

特集

在宅・SOHOワークという働き方

—現状・課題・行方—



パソコンの一般家庭への普及を背景に、「SOHO・在宅ワーク」を行っている人は、自営型・八二万人、雇用型・二四万人にのぼると推計（国土交通省・二〇〇三年調査）され、こうした新たな就業形態を希望する潜在層も相当な数にのぼるものと見られる。今号では、在宅・SOHOワークの就労実態や労働環境を明らかにするとともに、先進国の例などを参考にしながら、保護・支援施策の方向を考える。

在宅・SOHOワークによる女性の就業継続の条件

労働政策研究・研修機構 主任研究員 神谷隆之

はじめに

育児休業制度を中核とする様々な仕事と育児・家庭の両立支援策にもかかわらず、依然として第一子の出産・育児に直面した女性の約三人に二人が仕事を辞める状況にある⁽¹⁾。退職に至る理由は多様なものと考えられるが、彼女たちの中に就業意欲が強い者も少なくない。

こうした中、九〇年代中頃から情報化の進展やインターネットの普及に伴い、家庭、特に育児と両立する就業形態として「在宅・SOHOワーク」に期待が高まっている。「自宅を中心にIT機器を用い、自営（請負）の形態で自分のサービスを提供して、報酬を受け取る」働き方である。通勤が不要で、時間に制約されずに働ける点がメリットとされる。しかし、女性にとつて在宅・SOHOワークは、「全面的に」良好な働き方と言えるのか？

本稿では女性が在宅・SOHOワークによって、子供を育てつつ就業を継続し、職業キャリアを発展させていく条件を検討することにより、このワークスタイルが出産・育児期を通じた女性の就業継続のために、どのような意義や課題、また限界を持っているか、そしてその意義を高め課題を解決していくには、どのような政策的視点が必要であるかを提示する⁽²⁾⁽³⁾。

1 育児との両立

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、冷静に考えると、仕事をしながら同時に他のことを行うことは不可能である。

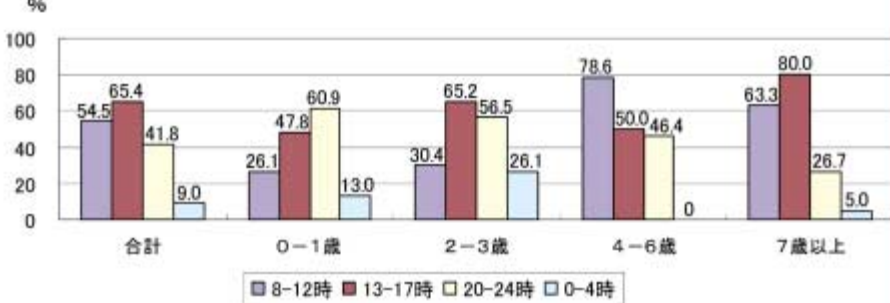
(1) 子供のいる女性在宅・SOHOワーカーの就業時間帯

アンケート調査により子供のいる女性在宅・SOHOワーカーの就業時間帯を分析してみる(図1)。全体として午後(二二～一七時)と午前(八～一二時)の時間帯が各々過半数を占め、通常の出勤勤務と同様な側面がみられる一方、約四割が夜(二〇～二四時)、約一割が深夜(〇～四時)に働いているという特徴がある。子供のいる女性在宅・SOHOワーカーには育児や家事を優先し、休息や睡眠時間を削って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。末子〇～一歳では夜(二〇～二四時)に働いている割合が最も高く約六割を占める。末子二～三歳では最多時間帯は午後(一三～一七時)に移るが、なお過半数が夜(二〇～二四時)に働いており、また深夜(〇～四時)に働いている割合は約二五%と、末子二～三歳で最も高くなる。一方、末子が四歳以上になると、午前(八～一二時)と午後(二二～一七時)が各々過半数を占めるとともに、夜(二〇～二四時)の割合は末子四～六歳では約四五%、七歳以上では約二五%へと低下する。

子供のいる女性在宅・SOHOワーカーが普通の時間帯に働くためには、特に末子年齢が幼いほど、出勤勤務の雇用労働者と同様に育児を外部的(保育園を利用)する必要がある。

図1 末子年齢別にみた女性在宅・SOHOワーカーの就業時間帯 (2つまでの複数回答、上位項目)



＜資料＞旧日本労働研究機構(JIL)「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(1997年)特別集計

(2) 保育園の利用と夫の参画

そこでヒアリング対象者のうち育児経験のある六名について保育園の利用状況をみると表1、在宅ワーク開始までのブランクが一年未満の場合、四名中三名までが遅くとも一歳程度からまたブランクが一年以上では二歳程度から保育園等を利用している。在宅・SOHOワークにおいても、育児の外部化が図られていることが確認される。

