

在宅・SOHO ワークと女性の就業継続

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員 神谷隆之

《要旨》

本稿は、出産・育児期等を通じた女性の就業継続の手段として期待される在宅・SOHO ワークについて、ヒアリング調査により、メリットとされる「家庭（特に育児）との両立」は実態として確保されているか、また継続実施が簡単ではないとみられる中での「キャリア発展」について、さらに仕事の確保難などの問題点の解決策として「グループワーク・ワーカー登録会社」の実態と課題、の3つの視点から検討を行った。

その結果、育児との両立のためには育児の外部化や夫の参画が不可欠であること、キャリア発展は多面的な性格の在宅・SOHO ワーカーを生み出していること、能力向上は基本的に自助努力によるものであること、グループワークは様々なメリットとともに運営の不安定さを抱えていること、インターネット上で会社員と同じような仕事ができることをコンセプトとする登録会社の発展事例がみられること、などが明らかになった。

女性が働き続けるためには、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ことが必要で、その上で在宅・SOHO ワークは、家庭生活とのバランス、自分が続けたい職種やフリーな働き方という観点から、選択肢の一つとして位置づけられるべきである。

現行の在宅ワーク・ガイドラインは“契約主義”を規定の中心に据え、在宅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している点などが高く評価できる一方、発注者への規制や発注者を通じた措置が中心の枠組みとなっている側面には問題がある。

ワーカーの就業時間や健康の管理、能力開発などに関しては、本人の自己責任・自助努力という基本方針を示し、それを発注者や行政が如何に支援していくかというワーカー側からのアプローチの枠組みを設定していくことが必要と考えられる。またグループワークについては、リーダーは“受注者であるとともに発注者”といった多面的な性格を持つとともに、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なるおそれがあることを視座においた規定や支援策を検討する必要もある。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

《目次》

- 1 研究の目的と方法
 - 2 ヒアリング対象者の概要
 - 3 家庭（特に育児）との両立
 - 4 キャリア発展
 - 5 グループワークやワーカー登録会社
 - 6 まとめと政策的含意
- <参考資料> ヒアリング結果（別添）

1 調査研究の目的と方法

（1）目的

育児休業制度を中核とする様々な仕事と家庭（特に育児）の両立支援策にもかかわらず、出産・育児に直面した女性が仕事を辞める傾向に大きな変化は見られない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、90年代後半からの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機器を用いて、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大きなメリットとされる。

本稿の目的は、在宅・SOHOワークは出産・育児期等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を持っているのか、そしてその意義を高め、課題を解決していくためにはどのような政策的な視点が必要であるのか、を検討することにある。

具体的には、第1に在宅・SOHOワークの大きなメリットとされる「家庭（特に育児）との両立」は実態として確保されているのかどうかを検討する。第2に継続実施が簡単ではないとみられる²在宅・SOHOワークを「キャリア発展」の視点から検討する。第3に仕事の確保難や低単価などの在宅・SOHOワークの問題点を解決する手法として「グループワークやワーカー登録会社」の実態と課題について検討する。

（2）方法

調査は、在宅・SOHOワーカー及びワーカーグループのリーダーやワーカー登録会社の代表者を対象に、ホームページ情報などをベースにしつつ、電子メールや電話によるヒアリング調査を行った。また必要に応じ、1997年に当時の日本労働研究機構（JIL）が実施した「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査（個人調査）」の再集計を行った。

ヒアリング対象者は以下に示す8人で、2003年11～12月に実施し、その内容は本稿の最後に参考資料として示している（このうち、及びの対象者については、筆者は1999年にもヒアリングを行っており、その際の聴取結果も参考資料に含めている）。

在宅・SOHOワーカーAさん（千葉県）

¹ 厚生労働省大臣官房統計情報部「出生前後の就業変化に関する統計 - 人口動態職業・産業別統計と21世紀出生児縦断調査のリンケージ分析 - （平成15年度人口動態統計特殊報告）」によると、第一子の出生時（2001年1月10-17日）の1年前に有職であった母の61%が出生1年半後の時点で仕事を離れている。

² 諏訪康雄（1997）「テレワークの現実と労働法の課題」ジュリスト1117号

在宅・SOHO ワーカー B さん（神奈川県）
在宅・SOHO ワーカー C さん（富山県）
在宅・SOHO ワーカーグループ D の E 代表（宮城県）
在宅・SOHO ワーカー企業組合 F の G 代表（富山県）
在宅・SOHO ワーカー登録会社（有）H 社の I 社長（北海道）
H 社メンバーの在宅・SOHO ワーカー J さん（奈良県）
在宅・SOHO ワーカー登録会社（株）K 社の L 代表（東京都）

なお、今回の研究の調査方法として、対象数が少ないながらヒアリング調査の手法を採用した理由について言及しておきたい。

筆者は在宅・SOHO ワーカーについて、1997 年以来、郵送やインターネット上でのアンケート調査により、経年調査やパネル調査の手法も含めて、実態把握を行ってきた³。

しかしアンケート調査では、未だ過渡的な存在で変化の激しい在宅・SOHO ワークの多様な実態を詳らかにすることに少なからざる限界も感じられた。特に、今回のテーマである女性の“就業継続”の課題には長期的な実態把握が不可欠で、個人ワーカー単位で退職、在宅・SOHO ワークの開始、その後の展開といったプロセスを明らかにする必要があった。

そこで、ターゲットを絞りながらもヒアリング（対象者によっては異時点での 2 回目の聴取も含めた）による調査が効果的と考えた。確かに、対象数の少なさ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。

2 ヒアリング対象者の概要

1 で問題設定を行った 3 つの視点（「家庭（特に育児）との両立」、「キャリア発展」、「グループワークやワーカー登録会社」）からの分析に入る前に、その 3 点に対応する「退職理由」、「ブランクと在宅・SOHO ワーク開始理由及び勤務時の職種との関係」、「グループワーク実施状況や登録会社との関係」に関して、ヒアリング対象者 8 名の特徴について整理しておこう（表 1）。

（1）退職理由

8 人すべてが勤務経験を持っているが、うち 5 名が「第一子の妊娠・出産」、1 名が「長男の健康上の理由」と、計 6 人が育児を理由に退職している。

また残り 2 人のうち 1 人（E さん）は「夫の転勤」などが背景となり、「第一子の妊娠・出産」を理由とする者の内 1 人（I さん）も「夫が転勤族」であることが絡んでおり、夫の転勤も在宅・SOHO ワークの一因となっている状況がうかがえる。

（2）ブランクと在宅・SOHO ワーク開始理由及び勤務時の職種との関連

退職後、在宅・SOHO ワークを開始するまでのブランクに関しては、2 人は 2～3 年（その内 1 人は内職などは行っていた）の一方、それ以外では最も長いケースで約 8 ヶ月となっている。また妊娠・出産退職者の中で最もブランクが短いケースは約 2 ヶ月である。なお妊娠・出産が理由になっていない 2 人では、ブランクはない。

開始理由としては、以前の勤務先（での知人を含む）からの依頼・合意・発注など、以

³ その結果は、JIL 調査研究報告書 No.113「情報通信機器の活用による在宅就業の実態と課題」（1998）、JIL データブック「SOHO・在宅ワーク 2000」（2000）、JIL 資料シリーズ No.119「在宅ワーク発注と在宅ワーカーの動向」（2002）などを参照。

前の勤務先が関係したケースが4人である。その他は「就業継続の希望から自分で営業」、「マニュアル本との出会い」、「パソコン購入費の回収」など、となっている。

在宅・SOHOワークの開始職種と勤務時の職種との関連については、開始までにブランクが1年以上の場合（2人）には「関連のない」入力の仕事をしているが、ブランクが無いか1年未満（6人）では、「同一」か「関連がある」仕事という特徴がみられる。

表1 ヒアリング対象者の概要

	退職理由	ブランク	在宅ワークの理由・契機	勤務時の職種	在宅ワークの開始職種
ワーカーAさん (仕事によりグループワークも実施)	第一子出産 夫婦とも残業多	約3年	パソコン購入費回収 (人材バンク登録)	SE	入力
ワーカーBさん	第一子出産 元々の独立志向	約2ヶ月	以前の勤務先との合意で登録スタッフに	調査研究職	調査研究職
ワーカーCさん (元ワーカーグループXの代表)	第一子出産	約4ヶ月	以前の勤務先からの依頼	パソコンオペレータ	パソコンオペレータ
ワーカーグループD (コラボレーション)のE代表	転居(夫の転勤など)への特別措置(支店で本社の仕事)継続困難	なし	独立(在宅勤務との選択)以前の勤務先から発注	SE	SE
ワーカー企業組合FのG代表	長男(3歳)の健康上の理由	2年程度(その間内職は実施)	在宅ワークマニュアル本との出会い	美容部員など	入力
ワーカー登録会社H社のI社長	第一子の妊娠(夫が転勤族)	約3ヶ月	就業継続の希望(営業で仕事獲得)	パソコンの商品企画	ライティング(パソコン関連)
H社メンバーのワーカーJさん	第一子の妊娠	約8ヶ月	以前の会社の知人からの誘い	パソコンソフトのマニュアル作成	ライティング(パソコン関連)
ワーカー登録会社K社のL代表	独立(パソコン会計システム導入)	なし	(一人で処理出来ない仕事を受注)	会計事務	伝票入力

(3) グループワーク実施状況やワーカー登録会社との関係

対象者8名のうち、現状では2名がワーカーグループ・企業組合の代表、1名が必要に応じリーダーとしてグループワークを実施し、2名が登録会社の経営者、1名が登録会社のメンバーである。また、残り2名のうち1名はグループリーダーの経験者である。

3 家庭(特に育児)との両立

ここから本論として、まず在宅・SOHOワークの大きなメリットとされる「家庭(特に育児)との両立」は実態として確保されているのかどうかを検討する。

(1) 育児への対応

先に表1で示したように、8人のヒアリング対象者のうち6人が、第一子の妊娠・出産・育児が理由で退職し、その後在宅・SOHOワークを開始している。その6人の育児への対

応状況を整理したのが表2である。在宅・SOHOワーク開始までのブランクが1年未満(4人)と1年以上(2人)に分けて検討してみよう。

ブランク1年未満の4名のうち3名は、生後1年程度以内に、第一子を保育園に預けるか、ベビーシッター・保育園の一時保育を利用している。残りの1人(Cさん)は、第一子が2歳になってから保育園に預けたが「仕事は夜に集中することが多く、睡眠不足で辛かった」、「今振り返れば、出産後は少し休んでせめて子供が1歳になってから復帰してもよかったかな、と思う」としている。

他方、ブランク1年以上のケースでも「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」(Aさん)など、在宅・SOHOワークの仕事時間拡大に、保育園の利用が大きな効果を及ぼしている状況がうかがえる。

こうしてみると、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く、通勤時間が節約でき、就業時間帯の自由度が高い(これについては(3)で負の側面も検討)点を除けば、育児期間中の就業には基本的に育児の外部化(保育園や、場合によってはベビーシッターの利用)が必要とされることは、出勤勤務と同様と考えられる。

(2) 認可保育園への入園問題

そこで問題となるのは、認可保育園の入園に際し、出勤勤務と比較して在宅・SOHOワーカーは不利とされているのではないかという懸念である。まだ子供がいないワーカー(Eさん)からは「少子化対策の一環だと思うが、在宅勤務者が保育園利用時に不利になることがあってはいけないと思う。役所の方は在宅勤務者がいかに大変かということをきちんと理解しておられるのか?~(中略)~もし今後子供ができれば、預けて働けるのかどうか、“非常に”心配である」との声が聞かれた。

