、以下同じ）と回答。業務効率についても四人中三人が「生産性が向上した」と答えている。育児についても、小さな子を抱える参加者の七割が「しやすくなった」としているなど、在宅勤務に対し、積極的な評価が目立つ。

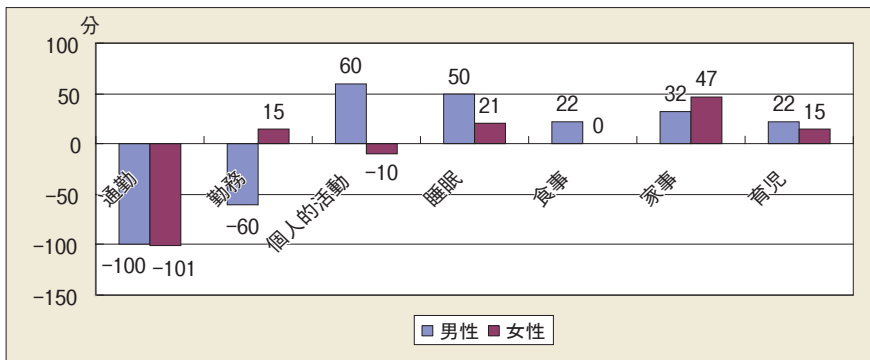
他方、調査は対象者の上司・同僚一五〇人にも「在宅勤務でチームの生産性が上がったか」を尋ねているが、こちらは六割弱が「変化なし」と捉えている。

図表3 テレワークの意義・効果



出所：総務省主催の「テレワーク国際シンポジウム」資料

図表4 オフィス勤務日と比べた在宅勤務日の平均行動時間の差(男女別、主要項目)



出所：(社)日本テレワーク協会(2006)「在宅勤務の推進のための実証実験モデル事業報告書」

- 注)1. 「オフィス勤務日」とは、仕事(自宅)<仕事(オフィス+その他)、また「在宅勤務日」とは、仕事(自宅)≧仕事(オフィス+その他)
 2. 対象者は18人(男性5人、女性13人)で延べ日数108日(オフィス勤務49日、在宅勤務58日)

次に生活時間の変化は、男性では個人的活動や睡眠の増加が大きく、また食事時間も増えるとともに、さらに家事や育児の増加もみられる。これに対して女性では、最も増加の大きいのは家事である一方、睡眠の増加は男性に比べて大きく下回っている。また個人的活動はオフィス勤務日より若干ながら減少している。

そんな結果のなか、ここで特に指摘したいのは在宅勤務を導入すれば実際に労働者のワーク・ライフ・バランスは改善するのか、特にそれは男女別に違いはないのか、といった男女別の導入効果の視点だ。この点に関しては、同モデル事業での勤務日の行動時間に関する詳細な調査結果が重要な問題を提起している(図表4)。

男女別にみたワーク・ライフ・バランスへの効果

それにより「在宅勤務日」を「オフィス勤務日」と比べると、男女とも一時間半以上の通勤時間の削減効果が見られるものの、勤務時間は男性が約一時間減少するのに対し、女性は逆に約一五分増加している。もっとも「オフィス勤務日」の勤務時間は男性(一〇・六時間)が女性(九・三時間)より一時間以上長い一方、「在宅勤務日」はほぼ同じ勤務時間(男性約九・六時間、女性約九・五時間)という状況があるが、ともかく在宅勤務の勤務時間削減効果自体は、男性は大きくプラス、女性はむしろマイナスとなっている。