ここで問題となるのは、認可園が利用できるかどうかである。九〇年前後では地域によっては「フリーランスの身では認可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の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とのことで、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、利用が難しかった。

またヒアリング事例全体としては、妻の在宅・SOHOワークに対し夫は理解があり、それなりの協力が行われ

表1 在宅ワーカーの退職理由、職種変化、保育園利用等の状況(ヒアリング結果を要約)

ワーカー (居住地)	退職理由、子供数、在宅ワーク開始理由	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人目の子供が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、マニア本と出会う	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、以前の勤務先の知人の誘い	約8ヶ月、PC作成→PC関連代行	・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の一時保育を利用。
ワーカーCさん (富山県)元グループXの代表	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。子供は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供を見ていた。
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関連代行	・在宅ワークをしながら三人の子供を育てたが、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。出産の翌春に入園した。
登録会社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	



始までのブランクの長短と、以前の勤務先からの受注の有無が影響している傾向にある。

① ブランクの長短

ているようであるが、基本的に育児・家事は妻の担当という状況（それ故に在宅・SOHOワークを始めたともいえるが）は、雇用労働者の育児休業取得率が女性に比べ男性は極めて低いことと同じ構図といえる。

その中で、Bさんは「親たちの手を借りずに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」、「通勤時間が長いと、いざという時に力を発揮することが難しい。夫の転職が決まった時、迷わず彼の職場の近くに転居した」、「二人で対応できた方が、家事も育児も断然リスクマネジメントしやすい」と主張する。

2 職業キャリアの継続

次に、在宅・SOHO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キャリアがリセットされているかを検討する（前掲表1）。それには在宅ワーク開

ヒアリング結果によると勤務時職種との関連は、開始までのブランクが二年以上の場合（A・Gさん）には「関連のない」入力の仕事を行っている一方、ブランクが無いか一年未満では、「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さん等）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拡げ、現在ではSE経験が活かせるアプリケーション開発の仕事を行っている。またGさんは、猛勉強で入力系資格を取得し、勤務時に培った営業力も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。

② 以前の勤務先からの受注

「同一」職種を継続している三名の場合、以前の勤務先から仕事を受注することから在宅・SOHOワークを

始めている点共通している。同時にその後は、その会社だけに依存せず、ある段階で複数の受注先を確保する（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・SOHOワークの継続実施につながっているという側面もある。

3 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・SOHO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、仕事継続とともに発注者との関係は対「一者」の場合だけでなく、対「複数者」の状況も生まれ、事業者性の強い者も増えてくる。また受注相手も「会社」だけでなく「個人」の場合もあるなど、「会社」対「個人」という単純な図式に一元化出来ず、多面的な性格のワーカーが混在する状況がみられる。

① 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・SOHOワーカーへの発注」を軸に、自営業主としての性格を「ワーク・ポジション」と呼んでタイプ分けすると「依存型」、「フリーエージェント型」、「グループ・リーダー型」、「組織マネジメント型」の四つが見出せる（図2）。「依存型」は一発注者からのみ仕事を受注しているワーカーを意味し、その発注者へ経済的に依存している状況にある（八名の内、直接的にはワーカーだけが該当するが、間接的にはワーカーグループのリーダー以外のメンバー

図2 在宅・SOHO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発注者	2発注者以上
“他のワーカーへの発注”	発注無	依存型：Jさん	フリーエージェント型：A、B、Cさん
	発注有		グループ・リーダー型：E、Gさん 組織マネジメント型：I、Lさん

や登録会社のスタッフなども、このタイプに含まれる。次に「フリーエージェント型」は複数の発注者と関係を持ちながら、基本的に個人で業務を行うタイプである。また「グループリーダー型」は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、他のメンバーとの間で役割分担（仕事の再発注）を行って業務を実施するタイプである④。「組織マネジメント型」はグループワークを進展させ、メンバーを増やし組織も法人化して、自分自身は営業や経営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。

この中でフリーエージェント型のA・Bさんは、起業や経営には関与せずフリーな立場を継続する道を選択し、またCさんはリーダーとして立ち上げたグループを解散して、個人の立場のフリーエージェントに戻っている。