それでは、ヒアリング結果からうかがえる実態(6ケースだけの状況だが)はどうかをみてみよう。結論的には、地域や時代によって状況に違いがみられるようである。

まず1990年代前半以前に出産した場合は、在宅・SOHOワークの場合、基本的に認可保育園への障害は大きかったとみられる。1988年出産(東京都 神奈川県)のBさんは、「保育園の先生のアドバイスもあって~(中略)~保育園申請は在宅は不利とのことで、事務所に常勤者としての勤務証明を出して貰った」という工夫で対応している。また「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」ため、締め切りが迫るとベビーシッターも利用していたJさん(奈良県、1992年妊娠退職)は、「月によっては収入の半分以上が育児代に消えてゆく時もあり、収入面では確かに自分でも馬鹿馬鹿しいものがあった」としている。ただし、Jさんと同じ年に妊娠退職したH社社長のIさん(宮城県 北海道)は、「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」としている。

また近年になっても地域差はみられる。自身は2歳から預けたCさん(1999年出産、富山県)は、「『自宅で仕事をしている』という理由から保育園に預けることができない人もいる。地域差があると思うが、私の住む町は、保育園の空きがあったのですぐ入園できたし、保育料も都会の方と比べれば安価らしい(以前雑誌の取材を受けたとき、羨ましがられた)」としている。

こうした中、近年では、先に示した事務所に常勤者としての勤務証明を出してもらったBさんやベビーシッターも利用していたJさんの時代に比べると、在宅・SOHOワークへの社会的認識が出てきたと考えられるケースもみられる。「最近、H社でも東京在住のメンバーから、1歳児保育の申し込みに際して、初めて就労(業務委託)証明書の発行依頼の申し出があったと聞く。社では検討の末、発行し、その効果もあって競争率が高い中で入

表2 在宅ワーカーの育児への対応

ワーカー (居住地)	退職の理由、時期、 子どもの数	ブランク	育児面での対応・保育園等の効果
ワーカーBさん (東京都 神奈川県)	第一子出産(1988) (元々の独立志向) 3人	約2ヶ月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育園申請は、在宅は不利とのことで、事務所に常勤者としての勤務証明を出して貰った。 ・出産の翌春子どもを保育園に預けることができると、都内ぐらいなら出歩けるようになった。 ・夫婦二人で新生児の頃から三人を育てた。何かあると夫が育児でも家事でも担ってくれた。夫が転職するとその職場の近くに転居した。
ワーカー登録会社H社のI社長 (宮城県 北海道)	第一子の妊娠(1992) (夫が転勤族) 3人	約3ヶ月	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 * H社メンバー(東京都)の子どもの今年度の保育園の入園申請に際し、社として始めて就労(業務委託)証明書を発行した。
ワーカーCさん (富山県)	第一子出産(1998) 2人	約4ヶ月	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
H社メンバーのワーカーJさん (奈良県)	第一子の妊娠(1992) 2人	約8ヶ月	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事時間は主に早朝の時間帯。子どもと一緒に寝て、午前3時頃に起きて行っていた。 ・双方の両親とも遠方に住んでおり、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。締切りが迫りどうしても昼間に仕事に集中したい時には、ベビーシッターや無認可保育園の一時保育を利用。ベビーシッターの方が倍の料金だったが、保育園に預けると、その後決まって子どもが体調を崩すので、ベビーシッターを利用することが多かった。
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	2年程度 (その間内職は実施)	<ul style="list-style-type: none"> ・美容部員として働いている間に、結婚・出産(長男)したが、3歳までは勤め続けていた。 ・住宅ローンなど収入を得る必要が高かったため、在宅ワークを始める前も電子部品の組み立ての内職など、家で働いていた。 ・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)、自分のこれからの人生の事を考え始めた。
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	約3年	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・忙しい時は子供の世話など実家の母に手伝ってもらったこともある。

(資料)ヒアリング結果を要約

園できたようである。在宅・SOHO ワークも社会的にかなり認められて来たかと、自分の育児時代と比較して隔世の感もある」(Jさん)。

ただし、Jさんは「認識度が高まったにしろ、ワーカー本人が懸命にキチンとした仕事をするのが、保育園側にとっても、また会社(発注)側にとっても重要なことだと思う」と指摘する。また「東京に比べて、地方での在宅・SOHO ワークへの理解度はまだまだなので、そうした面での公的な周知に力を入れてもらいたい」とも指摘する。

いずれにしても、大都市部を中心になお多くの待機児童が存在する状況では、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側面から均等に取り扱われることが重要といえる。また、発注会社もワーカーの求めに応じて「業務委託証明書」のようなものを交付してゆくことが求められる。

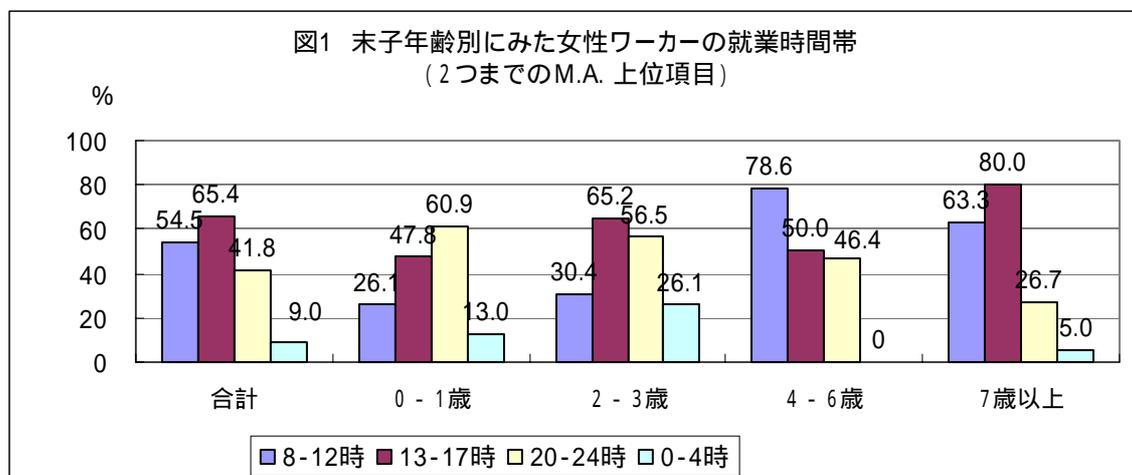
(3) 就業時間帯

次に育児との関連も踏まえながら、子供のいる女性在宅・SOHO ワーカーの就業時間帯をみてみよう。まず J I L が 1997 年に行ったアンケート調査結果を分析してみる(図 1)。

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、通常の職場勤務と同様な側面がみられる一方、約4割のワーカーが夜(20~24時)約1割が深夜(0~4時)に働いているという特徴がある。子供のいる女性在宅・SOHO ワーカーには、まず育児や家事を優先し、休息や睡眠時間を削っての就業の側面が指摘できよう。

そうした側面が特徴的なのは末子の年齢が若いワーカーである。末子0~1歳では夜(20~24時)に働いているとする割合が最も多く約6割を占めている。末子2~3歳では最も多い時間帯は午後(13~17時)になるものの、なお過半数のワーカーが夜(20~24時)に働いており、さらに深夜(0~4時)に働いている者の割合は約4分の1と、この層(末子2~3歳)で最も高くなっている。一方、末子が4歳以上になると、午前(8~12時)と午後(13~17時)の時間帯が各々過半数を占めるとともに、夜(20~24時)の就業割合は末子4~6歳では約45%、7歳以上では約25%と低下している。

なお、就業時間帯との関連で在宅・SOHO ワーカーの睡眠時間について、ヒアリング結果からの情報を紹介しておこう。登録会社H社のメンバーを対象とした社内メールマガジンでのアンケート調査によると(回答38名、ただし子供のいる女性とは限らない)、「5~6時間」(48%)に「3~4時間」(13%)を加えると、「6時間以下」が約6割と短い傾向にあるとみられる。



(資料) 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(N=134)

また、金曜日の夕方に仕事の依頼が来て月曜の朝までに納入という仕事も少なくない。「オフィスワーカーが休む土日に仕事を進め、月曜に提出という日々が続くのは、疲れを感じる」(Bさん)という声もある。

以上によると、就業が不安定で変則的な在宅・SOHO ワーカーにとって、(2)で検討した保育園の利用に関しては、末子が3歳までの幼児期や日曜・延長保育などへのニーズが特に大きいものと考えられる。しかしながら、認可保育園はそうしたニーズに対する柔軟な対応性が乏しいとも指摘される。こうした中、東京都の「認証保育所」に代表されるように、厚生労働省の認可園より緩和された基準により、自治体の助成を受けて企業や個人が運営を行う認可外園(いわゆる準認可園)に、利用者ニーズに対応したサービス提供の期待が高まっている⁴。

(4) 健康管理の問題

就業時間が夜から深夜にわたる頻度が高く、土日就業もあり、また睡眠時間が短いとすると、健康管理の問題が意識されるが、在宅・SOHO ワーカーの健康診断受診状況は低い。

JIL97年調査によると、過去1年間に自分で健康診断を受けた女性ワーカーは約3分の1にとどまっている。特に末子が6歳以下の女性は約4分の1とさらに低い。同じくH社でのアンケート調査(回答28名、同じく子供のいる女性とは限らない)による健康診断の受診状況では、「年に1度すみずみまで」(7%)は少なく、「2~3年に1度」(32%)を含めても約4割で、過半数は「すでに3年以上未受診」(25%)、「なぜか毎年チャンスが去る」(25%)、「受けない主義だ」(11%)となっている。

ヒアリング結果からは「前々から思っているが、在宅勤務者は仕事で無理をすることが多く、健康をいつの間にか害している場合も多い。会社の集団検診のような、SOHO用健康診断制度があれば堂々と検診にいけるし、すこしは安心して働けるのではないか？」(Eさん)という指摘もある。

(5) 育児における夫の役割

ヒアリング事例では全体として、妻の在宅・SOHO ワークに対し夫は理解があり、それなりの協力は行われているようであるが、基本的に育児は妻が担当という状況(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男性は極めて低いことと同じ構図といえる。

こうした中、育児は二人で行ったとするBさんは「我が家の場合、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ので、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、いざというときに力を発揮することが難しい。夫の転職が決まった時、私たちは迷わず彼の職場の近くに転居した」、「仕事と育児の両立という点で『ご主人の協力は?』という質問を受けるが、この『協力』というのは全く以て違和感のある言葉遣いである。協力というと、主体は妻ということになるが、本来、子育ては夫婦のいずれもが主体だと考えている」、「二人で対応できた方が、家事も育児も、断然リスキマネジメントしやすいと感じる」と主張する。

また今回のヒアリング以外では、妻の勤務継続と育児のために夫が在宅ワーカーになった事例もある。在宅ワーカー交流サイト「ホームオフィスナビ」では⁵、妻と同じ職場で働

⁴ 日本経済新聞(夕刊)生活欄(2004.3.12)「保育園への企業参入 自治体、認定し助成」

⁵ 在宅ワークの曲がり角: Part1「出産 妻が残り、夫が退職」(取材・文/下青木田鶴子、監修/龍川優)
<http://kurashi.hi-ho.ne.jp/work/magarikado/index01.html>