時短効果は女性にはむしろマイナス

自由になった時間を 家事や仕事に

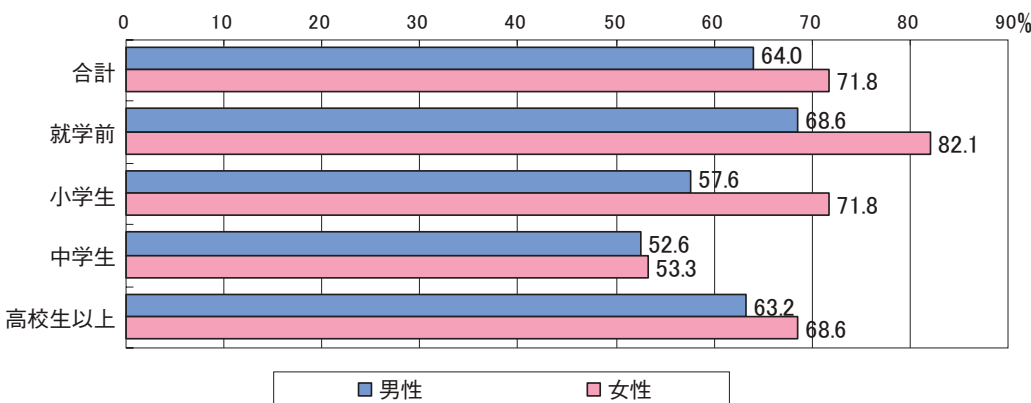
サンプル数の限られた実証実験の結果ではあるが、在宅勤務の実施により、男性は勤務時間が減る一方、個人的活動や睡眠の時間が増え、また家事や育児の時間も増加するという、まさに期待されるワーク・ライフ・バランスの改善が確認できる。ところが女性性は、睡眠の増加は少なく個人的活動はむしろ減少する一方、家事の時間増加が大きく、同時に勤務時間も減るどころか若干増加し、通勤時間の削減が結果として仕事や家事に振り向けられるという期待されない影響を生んでいる。これは、もともと家事・育児負担を大きく担っている女性の場合、通勤時間減少や休憩時間を自由に使えるといった在宅勤務の果実は、普段から十分には行えていないとみられることや、さらには仕事に配分される程度が大きい可能性を示している。

「持ち帰り仕事」も 子のいる女性が多い

また、JILPTが二〇〇五年に行った「日本人の働き方調査」により、勤務日の帰宅後の「持ち帰り仕事」(制度に基づかない在宅勤務)の実施率(「頻繁にある」+「ときどきある」+「たまにある程度」の合計)をみると、子どものいる労働者では男性(六四・〇%)より女性(七一・八%)の方が高い。さらに、女性につい

て末子の就学状況別の実施率をみると、中学生(五割強) ↓小学生(七割強) ↓就学前(八割強)と低年齢ほど高くなっている(図表5)。これは、制度に基づく在宅勤務の場合と同様に、女性の場合、育児負担が大きいほど、自宅でも仕事が出来ることにより、勤務時間が長くなる傾向にあることを示している。

図表5 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



出所: JILPT「働き方総合調査」
注) 合計には、就学状況不明を含む。



欠かせない男性の 家事・育児の分担

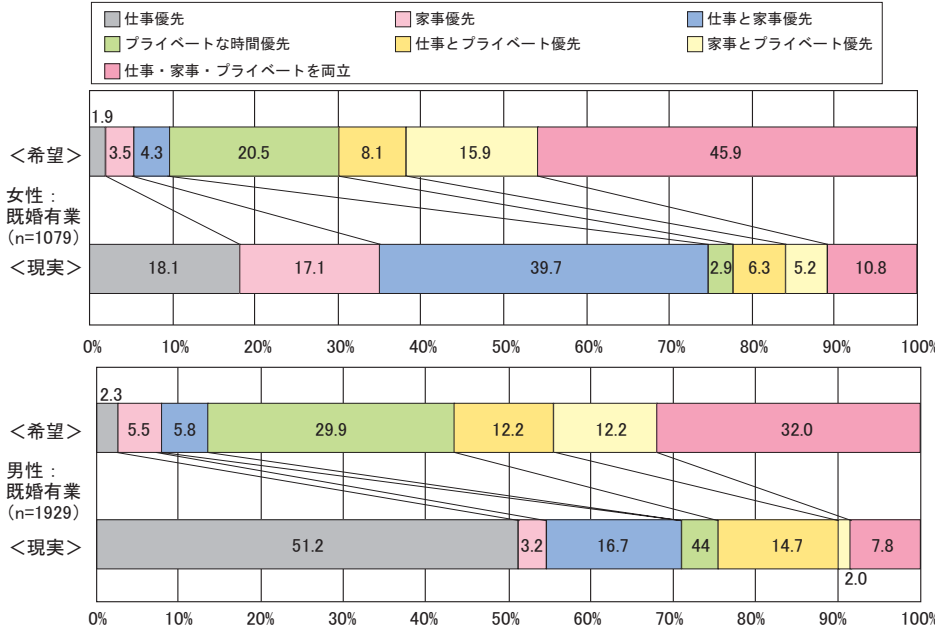
では、在宅勤務で女性のワーク・ライフ・バランスを改善するにはどうすればよいのか。それは育児休業取得の問題を中心にかねてより指摘されていることだが、やはり並行して男性の家事育児の分担を高めることだろう。同じくJILPTの在宅勤務に関するヒアリング調査(3)からは、共働きの場合、夫婦で勤務時間帯にズレを生じさせることにより、男性の家事育児への参加を促進させる効果が確認されている。先述の実証実験の結果では、配偶者