② 多様なワーク・ポジションの意味

以上から、次の点が指摘できる。①

ただ第一に訴えたい点は、女性が働き続けるためには、まず雇用継続

（1）雇用継続の条件整備…
在宅・SOHOワークは多様な
選択肢の一つ

4 就業継続の条件と課題

在宅・SOHOワークという就業スタイルが女性のワーク・ポジションを様々なタイプに発展させ、選択する機会を提供できる可能性を示しており、それによる幾つかのキャリア・デザインの違いが形成されつつあるともみられる。②在宅・SOHOワーカーは極めて多面的な性格を持ったワーカー集団でもある。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、場合によっては登録会社の経営者に成長するケースもありうる。③在宅・SOHOワーカーの多面性は、労働政策の観点からは微妙な問題、すなわちどの範囲のワーカーを労働政策の対象と捉えていくかという問題を孕んでいる。特にフリーエージェント型、またグループリーダー型とそのメンバーとの関係などが曖昧な領域といえる。



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である。その上で在宅・SOHOワークは育児と両立する働き方というより、家庭生活との調和や自分が続けたい職種、フリーな働き方などの観点から、雇用就業形態多様化の中の選択肢の一つとして位置づけられるべきである。

このことをワーカー側から指摘しているのが「育児期間中は職場の日や声はなるべく気にせず、育児休業などの支援制度も大いに活用しながら、とにかく会社員として働き続けることを含めて、働き方の選択の幅をより広く考へることが重要と考えている」とするJさんである。Jさんがメンバーである登録会社H社の「会社で働き続けたかった人たちを対象とし、インターネッ卜上で会社員と同じような仕事が出ることを目指す」とするコンセプト

は、在宅・SOHO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。

このため、育児休業や短時間勤務などが一層効果的に、雇用継続に寄与する条件整備が求められている。また出産・育児期などに一時的に在宅勤務や在宅・SOHO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、その普及促進を図ることが必要といえよう。

ただし、E・Iさんのケースのように夫が転勤族の妻にとつては、企業による雇用継続にも限界が大きく、在宅・SOHOワークが就業継続のための唯一ともいえる選択肢になっている。

（2）育児の外部化と夫の参画の必要性

在宅・SOHO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。保育園の利用については、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・SOHO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視点から均等に切り扱われることが重要といえる。

また妻が在宅・SOHOワークを行っているとしても、決して夫が育児責任を免

れるものではない。在宅・SOHOワークが「育児は女性の役割」という固定的な観念を助長するものとなつてはならない。妻が出勤勤務者の場合と同様に、夫の積極的な育児参画が求められる。

（3）労働者性の保護と事業者性の支援

在宅・SOHOワークに関する行政面からの対応としては、厚生労働省は二〇〇〇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等について規定した「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（13頁参照）。

在宅・SOHOワークは労働者性と事業者性を併せ持った、雇用労働と独自の自営就業の中間的な存在である（6）。そうした働き方のうち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・SOHOワークに関してはその枠外に置かれていた。在宅ワークガイドラインは、こうした労働行政の「エアポケット」ともいえる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、大きな意義を有している。

ガイドラインは、参考例としてモデル契約様式を示すことにより、契約主

義”を規定の中心に据え、在宅・SOHOワーカーと発注者の関係を契約単位で捉える発想を打ち出すなど、形式的には、事業者性が強い傾向にある「フリーエージェンツ型」等にも対応できる内容となっている。しかし、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・ポジションを持ちうる在宅・SOHO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留まらず、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。

またグループワークの場合のように、リーダーは「受注者であるとともに発注者」という多面的な性格を持つ点を踏まえ、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、例えばリーダー研修のような施策も検討する必要がある。

同時に、(財)社会経済生産性本部は二〇〇一年度から厚生労働省の委託を受け、①「SOHO」、②SOHOに仕事を紹介・仲介する「SOHOエージェンツ」、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に関連する様々な情報、情報システムの機能やサービスなどをワンストップで利用できるポータルサ

イトを目指し、在宅就業ポータルサイト事業(6)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よう。

ただ、ヒアリング結果からは「地元」のNPOインターネット推進研究会に参加したことで、その人脈から仕事を紹介してもらう効果が大い。もっと早くから参加していたら人的交流や能力開発にプラスであったと思う(Eさん・宮城県)、「メンバーで対応できない仕事の場合、県SOHO協議会のHP上の掲示板などのネットワークを利用して要員を確保している。協議会の会員は県内の人を対象とし年会費も必要であるなど、信頼性が高い」(Gさん、富山県)などの指摘があり、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。そうした各地の支援組織がさらに力を発揮できる環境を整え



在宅ワーカーのセミナー

ていくことも、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、相互の効果的な連携のあり方等の検討・模索が今後の課題といえる。

(4) 残された重要な論点

最後に、今回は検討の対象とできなかった重要な論点について、簡単に整理しておきたい。

第一は、調査研究の仕事を請けている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。結局、問題はそこである」と訴えているように、報酬水準の問題である。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。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。

第二は、Gさんが「現状では私自身は家で仕事をするとはなくなつた。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実態もみられる。在宅に限定しない業務委託社員という、より広い問題意識からの実態把握も必要といえる。