いていた夫が、妻の育児負担の大きさと彼女が仕事をしている時の澁刺さを実感し、自分の育児参画時間確保のため、2回の転職という試行錯誤を経て、結局プログラマーとして独立し在宅ワーカーになって、家事・育児を妻と分担しているケースが紹介されている。

どちらのケースも、在宅・SOHOワークは育児を女性(妻)だけの負担とするための手段であってはならないこと、を意味している。

(6) 夫の転勤

出産・育児の他に、結婚した女性が雇用継続を欲しながらも、勤務先を退職し在宅・SOHOワークを選択する理由の一つとして、「夫の転勤」が挙げられる。今回のヒアリング事例ではEさんとIさんがこのケースに該当するが、二人の場合、勤務先も彼女たちの雇用継続にかなりの努力を払ったといえる。

「転勤族の夫と結婚することになったが、何らかの形で是非仕事を続けたかった」とするIさん(パソコンの商品企画職)の場合、「結婚当初いきなり夫は転勤し、半年間単身赴任となった。そのときは、勤務していた会社が夫の勤務地にある支店に転勤させてくれた。しかし、結局妊娠を契機に退職した」という経過を辿った。

Eさん(SE職)の場合は、東京本社に勤務後「家の事情で一時退社して帰郷(新潟)後、パート社員として復帰し、夫の転勤で仙台へ転居後もパート社員として勤務を続けた」。「在宅勤務の期間(新潟での約1年半)と、自宅と比べて本社とのネットワーク環境がよい営業所に席を作ってもらった期間(新潟+仙台で約2年半)がある。在宅でも、営業所でも、本社の各種開発業務をしていた」が、「会社側の都合で仙台営業所に席をおけなくなった。在宅勤務に戻ってもよかったのだが、私としては『会社の業務だけでなく、別の仕事もやってみたかった』ということもあって、その旨を上司に話したところ、独立を勧められた」というプロセスであった。

Eさんの場合、在宅勤務や営業所の利用といったかなり柔軟な対応が図られていたようであるが、「当時はまだSOHOという勤務体系が整っていなかったため、この制度は(たぶん)会社側で事前に制度化されていたものではなく、私の上司が会社に掛け合って実現したものらしく、本人の高い能力とそれに対する上司の評価を背景とした人事面での特例措置で、制度に基づかない属人的なケースといえる。

いずれにしても支店転勤にしる、在宅勤務にしる、夫の勤務地が転々とする(実際Iさんの夫は「その後全国を何度も転勤し、現在は北海道の道東に住んでいる」)妻の勤務先の配慮にかかわらず(上司の異動などの可能性もあるし)雇用継続の限界は大きくなると考えられる。

この点、本人たちからは「在宅ワークには、何度夫の転勤があっても同じ仕事を継続できるというメリットがある」(Iさん)、「“SOHO”という働き方は、家族を持つものにとっては、場合によっては非常にありがたい勤務体系だと思う。私もそうだが、仕事を続けていくにはこれしか選択の余地がないのである」(Eさん)という評価がなされる。

ただし、その後Iさんが立ち上げ、発展させたワーカー登録会社が「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できる」ことをキー・コンセプトとしていることは、一方では女性の在宅・SOHOワーカーにとって雇用継続(組織の一員として働く)ニーズが高いことを意味している。

4 キャリア発展

次に、女性の在宅・SOHOワーカーがどのようなプロセスを経て、その職業キャリアを進展させているかをみることにより、キャリア発展パターンの類型化を試みてみたい。

(1) 勤務時職種との関連性

まず、在宅・SOHO ワークを開始した職種と勤務時の職種との関係を、在宅・SOHO ワークの実施理由別にみたのが図2である。

出産・育児や夫の転勤など家庭の事情により勤務を辞めた後に開始したケースでは5人のうち4人が、職種が「異なる」か、またはせいぜい「関連ある」状況となっている。

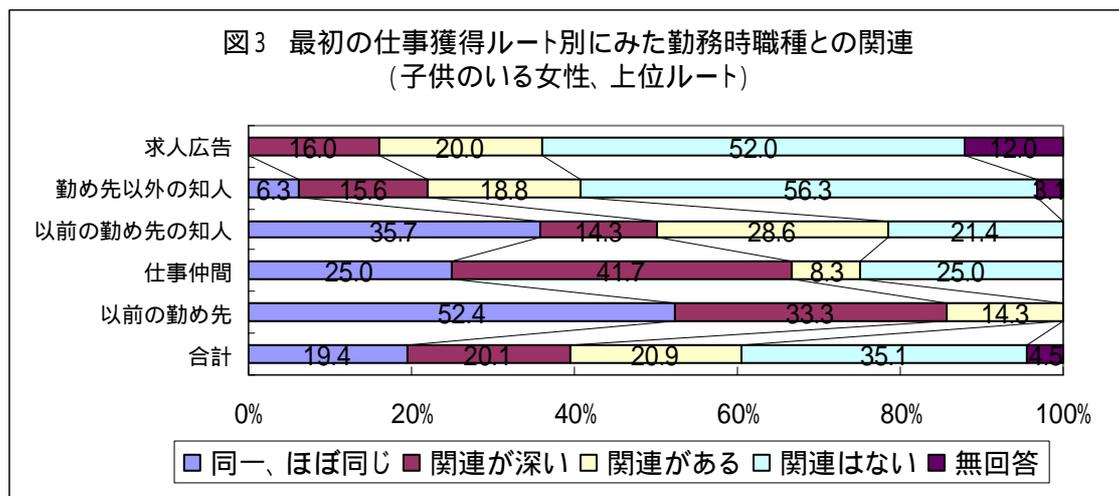
図2 勤務時職種との関連

		在宅ワークの開始理由		
		独立	両面的	出産・育児、 夫の転勤
職種 の 異 同	同じ	(Lさん)	Bさん、Eさん (以前の勤務先)	Cさん から受注)
	関連 ある			Iさん、Jさん
	異なる			Aさん、Gさん

(資料) ヒアリング結果から要約

その中で1人だけ「同じ」職種(Cさん・パソコンオペレータ)なのは、以前の勤務先から仕事を依頼されたケースである。また、同じく出産・育児や夫の転勤など家庭の事情による退職であっても、自発的な独立の側面も併せ持っていたケース(Bさん・調査研究職、Eさん・SE職)では「同じ」職種を継続しており、この2人も以前の勤務先からの発注を受けて在宅・SOHOワークを開始している。

以上から、在宅・SOHOワークにおいて勤務時の職種を継続することには、以前の勤務先から発注を受けることが大きな役割を果たしていることがうかがえる。そして、この傾向は「JIL1997年調査」の分析結果からも確認できる。それは、子供のいる女性が在宅・SOHOワークを開始するに当たり、どんなルートで最初の仕事を獲得したか(単数回答)別に、勤務時の職種との関連をみたものである(図3)。



(資料) 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(N=134)

務時の職種と「同一・ほぼ同じ」または「関連が深い」とする者の割合は、全体では約4割にとどまるが、最初の仕事獲得ルートが「以前の勤め先」である場合はそれらの割合は約85%と大半を占める。特に過半数が「同一・ほぼ同じ」としている。また、獲得ルートが「以前の勤め先の知人」である場合も半数が「同一・ほぼ同じ」または「関連が深い」に該当している。

(2) 雇用継続・復帰の選択肢

(1) でみたように、在宅・SOHO ワーカーにとって以前の勤務先からの受注が、職業キャリアの継続発展に資する傾向が見出せる。同時にこのことから、それならば何故、外注ではなく在宅勤務で雇用継続が図れないのか、あるいは育児期のみは外注とし、その後は再び雇用労働者として復帰する道が歩めないのかという疑問点が浮かび上がってくる。次にこの観点から、ヒアリング事例について検討してみよう。

まず、第一子の出産時に「企業の側との合意の上で雇用契約を解消し、プロジェクトごとに仕事を請け負う在宅ワーカーとなった」Bさんは、「育児休業制度はまだなかったが、3年経ったら正規職員に戻る約束をしていたものの、結果的にはそのような形で復帰することはなかった」としている。その背景と考えられるのは「在職中から正規職員にこだわってはいなかった。～(略)～自分のテーマやライフステージに応じて働き方や所属を変えるのは当たり前という意識だった。私の場合、就職したその時からすでに、『仕事ができるようになったらフリーになろう』という気持ちがあったように記憶している」。「『フリーになれるくらいの実力がついたら、結婚して子どもをもとう』とも決めていた」とするBさんの仕事や組織に対する考え方である。これには調査研究という専門職の性格も影響しているとみられる。

Eさんの場合は、在宅勤務や営業所に席を確保してもらう形でパート社員として本社の仕事を続けていたが、営業所での席の確保が難しくなった。「在宅勤務に戻ってもよかったのだが、私としては『会社の業務だけでなく、別の仕事もやってみたかった』ということもあって、その旨を上司に話したところ、独立を勧められ、「悩んだが、独立を選んだ。どうしても会社にいたいわけではなかったのだから(今となっては不況だし、会社に残っていたほうが苦労はしなかったとは思いますが・・・でも後悔はしてない)」。現在「いろいろなお客様と仕事するのも楽しい」としている。Bさんのように“計画的”ではないにしても、本社から離れて同一のクライアントだけを対象とした仕事を続ける内に、組織に属することより多様な仕事やクライアントを求める独立の意識が芽生えてきたとも考えられよう。EさんもSEという専門職である。

この2つの事例からは、専門職の場合には、それまでの勤務キャリアを活かしつつ、仮に勤務復帰や継続が可能であっても、組織への帰属にこだわらず仕事内容などを優先できるワークスタイルを求めて、在宅・SOHO ワークが選択されている側面がうかがえる。

ただし、Bさんは元来の独立志向、Eさんは家庭の事情や夫の転勤で転居が重なる、などの特別な事情が存在していたともいえる。このため、独立志向や転居などの特別な事情や専門職といった条件が存在しなければ、女性の勤務・就業継続にとって、育児期間に対応した在宅勤務制度や再雇用を前提にした在宅ワーク制度が意味を持つものであることを否定することは出来ないであろう。

Jさんは、「私は『産後、完璧な仕事が出来ないのなら』という考えで、妊娠中に退職したが(もちろん後悔はしていないが、後輩の女性社員の方々のことを考えると、よくない前例の一つを残したという思いもある) 育児期間中は職場の目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えることが重要と考えている」と指摘している。この“育児休業などの支援制度”の一環として、育児期の在宅勤務制度^{6,7}や（Bさんが会社と約束していたような）再雇用を前提にした在宅ワークを制度として位置づけていくことが必要と考えられる。

（３）開始後のキャリア発展と“ワーク・ポジション”

次に、在宅・SOHOワーク開始後のキャリア発展の状況を検討してみよう。後に示す表3は各ヒアリング対象者について、そのキャリア発展の段階を3段階、すなわち第1に「開始・助走期」、第2に「展開・模索期」、第3に「現状」に分けて整理し、あわせて「今後の方向など」も加えたものである。

ここで表3の検討に入る前に、自営業者としての性格を“ワーク・ポジション”と呼んでタイプ分けする考え方について説明しておく必要がある。在宅・SOHOワーカーは基本的には個人自営業主であると考えられるが、実態的には多面的な性格を持つ。仕事の受発注に関して“対発注者”と“対他の在宅・SOHOワーカー”との関係を想定してみると、図4に示すように「2以上の発注者から受注しているかどうか」、また「自分が受注した仕事を他のワーカーに発注しているかどうか」により、基本的に4つのタイプが描ける。

1発注者から受注し自分で仕事をこなす「依存型」、2社以上の発注者から受注し自分で仕事をこなす「フリーエージェント型」、1発注者から受注し他のワーカーとグループで仕事をこなす「（1社依存）グループ・リーダー型」、そして2社以上の発注者から受注し他のワーカーとグループで仕事をこなす「グループ・リーダー型」（このタイプからは、グループワークが発展し法人化して、ワーカー登録会社となるケースもある。これを「組織マネジメント型」と呼ぶ）である。

図4 在宅・SOHOワーカーの対“発注者”と対“他のワーカー”との関係

		対“発注者”	
		1社	2社以上
対“他のワーカー”	発注なし	（1社）依存	フリーエージェント
	発注あり	*（1社依存）グループ・リーダー	グループ・リーダー 組織マネジメント型

さて表3に戻って、ヒアリング対象8人のキャリア発展による「現状」に「今後の方向」を加味し、そのワーク・ポジションを判定してみると、「依存型」、「フリーエージェント型」、「グループリーダー型」、そして「組織マネジメント型」の4つのタイプが見出せた（図4で、理想的には1社依存グループ・リーダーも想定されたが、グループワークの主要な目的が仕事の安定的な受注にあると考えれば、少ない事例にしる、このタイプが見られなかったことは、それなりに納得性があるう）。

⁶ 日本IBM(株)では2001年12月から全社を対象にe-work制度を導入し、一定の条件に該当する社員に1日の勤務時間の全部または一部について自宅で勤務することを認めている。2002年5月現在で育児を取得理由とする適用社員は女性113人、男性23人となっている。（堀真由美「テレワーク社会と女性の就業」(2003)中央大学出版部P72-73より）

⁷ 厚生労働省は2004年3月に「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定した。これを機に雇用継続の選択肢として育児期の在宅勤務が普及することが期待される。

表3 在宅・SOHOワーカーの開始後のキャリア

	ワーカー	開始・助走	展開・模索	現状	今後の方向など
依存型	H社メンバーのワーカーJさん	・以前の勤務先の知人からライティングの仕事の誘い	・パソコン関連以外にも執筆分野を拡大	・チームのチーフ(リーダー役) ・人事の仕事も	(私のケースは幸運で、勤務継続も含めた選択肢が必要)
フリーエージェント型	ワーカーAさん	・登録会社等を通じ、入力業務で助走期間	・Web作成、アプリ開発などを開始 ・受注が大量化傾向にある入力系業務ではグループリーダー役も	・アプリ開発増加(前職のSE経験活かしたい、入力だけではやってゆけない)	・起業は考えない ・何時でも仕事から離れられる状態を維持(親の介護等への備え)
	ワーカーBさん	・以前の勤務先からアイデア出し、調査分析など部分的仕事の発注	・バブル崩壊で以前勤務先の地域調査が減り、福祉・環境関連など受注先が増えフリー化	・勤務経験や仕事仲間のいるシクワクから1~2年単位の調査研究プロジェクトを受注	・法人化も考えないこともないが、あくまでテーマ主体に個人のフリーエージェントを続けたい
	ワーカーCさん	・以前の勤務先からパソコンオペレーターの仕事依頼 ・半年で終了後は営業の開始	・HPによるワーカー間の交流からパソコン関連業務のグループ結成 ・運営問題や家庭事情から2年で解散	・個人でインストラクター業務に従事 ・「在宅ワーカー」から「一事業者」になったと思う	・子供も成長し仕事への欲も出てきた。 ・土日や夜間でも受注してゆきたいと思っている。
グループリーダー型	グループDのE代表	・以前の勤務先から独立し、SEの仕事を受注 ・発注は1年で、営業が必要に	・SOHO仲間て入力系メンバーも含めたグループを結成したが、考え方の違いから3ヶ月で一旦解消	・システム系+WEBデザイナー+営業代行の3本レーンとして再出発	・システム系メンバーを増やしたいが難しい ・法人化の予定は今のところなし
	ワーカー企業組合FのG代表	・マニュアル本と出会い入力系資格の猛勉強 ・電話・飛び込みで営業活動	・受注が増えると、グループワーク、SOHOグループへと発展 ・当初メンバーに絞り込み、企業組合化	・5人のメンバーで入力系、インストラクター業務などを受注 ・インストラクターなど非在宅業務増加	・入力業務の減少など仕事確保が課題 ・パソコンは誰でも使える時代、提案型の営業が必要かも
組織マネジメント型	在宅ワーカー登録会社H社のI社長	・勤務活かしたパソコンライターの仕事、営業で獲得 ・多忙時、昔の職場仲間に依頼	・チーム単位での効率的な業務遂行を行うチームSOHOのコンセプト ・自分で仕事を減らし大きな単位の仕事を受注、法人化	・インターネット上で会社員と同じ様な仕事ができる”ネットオフィス”というコンセプトでSOHOをマネジメント	・インターネット業務、コミュニケーション業務の一層の展開 ・ローカルオフィスの全国展開化
	ワーカー登録会社K社のL代表	・フリーの仕事で大量の入力処理を請け負う。 ・サイトで求人募集し、事業化	・メンバーは営業、登録者との連絡、管理等4~5人。仕事は10~15人程度のリーダー中心にプロジェクトで	・営業代行が2名増えた。 ・リーダーは複数のプロジェクトを兼任する傾向	・営業の育成に力を入れている。 ・営業面で個人代理店的な人を組織化してゆきたい

(資料)ヒアリング結果を要約

表3に沿って再度説明すると、「依存型」とは1社(1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・従属性している状況にあるといえる(8人のヒアリング対象者の内、直接的にはJさん1人だけが該当するが、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や、ワーカー登録会社の登録メンバー(すべてではないが)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」とは複数の発注者と関係を持ちながら、基本的に個人で仕事を行っているタイプである。また「グループリーダー型」と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、他のグループメンバーと役割分担を行って仕事を行っているタイプである。「組織マネジメント型」とは、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、自分は営業や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。

「依存型」

表3により各タイプの在宅・SOHOワーカーのキャリア発展プロセスをみると、「依存型」ワーカーと他のタイプとの違いのポイントは、基本的に営業活動や仕事仲間のルートなどにより複数のクライアントを得られるかどうかにある。営業力や仕事仲間のネットワークを持たないワーカーは、特定企業やグループリーダー、登録会社など1つの発注者からの仕事だけに依存することになる。そして1発注者への依存は仕事の不安定性を含む。

かつてCさんがリーダーを務めていたグループの場合、グループ解散に至ったメンバーの事情の一つが「収入にムラがあり、生活が安定しない(1ヶ月必ず約束された報酬がないので不安定)」ことであつた。以前の勤め先からの仕事だけで在宅・SOHOワークを継続してゆくケースも存在するが、長期継続が難しい傾向もうかがえる⁸。

もっとも、Jさんが属するワーカー登録会社H社の場合には「登録メンバーに仕事量に関しての不満はない。むしろ受注が好調で、仕事の多さを感じているくらいではないかと思う。他のグループなどにも参加してそちらの仕事も行うことを禁じてはいない。ただ、そんな余裕はないと思う」としており、複数のクライアントを持つ必要がないといったケースもあり得る。

「フリーエージェント型」と「グループリーダー型・組織マネジメント型」

次に、「フリーエージェント型」と「グループリーダー型・組織マネジメント型」の違いは、一人ではこなせない仕事量の受注や複数職種の人材を必要とするといった仕事の性格とともに、他のメンバーのための仕事確保や管理の役割を引き受ける心構えがあるかどうか、また事業化の意欲があるかどうか、という点にある。

なお、Aさんは「以前はメンバーの管理が面倒なため、グループワークはほとんど行っていなかった」が、「恒常的ではなく大きな仕事が入った際にだけ」という限定付きで、「最近では、子供の幼稚園や学校を通じて知り合った方や、在宅ワークの交流会で出会った方の中で能力・責任感等の信頼の置ける人をメンバーとしてグループワークを行うようになって」と、柔軟な形で対応している。

また、「組織(あるいは法人)」のために働くのか、「個人」として働くのか、という“働くこと”に対するスタンスの違いも影響している。同じくAさんは「子供がもう少し大きくなったら働きに出たいというより、その頃は逆に両親の介護の問題が出てくるかもしれない。そのため、いつでも仕事がやめられる状態&仕事が引き継げる状態を維持している。

⁸ 「JIL97年調査」特別集計(N=103)によると、調査時に“1社依存”であった子供のいる女性ワーカーのうち「以前の勤め先から」の仕事で在宅・SOHOワークを始めた者は16%にとどまる(最も多いのは「以前の勤め先以外の知人の紹介」の25%)。「以前の勤め先から」の仕事で開始した者の割合は継続期間による違いも大きく、3年未満では26%であるのが、5年以上では9%へと低下する。

起業を勧められることもあるが、先の理由によりまったく考えにない」とする。また B さんも「最近、経営のことまで考えながら仕事できるかどうか、具体的に自問自答してみるいい機会があった。『組織のためでなく、テーマのために働く』ことに慣れてしまった私には、無理だという結論に達した」としている。

最後に「組織マネジメント型」は 2 例とも、グループワークを経由して発展してきているが、それとの違いは、要するに、代表者の事業家意識の有無にあるといえる。

(4) 職業スキルのレベルアップ・拡大への取り組み

ワーク・ポジションという見方をもとに、(3) でまずキャリア発展モデルを考察したこととは順序が逆になるが、彼女たちが現在のポジションを得るまでにどのようにして職業スキルのレベルアップと拡大を図って来たかをみておこう(ただし経営マネジメント型は割愛)。結論を先取りすると、成功事例中心の対象数が少ないヒアリングという性格もあるが、各対象者共通に勤務経験をベースとした積極的な自己研鑽という特徴が指摘できる。

開始前の猛勉強

在宅・SOHO ワークを開始にあたり猛勉強したのが < G さん > である。入力の仕事を目ざして「何の資格もない私は『とにかく資格を持とう』と決めた。目標は日商ワープロ検定 3 級、一太郎検定 3 級、そして出来たら 2 級も。毎日朝は 5 時から夜は 12 時までキーボードを打つ日が続いた。7 月が全受験の月で、キーボードを打つ手が震えたがなんとか全て終わった。結果発表では、何と全て合格した。ただし、O A 機器の販売会社でのインストラクター的な仕事、化粧品販売会社で美容部員として身につけた接客業のノウハウなど、どの仕事も SOHO や組合運営などに役立っているとし、勤務経験も活かされている。また「パソコンは誰もが使えるように普及してしまった。新しい仕事の提案型の営業が必要かも、と考えている」として、今後は企画力の必要性も指摘している。

勤務時職種への復帰アプローチ

期間をかけて勤務時関連の職種を行うようになったのは < A さん > である。勤務時は S E 職であったが、出産退職から在宅・SOHO ワークの開始までに約 3 年のブランクがあったこともあり、まず助走的に登録会社などを通じて入力の仕事から始めた。その後、Web 作成業務を始めたり、インストラクター・IT サポート業務が増えた他、アプリケーション開発の技術も仕事を通じて身につけて行き、現在は S E 経験が活かせるアプリケーション開発の仕事が中心となっている。

A さんのようにブランクがあっても本人の努力次第で、勤務経験を活かせる仕事ができるようになる可能性を、C さんも次のように指摘している。出産後 4 ヶ月で在宅・SOHO ワークを始めたが、「あの頃の自分は『身につけたスキルを生かしたい』『世の中と繋がってほしい』という思いが強かったようだ。今振り返れば、出産後は少し休んでせめて子供が 1 歳になってから復帰してもよかったかな、と思う(現在が忙しいのでそう思うのかもかもしれないが...)」、「スキルのある方、向上心のある方は、1~2 年くらい休んでも、すぐ元に戻れると思うので、お子さんが小さいうちは一緒に居て、自分ものんびりゆったり過ごしてから仕事復帰するのも、一つの方法だと思う(人生、仕事がすべてじゃないから)。」

勤務時から独学

その < C さん > は、勤務時から自己努力でスキルを身につけている。「Word、Excel や WEB 制作のスキルは勤務している間に身につけた。ただし、社内では皆自分のことで精一杯なので、誰も教えてはくれない。必要に迫られ、ひたすらマニュアルとにらめっこで覚えていった」、「Access も退職後の独学である。よほどのことがない限り他の人を頼ったことがなかったので、独学で勉強することはさほど苦にならない。ソフトの

バージョンがアップすれば追加された機能をチェックしおぼえなくてはいけない。今のスキルで満足してはいけなな...と常に思っている。」「インストラクターとしてのスキルは、技術面では雑誌等のビジネスアプリケーション特集に目を通すようにしている。今まで使ったことがないテクニックが紹介されていて、とても勉強になる。あとは資格取得を目指している」としている。また「県の外郭団体等には企画書を持って営業している。世の中にインストラクターは掃いて捨てるほどいるし、パソコン講座も沢山開催されている。この世界で生き残っていくためには『やはり企画力だなあ...』と思う」ともしている。

自分の興味ある分野への先行投資

自らの考えによる先行投資的な取り組みが仕事範囲拡大の効果を生んだのが< Bさん >である。勤務時代から「環境や福祉をテーマとする地域計画の仕事がしたい」と思っていたが、当時は観光振興に関わる仕事が増えていた時代だった。「在宅化してしばらくは、リゾート計画などに関わる仕事があったが、バブル経済崩壊の翌年ごろからその種の仕事が激減した。」「在宅後、福祉ボランティア活動を取り入れてきた経験が、福祉関係の調査に役立った。それまでオカネにならないと言われていた福祉や環境をテーマとする仕事が逆に仕事を生みはじめていた。『子どもを保育園に預けて、テレビゲーム(パソコンに向かっていたので誤解されたい)やボランティアをしている』と言われても、『これが私のインプットとアウトプットのやり方』と自分に言いかけ、仕事の分野を広げてきたと自負している。誰も助言してくれるものでもない。プロとして生き延びるには、自ら強い意志を持ち続けるしかないと実感した頃だった」としている。

勤務時スキルをベースに発展

勤務時のスキルを順調に拡大させているようにみられるのがSE職の< Eさん >である。「プログラミング言語に関しては、独立時にほぼ身につけていた。しかし、サーバー管理やネットワーク知識など、会社内で他の方をお願いしていたことも自分でやらなくてはならなくなったため、それらの知識は業務と平行して勉強している。こうしたEさんでも「ただ、やはり悩みとしては時間が足りないことである」としている。また営業面に関しては「東北地区において特に顕著なのは、デザイン系での値崩れである。WEBデザインだけではとてもやってゆけないと思う。そういった点でも、システム系と組むと大きな案件を提案でき、単価も上げられるので、WEBデザイナーさんからはよく声がかかる」とする。

登録会社の発展とともにスキルアップ

組織人的にスキルを身につけて来ているのは、登録会社H社のメンバー< Jさん >である。ソフトのマニュアル作成などの勤務時経験をベースに、パソコン関連のライティングから在宅・SOHOワークを開始し、徐々にパソコン関連以外にも執筆分野を拡げて来た。またH社ではチーム方式で仕事を行うため、案件によってはリーダー役であるチーフを務めている。さらにH社は後にみるように、インターネット上にネットオフィスという実在の会社と同じような組織を構築しており、その人事部の仕事(メンバー登録希望者の選考など)も行うようになっていく。

以上を概観すると、パソコン・インターネットの普及とともに拡大してきた在宅・SOHOワークも、職場の誰でもが使いこなせるような一般的なソフトが普及してきた今日においては、単にパソコンができることだけではあまり仕事にならない時代になりつつあるとみられる。在宅・SOHOワーカーがプロとして生き残るには、アプリケーション開発のような技術を身につけたり、入力系やインストラクター系では企画提案型の営業が出来ること、また、例えばシステム系+WEBデザイン系のように異なった職種人材を組み合わせること(コラボレーション)さらに次の時代を読んだテーマをスキルとして先行的に仕込んでおくこと、などの能力が求められている。

(5) キャリア発展モデルの意味

以上みてきた在宅・SOHO ワーカーのキャリア発展や職業スキルのレベルアップ・拡大の実態は、女性の就業継続という観点からはどのような意味を持っているのであろう。

まず第1に指摘できるのは、在宅・SOHO ワークという就業スタイルが、出産・育児や夫の転勤などの事情で退社を余儀なくされるか、選択する女性労働者にブランクを置かず就業を継続し(もちろん育児に専念する期間を置くことも可能だが)、キャリアを発展させる機会を提供する可能性を示していることである。

もちろん、勤務時に IT 関連の専門職であったか、パソコン関連職種に強い興味・意欲を持つ者であること、職業スキルは基本的に自助努力により獲得する意思を持っていること、保育園や夫の関与など育児面でのサポートが得られること、などの条件が前提となる。

第2に指摘できるのは、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あるということである。在宅・SOHO ワークは基本的には自分で仕事を確保する個人自営業の性格が強いが、営業能力や管理能力に秀でた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有りうることを示している。このことは逆にみれば、ワーカーグループや登録会社にメンバーとして加わることにより、自分では仕事確保を行わなくても在宅・SOHO ワークを行うことが可能となる。

第3は、この在宅・SOHO ワーカーの多面性が、労働政策の観点からは微妙な問題をはらんでいることである。すなわちどの範囲のワーカーを労働政策の対象と設定してゆくかという問題である。この点に関しては、特に受注者にして発注者でもあるグループワークのリーダーをどう捉えるかといった疑問点が浮かぶ。またグループワークを出発点とする登録会社はどういう方向性を持った発展をしているのだろうか。

そこで、次にグループワークとワーカー登録会社の実態について、さらにヒアリング事例を検討していきたい。

5 グループワークやワーカー登録会社

在宅・SOHO ワーカーにとって大きな課題である仕事量の変化や大規模な仕事の受注、また受注単価の向上などに対応する手法として、グループワーク⁹やその発展形態である登録会社が注目される。ヒアリング結果からその実態を検討する。

(1) グループワークとコラボレーション

グループワークの開始

グループワークが始まるパターンとしては、第1に仕事獲得に長けた在宅・SOHO ワーカーが自分個人の手に余る仕事を受注するようになって他のワーカーの手を借りるケースと、第2にワーカー同士の交流の中で自然的に生まれてくるケースとがある。

第1のケースにはAさん(非恒常的)、Gさん、Iさん、Lさんの事例が当たる。Aさんは「子供の幼稚園や学校を通じて知り合った方や、在宅ワークの交流会で出会った方の中で能力・責任感等の信頼の置ける人をメンバー」とし、Gさんは「同じ幼稚園に子供をあずけている母親友達に声をかけて手伝ってもらいようになり、最初にその人達と4人のグループを結成した」とする。またIさんは「昔の職場仲間にメールでサポートをお願いするようになった。彼女たちは皆優秀で仕事もしっかりしており、また何より仕事をやりた

⁹ 地域におけるグループ化の機能については、既に1980年代半ばの在宅ワーク萌芽期に、平田周一・仁田道夫「在宅勤務 萌芽期における実態」『日本労働協会雑誌』(1985.11)が指摘している。

がっていた」とする。3人とも私生活や職場でのコネクションをベースにした信頼性を前提にメンバーを集めている。一方、Lさんは「情報交流サイトの掲示板に求人を出して手伝ってくれる人を集めた」とし、その関係は継続性を前提とはしていなかった。

そして、この第1のケースは、概ねその後も順調で、Aさんは非恒常的ながら安定した関係を継続し、またIさん、Lさんの場合は、事業化（会社化）へと発展している（この2社については、(2)で登録会社として検討する）。ただしGさんの場合は、「その後、仲間をもっと増やして情報交換やお互いに安定した仕事ができるようにと思」って、人数を増やしてグループを結成したことが、その後の模索期をもたらしたともみられる（なお、Gさんの場合、現状では企業組合の代表であるが、その実態はグループワーク的色彩が濃いので、グループワーク事例として検討する）。

続いて第2のケースにはCさん、Eさんが該当する。CさんがSOHOのホームページを作ると、SOHO仲間との交流や仕事情報の交換が始まり、メンバーリストを作って交流するうち、「会って仕事を回し合う関係となって、女性5人でグループを結成した」とする。またEさんは「1人では営業力もないし、もともと生まれ育った土地でもないで縁故もない。途方にくれていたところだったが、セミナーなどで数人の方と出会い、意見の一致を感じてグループを結成した」とする。こうしてワーカー同士の交流の中から生まれたグループであるが、ワーカーとしての交流だけでは信頼関係の形成が足りないのか、（Gさんのケースを含め）次にみるように職種の組み合わせ、個人の事情、またメンバーの姿勢などでグループ活動の模索期を迎えることになる。

模索期

まず、Eさんはグループを一旦解消し、入力系のメンバーを含まないコラボレーション形式に転換した。最初のグループは「コアメンバー3人+在宅スタッフが10数名程度。ほとんどが入力系の方で、システム系は私を含めて2人のみだった」が、「当初組んだ方とは、考え方の違いから3ヶ月で一旦グループを解消した。私がもともとシステム開発&WEB製作をやりたかったわけだから、私が代表をつとめる限りは私の専門分野に特化したかった。また、採算がとれないのにもかかわらず、慣れない入力業務のグループリーダーを務めるのは、精神的に限界だった」と当時を振り返る。そして「再出発後は、実際に業務を発注していた人だけが残っている。現在のグループ構成は、システム系が私を含めて3名（ほぼ専任）、WEBデザイナーが6名ほど（すべてコラボレーション）、営業代行が1名（コラボレーション）である。非常にコンパクトな構成だが、このくらいが動きやすいと思う」とする。グループ活動には、ターゲット職種と人材の組み合わせが重要であることを示したケースといえよう。

Gさんのグループの場合は、自治体からのIT講習会の受注のため（出資金が少額（2万円×5名＝10万円）でも可能な）企業組合という形で法人格を取得したが、それは同時にグループメンバーの“原メンバー”への絞り込みという意味を持っていた側面もうかがえる。Gさんは「ワーカーグループFのメンバーが増えて多い時は15名ほどになったが、県外の方など途中で仕事を投げ出すような人もいた。そんな時は徹夜してでも自分が仕事を完成させていた（もちろん忙しい時も、徹夜は多かった）」。企業組合の「メンバーは5名（内3名が理事）で、最初に仕事を手伝ってもらった幼稚園の母親仲間とほぼ同じで、信頼関係が強い最初からのメンバーに戻った形である」とする。グループワークにおけるメンバー間の信頼関係の重要性を示した事例といえる。

Cさんの場合は、グループ活動を結局2年間で解消し、個人（インストラクター）として働くようになった。リーダー時のCさんの仕事内容は「入力業務、営業、取りまとめが中心」で、「他の方は受注した業務に集中し、営業はまったく行っていなかった」ため、C

さん自身が「『メンバーのために常に仕事を得るために動かなくてはいけない』、『しかし、いつも定期的に受注できるとは限らない』と悩んで、ストレスで精神的に参ってしまった」。それに加えて、「システム開発業務の責任の所在が不明になりがち(私なのか、開発業務のリーダーなのか、開発者なのか)、収入にムラがあり、生活が安定しない(1ヶ月必ず約束された報酬がないので不安定)、家族の介護など」の「グループ体制の問題や各メンバーの家庭の事情が発生してきた」。これは他面では「aさんは介護のため思うように仕事ができなくなったり、bさんはシステム開発に力を注ぎたい、cさんは安定した収入を求めている...など、お互い自分のやりたいことや目的がはっきりしてきた」ことを意味する。そこで「メンバー全員で話し合った結果、今後はグループ単位での活動よりも、個人的に動くことにした」のである。この事例は、リーダーの負担の大きさと、期間の経過とともに各メンバーの家庭事情や就業ニーズが変化してゆく場合があることを示しているといえよう。

以上、グループワークはすべてのケースが安定的・発展的ではなく、リーダーとメンバー間の信頼関係確立のために模索の期間を経ることや、メンバーの事情やニーズの変化により解消というケースもあることがわかる。同時に、模索期にある各ケースともリーダーは大きな悩みを抱えていること、またCさんのグループでシステム開発業務の責任の所在が不明になりがちという「グループ体制の問題」が発生したということなどを考えると、次に、グループ活動におけるリーダーの役割やメンバーの役割分担についての契約など、運営の実態について検討しておく必要がある。

グループの運営

グループ運営の実態について、「対外的な営業活動や発注者との契約」の側面と、「対内的なリーダーとメンバーの関係」に分けてみる。まず営業活動も含め対外的な関係については、ほとんどの場合、リーダーが個人として担っている状況にあるといえる。

先にも示したように、リーダーCさんの仕事内容は「入力業務、営業、取りまとめが中心」で、「他の方は受注した業務に集中し、営業はまったく行っていなかった」。そして「仕事の依頼があると、私がクライアントの担当者にとって仕事内容などを伺い、見積もりを出し、「クライアントとの契約は「グループ名+私の名前」で行っていた」という。Gさん(グループFの時代)も「仕事の依頼があると、コーディネイト役の私が担当者のところへ伺って打ち合わせを」している。またAさんの場合も「発注会社との契約(守秘義務なども含む)はリーダーである私が個人として行う(メンバーが担当する仕事も含めトラブルが生じた場合などには、最終的に自分が責任をかぶる覚悟が必要である)」とリーダー個人の責任を強調している。

ただし、コラボレーションの場合は、基本は同じでも若干異なる場合もある。Eさんの場合、「グループとして請けたものはすべて私が窓口になっている。つまり、私が責任者&契約者である」が、「コラボレートしている方が請けたものに関しては、下請けのような形で入ることもある(もちろん、マージンをとってもらっている)。我々の場合、グループといってるが、実際は在宅技術者集団の“提携”である」という。

いずれにしても、グループとはいっても法人格がない場合は、基本的に仕事の契約者はリーダー個人となり、すべての責任はリーダーが負っている。

一方、リーダーとメンバー間の関係(契約、仕事や報酬の配分)については、契約を基本としているケース、一部の人とは結んでいるケース、全く結んでいないケースとがある。

契約を結んでいるのはEさんのグループである。Eさんは「SOHOグループの運営において重要と思われる点としては、メンバー間で『書類(特に契約書)をきちんと交わすこと』としている。そして報酬配分は「私が窓口になっているものは、作業から私に見積

もりをだしてもらい、話し合い、決める。私が下請けに入る場合は、こちらから見積もりを出す。そのうえで元の方に金額を決めてもらう」とし、メンバーとも見積もり・話し合いを徹底している。

一部のメンバーとは契約を交わしていたとするが、グループF時代のGさんである。「ご近所などの見知ったメンバーとは改めて契約書など交わさなかったが、サイトなどで応募してきた県外の方などとは名簿などの守秘義務、原稿紛失時の問題などに関する契約書を交わしていた」とする。なお受注後については「メンバー用のメーリングリスト（ML）に仕事の情報を掲載し、誰がどの部分の仕事をするか等はML内で決め」ていた。

契約を交わしていない（いなかった）のは、Aさん、Cさんである。Aさんは「私の場合、リーダーとメンバーの間で報酬・納期などの相談はするが、正式な契約を交わすようなことはない。信頼関係があるし、契約書などという腰が引ける人もいる」とする。報酬配分については、「リーダーとメンバー間で基本的に単価に差はつけない。ただし、仕事の出来具合によってメンバー間に多少の差をつけることはある」という。

Cさんも「メンバー間では契約書は交わしていなかった（契約書を交わすか交わさないかと初期の時点で話し合った結果、信頼感があるメンバー内ではあえて契約書を取り交わす必要はないだろう、と意見がでたので、書類は交わさないことにした）」としている。

そして「受注した後は、仕事の内容に応じて（プロジェクトの）リーダーを決めていた。例えばプログラム系の仕事だったら、メンバーの中でもプログラミングに精通している者がリーダーとなって仕事を振り分けた（もちろんリーダー報酬はあった）」とする。契約書を交わさないこととプロジェクト・リーダー制とが、前述のシステム開発業務の責任の所在が不明になりがちといった問題につながったともみられる。ただし「報酬の分配については、～（中略）～クライアント提示額に従うケースが多いプログラム開発の場合、業務を開始する前にリーダーと私で話し合い、実際にプログラムを組む担当者に報酬金額を提示し了解を得てから仕事を始めていた」と十分な話し合いが行われていたようである。

いずれにして、子供関係やご近所同士のメンバーとは信頼感があり、あえて契約書までは必要ないという認識が強いようである。

メリット

ヒアリング結果からは、グループワーク・コラボレーションのメリットとして、以下のよう点がうかがえる。

第1は、自分自身で仕事確保が図れないワーカーにとっても、リーダーが仕事を確保してくれるため、在宅・SOHOワークが行えることである。しかしこのことは逆に、リーダー個人に大きな負担が掛かることも意味する。先にも引用したように、Cさんは「『メンバーのために常に仕事を得るために動かなくてはいけない』、『しかし、いつも定期的に受注できるとは限らない』と悩んで、ストレスで精神的に参ってしまった」。またGさんも「今後、5名の組合員の仕事をどう確保してゆくかが最大の課題である」としている。

第2は、受注活動におけるPR効果である。Cさんはグループ結成により、「マスコミに注目され、新聞や雑誌等から取材を受けたことで、それほどの営業活動をしていないのに名前が広まったこと。そうした記事を読んだ今までお付き合いの無かったクライアントから大量の仕事を受注できたこと」をメリットの一つとして挙げている。ただし、PR効果には功罪があり、Gさんのグループでは「ホームページ（HP）を出しているのに、県外の方から突然メールで見積もりを依頼されたりすることもあった。そういう時は、メールや電話を何度もして確認してから仕事を進めるようにしていた」が、「代金を踏み倒された経験もあり、現在は県外からの仕事受注には積極的ではない」としている。

第3は、企業からの在宅ワーク発注の規模や性格の変化への対応と、単価の確保という

側面もうかがえる。Aさんはグループワークの理由として「近年、特に入力系の仕事に関しては、発注企業側も在宅ワーカーを単なる仕事の『お手伝いさん』から『アウトソーシング』の一環として扱うようになったため、発注単位が数千件～数万件と増えているからである」としている。同時にAさんは「以前、仲介会社経由で仕事をした会社の担当者がその際の仕事振りを評価してくれて、私個人に直接、次の仕事の依頼をしてきたことがある。大量の名刺情報入力の作業で、仲介経由など通常のケースに比べて単価は5倍から10倍、我々の作業ペースでみると時給1,500円～2,000円程度となった。担当者の発注の考えは『安く上げる』ではなく『確実に信頼の置ける仕事』をして貰いたいということにあると思う（発注価格は仲介会社へ出すより高いかもしれない）」ともしている。

またEさんは「グループやコラボレーションによる受注活動の効果は大きい。東北地区において特に顕著なのは、デザイン系での値崩れである。WEBデザインだけではとてもやってゆけないと思う。そういった点でも、システム系と組むと大きな案件を提案でき、単価も上げられるので、WEBデザイナーさんからはよく声がかかる」とし、異職種人材の組み合わせの効果を強調する。

ただし単価面に関しては、効果を生まない場合もある。Cさんによるとグループとして出す見積もりは「文字入力、テープ起こし等はこちらの見積額で通ることが多かったが、プログラム開発は、クライアントが提示した金額で受けるパターンが多かった」。

また単発的なグループワークは却って単価を大きく下げるケースもあるようだ。主婦向け在宅ワーカーサイトの運営リーダーもしているAさんによると、「求人掲示板でみるグループメンバー募集に『単価で仕事を選ばない方』という文句がよく見られる。しかしこれが最近悪用されているようで、悲惨とも言える超低単価の名刺・名簿入力の仕事のケースがそんな中から出てきている。それでも『ただじゃないから』と受注される方がいるようである。メンバー登録の際、その文句を一応了承して入るものの、仕事に来てみたら安い、でも今さら単価が安いからと言って断れない、そのため泣く泣く仕事をする人が、最近増えつつあるような気がする」という。

第4のメリットは、メンバーの負担の軽減や家庭事情などで仕事への対応に困った時の助け合いである。Aさんは「私のグループではまだまだ子育て真っ最中の方が多いので、一人で出来る仕事を二人でシェアして負担を軽くする方法をとっている。確かに報酬面では少し低くなるが、余裕をもって仕事をし、正確に入力することでクライアントから信頼を得るようになり、仕事量の増加と単価の向上につながった」としている。またCさんは「子供が、本人が熱を出した、入院したなど、予想つかない事態が発生した時に、お互い助け合いながら仕事に穴を開けることなく納品できたこと」を挙げている。

ただし、この点についてはグループの性格によってやや事情は異なるようである。コラボレーションのEさんのグループの場合、「お互いの負荷を軽くするためにグループで請けていると思われる方がいるが、そうではなく、個々の力を結集して大きな成果を出すために組んでいるのである。気軽な気持ちで在宅の仕事を始めた方には時々悩まされる。結局は、責任感の強い人が残る」としている。

こうしてみると、女性の在宅・SOHOワークの形態として、グループワークは様々なメリットを有しているが、その体制や運営に問題があると、メリットが活かされず、場合によってはマイナス効果が生まれることがわかる。そこで、最後にグループワークが効果的に機能するための課題について考えてみよう。

課題

グループワークやコラボレーションが上手く機能する条件に関しては、ヒアリング対象者のAさんとEさんが経験に基づく見解を示している。

まずAさんは「グループワークはリーダーとメンバー間の信頼関係が基本といえる。まずリーダーは、メンバーのスキルとスケジュールをきちんと把握し、メンバーに無理させないように作業を割り振ること、他方メンバーは、リーダーに頼りきらず、管理などリーダーの大変さを理解してあげること、が重要と思う」とし、現実的には「グループリーダーさんたちの会合に出たりすると、うまくいっていないケースも少なくないのかと感ずることも多い」と指摘している。

次にEさんは「SOHOグループの運営において重要と思われる点としては、メンバー間で『書類(特に契約書)をきちんと交わすこと』、『見積もりはきちんとしておくこと』、『リーダーに従うこと』、『リーダーはマージンをきちんと取ること(そうでないと破綻する)』、『なるべく特定の人に負荷がかからないようにする(バランスが大事)』などである」とするとともに、苦労する点としては「スケジュール管理」を挙げて「やはり皆さん何かしらの事情があってSOHOをしている方が多いし、最小の人数で回しているものだから、『他業務の都合』だったり『家庭の事情』だったり、誰もスケジュールの都合がつかない!というときがある。そのような場合、どうしてもリーダーが抱え込んでしまいがちだが、それでは体がもたないので気をつけること。無理を言えない関係は破綻する」としている。

二人の指摘には、共通している点と、各々のグループの性格を反映した相違点があるように思われる。共通している点は、リーダーとメンバー間の具体的な信頼関係であろう。リーダーはメンバーの能力やスケジュールなどをよく把握し無理をさせない、逆にメンバーもリーダーの負担の大きさ(したがってマージンの必要性)を理解し頼り切らない、ということであろう。そして限界的な状況のもとで“あ・うんの呼吸”を発揮できるかどうか、それが究極的な信頼関係ともいえる。

なおグループワークという形態とは異なるが、シンクタンクからプロジェクト単位で仕事を請けているBさんも、発注者やチームメンバーとの信頼関係の重要性を指摘している。「縁のあるシンクタンクから仕事を請けるのは、結局、その組織の仕事への姿勢や業務の流れをよく知っているからである。かつての仲間の間では、共有しているノウハウが多く、仕事のやり方を敢えて新しくインプットしなくても、様子がわかっているので、円滑に仕事を進めることができる。要は『話が早い』のである」、「チームメンバーと自分の分担業務が、あ・うんの呼吸で連結していないと、アウトプットの出来や委託元との関係にもひびく。場所が離れていればこそ、互いを理解し合った上で仕事を進めていくということが、相互にアウトプットの質を保証していくことにつながり、危機管理・トラブル回避の面からも極めて重要な要素となる」としている。

逆にAさんとEさんとで違いがみられるのは、リーダーとメンバー間で「契約書」を交わすかどうかという点である。Eさんの場合は、コラボレーションという形態の性格もあり、メンバーの間でも見積もりも含めて契約書をきちんと交わす必要性を強調している。しかし、Aさん以外のグループも含め、子供関係やご近所同士のメンバーとは、契約書までは必要ないという認識が強いのも現実である。しかし、何度も引用するがCさんのケースのように「システム開発業務の責任の所在が不明になりがち(私なのか、開発業務のリーダーなのか、開発者なのか)」だったのは、報酬の話し合いはあったにせよ、契約書的なものがなかったことに起因するかもしれない。

こうして考えてみると、子供関係の知り合いやご近所同士のメンバーであっても、正式な契約書とまではいかなくとも、スケジュール管理の問題も含めて、仕事全体の概要や各人の役割分担、納期などを示すような書類によってリーダーと関係メンバーが合意しておくような手続きが必要とはいえないであろうか。そして、グループリーダーの役割の大きさを考えると、リーダー間の交流や彼女たちを対象とした研修も効果的と考えられる。

また、Eさんはグループメンバーとして、「昔SEをやっていた出産と同時に辞めていた

けれど、子育てが一段落して仕事に復帰したいという方を集めたい」、「働きたいのに働けない、そんな女性(に限ったことではないとも思うが)に仕事をする機会を提供できたら」と思っているが、「でもなかなか発掘できないし、発掘できても家庭の事情で結局断念せざるを得なかったりとか。少子化問題と根は一緒で、社会全体の支援が必要だと痛感している」としている。スキルと意欲を持った女性がグループワークに加わることを阻害している要因やその解決策を調査・検討していく必要がある。

なおAさんは、「グループワークを行うことにより、他のメンバーに報酬を回し、自分の収入調整(年130万円)に役立つ面がある」としている。これはグループワークのメリットというよりは、雇用労働者のパートタイマーと同様の収入調整問題が在宅・SOHOワーカーにも存在していることを示している¹⁰。夫が雇用労働者の妻の労働供給を阻害しない方向での社会保険制度(年金・健康保険)の改革が必要とされる。

(2) 登録会社

今回のヒアリングではH社とK社、2社の在宅・SOHOワーカー登録会社を対象としている。この2社は前回のヒアリング(1999年)でも対象として、その時点での比較分析¹¹も行っているが、ここではその後の発展状況も含めて両者の比較を行い、特に女性在宅・SOHOワーカーにとっての登録会社の意義について検討する。

2社の実態

両社には似通った側面と異なった側面とがみられる。似通った側面としては、第1に、既に指摘したように、ともにグループワークから発展したことである。ただし、H社は社長Iさんが元の勤務先の職場の同僚に仕事を依頼したことから始まった“メンバー固定的なグループワーク”から発展したのに対して、K社の場合は、大量の仕事を受注したL代表がネットサイトでメンバーを募って対応したという“一時的なグループワーク”から事業化を思い付いたという経緯に関しては異なっている。

第2の似通った側面は、受注した仕事は基本的にH社の場合はチーフ、K社の場合はリーダーと呼ばれるワーカーを中心にプロジェクト的に行われることである。チーフ&リーダーはプロジェクトメンバーへの仕事割り振りや進行管理、クライアントとの連絡調整業務などを行う。このことは、登録会社内においてチーフ&リーダーが、クライアントと在宅・SOHOワーカー間のコーディネーターの役割を果たしていることを意味している。これはグループワークからの発展をベースとし、それにおけるリーダーの役割を反映したものと考えられる。なお、営業活動の実施やクライアントへの最終責任の所在(登録会社)に関しては、グループワークのリーダーとは異なる点もある。

ただしチーフ&リーダーのあり方については、両社で異なる面もある。H社のチーフは固定的な位置づけではなく、あくまでもプロジェクト単位のものでしかない。あるプロジェクトではチーフを務めるワーカーも、別のプロジェクトではプロジェクトの1スタッフにもなる。一方K社では、リーダーワーカーは約15人の固定的なメンバーが専任で当たっている。

他方、両社の運営実態で最も異なった特徴は、スタッフ・メンバーの登録と仕事供給についての基本的スタンスである。両社とも売上げは約1億円の水準であるが、H社は会社の受注量や応募者の能力などを勘案して厳しい登録選考(90人強)とその結果としての相

¹⁰ 厚生労働省「平成13年度情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」によると、女性在宅ワーカーの68.1%は年収150万円未満にとどまっている。

¹¹ 神谷隆之(2001)「先端職場(e-work)の変化 在宅ワークのチーム化」『日本労働研究雑誌 No.498』

対的に高い仕事供給を旨としているとみられるのに対して、K社では登録者は幅広く受け入れる（2万人強）結果、リーダーワーカーを別にすれば月単位の仕事供給率（総登録者のうち仕事発注を受ける者の割合）は2～3%と低い水準となっている（4年前の約1割に比較しさらに低下）。つまり、H社はワーカーとの強い関係の登録制度を指向しているのに対して、K社は（リーダーワーカーを除き）ワーカーとの弱い関係の登録制度となっている。これは先に示したように、グループワークから出発しながら、当初からその性格はやや異なっていたことを反映していると考えられる。

マネジメントの基本理念と方向性

ヒアリング対象の登録会社2社では、かなり異なった運営実態にある登録制度となっていることをみだが、1999年時点でのヒアリング結果と比較すると、両社ともその特徴を益々強める方向で発展しているとみることができる。

すなわち、まずH社は、個人では力を出し切れない各SOHOワーカーがチームとして大きな力を発揮出来るようにするためには、如何に各SOHOをマネジメントすべきかという視点から“ネットオフィス”というコンセプトを掲げ、「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出来る」ような在宅・SOHOワーカーのための登録会社づくりを旨としている。

具体的には、インターネット上のネットオフィスに“人事部”（参加申請者の採用選考やメンバー契約に関するフォロー業務などを担当）や“教育システム部”（【教育】をはじめ【社内広報】【親睦活動実施】【福利厚生】などを担当）等を設け、まさに実在する会社と同様の人材関連組織をネット上に立ち上げている。ワーカーとの強い関係の登録制度を深化させているともいえる。なお「ネットメンバーが人事部や教育システム部などの仕事をした場合も、当然、報酬を支払うが、その原資は総売上の中から一定額をプールして充てている」としている。

これに対してK社では、「これを上げるのも課題」とされつつも、先に示した月単位2～3%の仕事供給率は、4年前の約1割と比較しさらに低下している。また営業面に関しては「営業代行の男性2名が増えた」、「リーダーが独自で受注し登録者に割り振って、という形の私（L代表）の知らない仕事も増加している。営業代行のメンバーが直接受注する仕事も、私はわからないものが多い」、「今は営業の育成に力をいれている。今後は『レップ』という米国の組織を勉強してとりいれたいと考えている。すなわち、営業面で個人代理店的な要素の人を組織化して行きたいと思っている」など、登録者との弱い関係とともに、営業面では代行・代理的な関係で事業拡大を図る方向性が見て取れる。なお、K社の「登録者の男女比は6対4で男性の方が多い」状況にある。

以上のように、僅か2社の事例の検討でしかないが、単に登録会社、登録ワーカーといってもその性格には大きな違いが存在する可能性がうかがわれる。また、K社のリーダーワーカー（クライアントとの打ち合わせや営業などで外回りも多いので、SOHOとは言っても在宅とは言えない面がある）のように、同じ会社の登録ワーカーの中での性格の違いも存在する。

在宅・SOHOワークを女性の就業継続の視点から見た場合、H社の事例が意味深い。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出来る」ことを旨とするコンセプトは、妊娠出産や夫の転勤などで退職を余儀なくされた労働者にとって、就業継続の大きな可能性を示しているといえる。

6 まとめと政策的含意

本稿のまとめとして、ヒアリング調査などに基づく検討を整理するとともに、女性の就

業継続の観点から、在宅・SOHO ワークに関する政策的含意と今後の検討課題を提示する。

(1) 雇用継続に対する在宅・SOHO ワークの位置づけ

雇用継続のための条件整備の重要性

本稿では主に出産・育児期の女性を対象に、就業継続の視点から在宅・SOHO ワークの実態を検討した。その結果、出産や育児で勤務先を退職した女性にとって在宅・SOHO ワークという就業形態が、ブランクをおかずに就業を継続する手段となり得ることが明らかになった。

しかし、在宅・SOHO ワークについての検討の整理の前に指摘しておかなければならない点がある。それは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である。その上で在宅・SOHO ワークは、家庭生活とのバランス、自分が続けたい職種やフリーな働き方という観点から、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目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えることが重要と考えている」とする J さんである。また、その 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・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。いずれにしても、育児休業や短時間勤務などが実態として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・SOHO ワークや在宅勤務を行った上で、職場に復帰することも、勤務継続に効果的と考えられる。しかしヒアリング事例からは、仮に勤務復帰や在宅勤務の継続が可能であっても、専門職の場合には、それまでの勤務キャリアを活かしつつ、組織への帰属にこだわらず仕事内容を優先できるワークスタイルを求めて、在宅・SOHO ワークが選択されている側面がうかがえる。ただしこの場合、専門職で「元来の独立志向」、「家庭や家族の事情で転居が重なる」などの特別な事情が存在していたともみられる。

したがって、こうした条件が存在しなければ、女性の勤務継続にとって、育児期間に対応した在宅勤務制度や再雇用を前提にした在宅ワーク制度が大きな意味を持つものであることを否定することは出来ず、その普及促進が必要といえる。

夫の転勤への対応

結婚した女性が勤務継続を欲しながらも、勤務先を退職し在宅・SOHO ワーカーにならざるを得ない、または選択する理由の一つとして、出産・育児の他に「夫の転勤」が挙げられる。ヒアリングからは、転居先の支店への配属や在宅勤務など雇用継続への妻の会社の努力もみられるが、夫の勤務地が転々とするとう勤務継続の限界は大きくなる。このため、転居しながらも(一定の職種に限定されるが)同じ仕事を継続してゆくには、在宅・SOHO ワークが選択肢として大きなメリットを持っている。

(2) 家庭(特に育児)との両立

育児外部化の必要性

在宅・SOHO ワークは自宅働くからといって、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は基本的に育児の外部化（保育園や、場合によってはベビーシッターの利用）が必要とされることは、出勤勤務と同様といえる。

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・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側面から均等に扱われることが重要といえる。また、発注会社もワーカーの求めに応じて「業務委託証明書」のようなものを交付していくことが求められる。さらに、いわゆる準認可園に多様な育児ニーズへの対応が期待される。

夫の育児参画の必要性

妻が在宅・SOHO ワークを行っていても、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”という従来からの固定的な観念を助長するものであってはならないといえる。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よう。

育児・介護休業法においては、配偶者の「一週間の就業日数が2日以下の場合」は常態として子供を養育できると認められ、産後8週間の期間を除くと労使協定で育児休業の適用から社員を除外できることになっている。在宅・SOHO ワークは受注量の変動が大きく、週の就業日数や1日の就業時間が不安定な傾向が強いため、上記の基準の運用において妻が在宅・SOHO ワークを行っている夫が不利に取り扱われることがないような配慮が必要といえる。もちろん労使協定による除外の範囲を縮小・撤廃していくことも重要である。

健康管理の促進

就業時間の実態をみると、末子が3歳までの時期が特に育児との両立の負担が大きく、保育園の活用もそうした年齢層の子供を対象に考える必要がある。また、そうした層に限らず在宅・SOHO ワーカーは、VDT作業が中心で不規則な就業を行っているにも係わらず健康診断を受けていない傾向が強い。例えば、在宅・SOHO ワーカーのための健康診断制度など健康管理支援策の検討も必要であろう。

(2) キャリア発展

多様な“ワーク・ポジション”

在宅・SOHO ワーカーは基本的には自営業者であるが、ワーカーの継続年数・成長とともに「発注者との関係」は、対“1社”の場合だけでなく対“複数社”の状況も生まれてくる。また対“会社”の場合もあれば、対“個人”の場合もあるといった具合に、「1つの会社からだけ受注」という単純な図式に一元化出来なくなり、多面的な性格のワーカーが混在する状況がみられる¹²。

そこで「受注先の数」と「他の在宅・SOHO ワーカーとの関係」を軸に、自営業者としての性格を“ワーク・ポジション”と呼んでタイプ分けしてみると、単独の発注者から受注する「依存型」、複数の発注者から受注する「フリーエージェント型」、自分で受注した仕事をグループメンバーとともに「グループリーダー型」、そしてワーカー登録会社を運営する「組織マネジメント型」の4つのタイプが見出せる。

¹² 神谷隆之(2003)「在宅ワーカーの受注先複数化の意義及び時間当たり収入への影響要因」『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』(JIL 調査研究報告書 No.159)

このことはまず第1に、在宅・SOHOワークという就業スタイルが、様々なタイプにキャリアを進展させる機会を提供できる可能性を示している。

第2は、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あるということである。在宅・SOHOワークは基本的には個人で自分の仕事を確保する自営業の性格が強いが、営業能力や管理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有りうることを示している。逆にみれば、ワーカーグループや登録会社にメンバーとして加わることにより、自分では仕事確保を行わなくても在宅・SOHOワークを行うことも可能となる。

第3に、在宅・SOHOワーカーの多面性が、労働政策の観点からは微妙な問題をはらんでいる。すなわち、どの範囲のワーカーを労働政策の対象と設定してゆくかという問題である。特に、フリーエージェント型、グループリーダー型やそのメンバーとの関係などが曖昧な領域といえる。

能力開発の主体

彼女たちが現在のポジションを得るまでにどのようにして職業スキルのレベルアップと拡大を図って来たかについては、(成功事例中心の対象数が少ないヒアリングという性格もあるが)各対象者共通に勤務経験をベースとした自己研鑽という特徴が指摘できる。能力開発支援は発注者ベースではなく、あくまで個人ベースの取り組みを如何に支援していくかという視点が重要と考えられる。そしてワーク・ポジション(「グループリーダー型」など)によっては、求められる能力は最新のコンピュータ・スキルにとどまらず、営業力、管理能力、企画力などに及んでいる。

(3) グループワークやワーカー登録会社

グループワーク・コラボレーション

女性の在宅・SOHOワークの形態としてグループワークやコラボレーションは、大きな仕事や複数職種の人材を必要とされる仕事の受注、営業活動が出来ないメンバーへの仕事供給、メンバー間での負担の分散など、様々なメリットを有しているとみられる。しかし、その体制や運営に問題があると、メリットが活かされず、場合によってはグループメンバーの組み替え、解散などのマイナス効果が生まれることがわかる。

グループ活動における基本はリーダーとメンバー間の具体的な信頼関係にあるとみられる。リーダーはメンバーの能力やスケジュールなどをよく把握し無理をさせない、逆にメンバーもリーダーの負担の大きさ(したがってマージンの必要性)を理解し頼り切らない、ことが各々重要である。しかし実態としては、特にリーダーへの負担の大きさが目立つ傾向にあり、政策的には先に(2)の で示した多様なスキル取得なども含めてグループリーダーに対する交流機会の提供や研修等の支援策が必要と考えられる。他方、スキルと意欲を持った女性がグループワークに加わることを阻害している要因やその解決策を調査・検討していく必要もある。

対象数が少ないヒアリング調査のため今後一層の実態把握が必要であり、断定的なことは言えないが、リーダーとメンバー間の仕事のやりとりに関しては、保育園などの子供関係やご近所同士のメンバーとは、契約書までは必要ないという認識が強い傾向にある。しかし正式な契約書とまではいかなくとも、グループ活動を円滑に継続するためには、スケジュール管理の問題も含めて、仕事全体の概要や各人の役割分担、納期などを示すような書類によってリーダーと関係メンバーが合意しておくような手続きが必要と考えられる。

ワーカー登録会社

登録会社に関しては、今回の調査ではたった2社のヒアリングであり、これこそ今後一層の実態把握が必要である。ただし、女性の就業継続の視点から見た場合、「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できる」ことを目指すコンセプトを掲げた登録会社の発展は、出産・育児や夫の転勤などで退職を余儀なくされる女性労働者にとって、在宅・SOHOワークの大きな可能性を示すビジネス・モデルとみられる。

(4) ガイドラインの評価と見直しの必要性

以上、女性の就業継続の視点から在宅・SOHOワークについて、「家庭（特に育児）との両立」、「キャリア発展」、「グループワーク・ワーカー登録会社」の側面からの検討を整理した。その結果、育児との両立のためには育児の外部化や夫の参画が不可欠であること、キャリア発展は多面的な性格の在宅・SOHOワーカーを生み出していること、能力向上は基本的に自助努力によるものであること、グループワークは様々なメリットとともに運営の不安定さを抱えていること、インターネット上で会社員と同じような仕事ができることをコンセプトとする登録会社の発展事例がみられること、などが明らかになった。

厚生労働省は、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を守るべき最低限のルールとして、2000年に「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が、そのガイドラインでは契約条件の文章明示や契約条件の適正化について規定されている。

在宅・SOHOワークは労働者性と事業者性を併せ持った、雇用労働と独立的な自営就業の中間的な存在である。そうした働き方のうち製造工程職種を対象としては、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¹³。ガイドラインは、こうした労働行政の“エアポケット”ともいべきワークスタイルの領域に、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。同時に、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、「フリーエージェント型」にも対応できるなど在宅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している点も高く評価できる¹⁴。

しかしながら規定の細部をみると、例えば納期の設定に際して「通常の労働者の1日の労働時間（8時間）を目安とすること」や「注文者は～（中略）～能力開発機会を付与することが望ましいこと」など、発注者への規制や発注者を通じた措置が中心の枠組みとなっている。しかし、在宅ワーカーの就業時間や健康の管理、能力開発などに関しては、ガイドラインにおいてまずワーカー自身の自己責任・自助努力という基本方針を示し、それを発注者や行政が如何に支援していくかというワーカー側からのアプローチの枠組みを設定していくことが必要と考えられる。

またグループワークやコラボレーションのように、リーダーワーカーは“受注者であるとともに発注者”といった多面的な性格を有するとともに、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なるおそれがあるようなワークスタイルをも視座においた規

¹³ なお現行制度の運用上、フロッピーディスク等の提供又は受渡しを受けて、原稿を当該フロッピーディスク等に入力し、それを納入する場合、家内労働法上の「家内労働」に該当する。

¹⁴ モデル様式では、成果物の不完全や納入の遅れがあった場合の取り扱いについて記入欄が設けられているが、発注者による仕様の変更の場合の取り扱いについての記入欄の必要性も指摘できる。

定も検討する必要がある。さらにこうした枠組み転換にあわせて、「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¹⁵に限定されているガイドラインの対象職種に関しても、情報化の潮流に応じて情報サービス職種全般に拡大していくことが必要といえる。

(5) 今後の研究課題

すでに何回も指摘したように、今回の研究はヒアリング対象がわずか8人の小規模な調査をもとにしている。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コラボレーション、登録会社の対象を増やした継続的な調査研究が必要である。

また今回は検討の対象とすることができなかったが、例えば、以前の勤め先から勤務時と同様（パソコンによる書類作成）の仕事を依頼され1日4時間ということで引き受けたCさんが「報酬は時間給だったが、現実には4時間で仕事が収まらないときもあり、また仕事内容は勤務時と同じなのにその時と比べて時間給は下がり、この点は正直なところ不満だった。どちらかといえば、出来高制のほうが納得できた」と指摘し、プロジェクト単位で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制度・水準の問題や、(若干の問題提起を行った)社会保険の適用問題など、労働条件に関する研究が残された大きな課題である。

さらに在宅・SOHOワーカーとして出発しながら、現状では、例えばGさんが「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、短期の業務委託社员的な実態もみられ、そうした観点からの実態把握も必要といえる。

なお、こうした課題を中心に、本研究は今後も継続的に行っていく予定である。

* ヒアリングに際し全面的なご協力を賜った多くの関係者の方々、及び査読に当たり極めて有益なコメントをいただいた跡見学園女子大学マネジメント学部亀山直幸教授に、この場を借りて深く感謝申し上げます。

¹⁵ 何故かホームページ作成は含まれている。