の就業の有無や働き方との関係は明らかではないが、男性のワーク・ライフ・バランス改善効果が大きい点を踏まえると、女性にとっても在宅勤務の実施がバランスの改善により大きな効果を発揮するためには、夫も在宅勤務を始め裁量労働やフレックスタイムなどの柔軟な勤務形態を選択して、家事育児負担を分担する態勢が不可欠といえる。

希望と現実の「かい離」を どう埋めるかが課題

ちなみに、内閣府が〇六年一月に実施した「少子化と男女共同参画に関する意識調査」では、「仕事・家事・プライベートを両立」することを望む既婚女性は四五・九%、男性も三二・〇%に達している。だが現実には、女性が一〇・八%、男性も七・八%しか実現できていない。他方、「仕事優先」を希望する人は女性(一一・九%)、男性(二・三%)ともわずかなのに対し、実際は女性の二・一%、男性に至っては過半数の五・二%が仕事優先させているなど、希望と現実の間には

図表6 属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実



出所：内閣府「少子化と男女共同参画に関する意識調査」（06年1月）
 注）「生活の中での、仕事・家事（育児）・プライベートな時間（趣味など）の優先度についてお答えいただけます。『現実』としての優先度と、『希望』の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものを、1つずつお選び下さい」への回答。



なお、長時間労働に関連して、在宅勤務者の地域交流についても付言していきたい。在宅勤務でワーク・ライフ

取り扱い（複数回答）について、約半数が「オフィスの上司や同僚が内容を電話や電子メールで伝え、かけ直す」としている。
 在宅勤務になれば、普段であれば対応していた自分と関係のない電話や来客、そして同僚からの雑談や相談などのインフォーマルなコミュニケーションにも時間を割かれることなく、仕事に集中できる時間が増えそうだが、その分をオフィスに残る人が被ることでなったり、業務上の重要な情報を得られない可能性も大きくなる。在宅勤務の実施に伴う情報共有やコミュニケーションの変化に留意する必要があるだろう。

また、いわゆる日本的なチームによる仕事の進め方には、担当者を決めるようなことではないが誰かがやらねばならない雑務が付いて回る。上司からすれば、部下の在宅勤務で本来業務の生産性が上がったとしても、その人に頼んでいた雑務のキャパが課題になる。さらに言えば、在宅勤務者自身が職場を不在にする前後に、雑務対応の準備や後処理などで残業が増えることになり、結果として、長時間労働を助長することになりはしないだろうか。

フ・バランスが改善すれば、地域のかかわりがもちやすくなるはずで、そのためには、正社員の過長な労働時間の短縮が基本的な問題となる。

多くの人を対象にした多様な選択肢を

こうした課題を解消して在宅勤務を拡大させるには、そもそもその働き方や男女の役割分担の見直しはもちろん、パート型在宅勤務の柔軟な運用、在宅勤務中の成果を評価する納得性の高い人事労務管理、職場の人間関係に配慮した勤務形態の工夫や上司の理解などが欠かせないだろう。在宅勤務を働く人全てのワーク・ライフ・バランスに有効な働き方とするためには、できるだけ多くの人を対象にした多様な選択肢を備えることが必要だろう（4）。

（調査・解析部）

〔注〕

1. ITを活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週8時間以上する人（出典：IT新改革戦略【平成一八年一月IT戦略本部決定）
2. JILPT労働政策研究報告書 No.70（二〇〇六）「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」
3. 同上 No.52（二〇〇六）「育児期における在宅勤務の意義」
4. 本稿は、JILPT労働政策研究報告書 No.52、70の共同執筆者である神谷隆之氏のアドバイスを受けて、調査・解析部 新井栄三が執筆した。

コミュニケーションと職場の雑務も

もう一つのネットワークとして、職場で一人一人の関係や雑用対応の問題があげられよう。今は、上司・部下や同僚同士など社内コミュニケーションのあり方に悩む職場が少なくない。JILPTのモニター企業へのアンケート調査でも、テレワーク実施上の課題のトップはコミュニケーションセッションだった（P.10）。

先の実証実験結果では、職場にかかってきた電話の

大きな隔たりがある（図表6）。以上のように、諸調査結果を男女別に検討すると、在宅勤務によるワーク・ライフ・バランスの改善のためには、夫婦の働き方の組み合わせと仕事の見直し、家庭責任の分担促進の視点が今後のさらなる課題として明瞭となる。