第三は、CさんやGさんが指摘するように「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・SOHO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くといえる(7)。

(注)

1. 厚生労働省大臣官房統計情報部「第一回二一世紀出生児縦断調査」(二〇〇二年度)によると、二〇〇一年に第一子を出産した母で、出産一年前に有職であった者のうち六七・四%が、出産半年後の時点で仕事を辞めている。

2. 本稿は、筆者が二〇〇三年一一月二二日に在宅・SOHOワーカー、グループリーダーや登録会社の代表者計八名を対象に、HP情報などをベースに電子メールや電話により実施したヒアリング調査をもとに分析執筆したJILPT デイスクッションペーパー「在宅・SOHOワークと女性の就業継続」(二〇〇四年四月)を、大幅に要約の上、加筆修正したものである。詳細は <http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2004/04-003.html> を参照。

3. 「就業継続」というテーマには長期的な実態把握が不可欠で、個人単位で退職、育児在宅ワークの開始、その後の展開といった過程を明らかにする必要があるため、ターゲットを絞りながらもヒアリングによる調査が効果的と判断した。対象数の少なから成功事例に偏っている側面は否定できないが、「就業継続」という視点を踏まえると成功事例から得られる論点は意味深いといえる。成功事例だけでなく失敗事例も含めた、またグループワークや登録会社等の対象を増やした継続的な調査が今後の課題である。

4. Gさんの場合、企業組合の代表であるが、その実態はグループワークの色彩が濃いので、グループワーク事例に分類している。また、Eさんのコラボレーションも、グループワークの性格が強いと判断して、その分類に含めている。

5. 在宅・SOHOワーカーの労働者性と



事業者性の問題については、旧JIL調査研究報告書No.159「在宅ワーカーの労働者性と事業者性」(二〇〇三)を参照。
 6. <http://www.soho-portal.org/guide/index.html>. 仕事情報の提供や仕事の仲介等を行う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・相談等の諸事業が実施されている。
 7. 注3でも指摘したように本稿は、女性の就業継続という視点から在宅・SOHO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、仕事の幹旋、受発注トラブルへの対応や基礎的な能力開発、また就業時間管理などの安全衛生、さらに社会保障への加入問題など、在宅・SOHOワーク全般にわたる諸課題に関しては、検討が及んでいない点を断っておきたい。

プロフィール

神谷隆之 (かんだに・たかゆき)

労働政策研究・研修機構主任研究員。研究分野・テーマは女性労働、非正規労働、在宅・SOHOワーク、在宅勤務など。主な著書・論文に「女性労働の多様化と課題―税・社会保障制度における位置づけ」『フィナンシャル・レビュー』四四号(一九九七)、「在宅ワーク解体新書」(日本労働研究機構、一九九九)、「先端職場(NEW WORK)の変化」在宅ワークのチーム化」『日本労働研究雑誌』四九八号(二〇〇一)など。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
 年刊購読料10,740円
 (〒サービス)

8 No.529 AUG. 2004 特集 = 賃金制度改革の検証

- 提 言** 職務の呪縛を解け 小池 和男
論 文 新日本製鐵における賃金制度の変遷とその特質 田口 和雄
 ―賃金制度改革の方向を探る
 もう1つの評価・報酬制度改革 井川 静恵・松繁 寿和
 ―HRMサイバネティックスの強化にむけた取組事例
 合併に伴う人事制度の統合と雇用・処遇の変化 久保 克行
 ―個人データによる分析
研究ノート 賃金制度変更に関する労働法上の諸問題 山川 和義
 ―判例分析
紹 介 アメリカの賃金制度―伝統と革新 竹内 一夫
研究ノート (紹介) 情報サービス産業の雇用調整と外注化 奥井めぐみ
書 評 渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編
 『現代家族の構造と変容』 岩上 真珠
 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編
 『女性たちの平成不況―デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』 脇坂 明
資 料 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

9 No.530 SEP. 2004 特集 = コンプライアンスと労働関係

- 提 言** コンプライアンスの意義と問題点 小林 俊治
紹 介 企業倫理・コンプライアンスの実務的考察 笹本雄司郎
論 文 「内部告発」と労働法 水谷 英夫
 内部告発の社会心理学的考察 新田 健一
紹 介 CSR経営と雇用・労働 安生 徹
 企業の社会的責任と雇用・労働問題 足達英一郎
 コンプライアンス経営に労働組合はどう対処していくのか 徳山 誠
書 評 柴山恵美子・中曽根佐織編著
 『EUの男女均等政策』 塚崎 裕子
 玄田有史著 『ジョブ・クリエイション』 小滝 一彦
資 料 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
 Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp