

序 章 本報告書の概要

1 調査研究の目的

本調査研究では、育児期（概ね小学校低学年までを対象）における在宅勤務の意義と課題を検討した。育児・介護休業法等に基づく育児休業制度、勤務時間の短縮等の措置や看護休暇などの両立支援勤務等措置を、①育児期には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」性格のものか、それとも②育児期であっても希望や必要に応じて「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」性格のものか、という視点で分類してみると（図表序-1-1）、前者には育児休業、看護休暇や短時間勤務、所定外労働の免除が該当する一方、後者にはフレックスタイムや始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった勤務を弾力化させる制度が当てはまる。

図表序-1-1 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	・育児休業 ・看護休暇 (有給休暇の活用)	・短時間勤務 ・所定外労働の免除	・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

本報告書では、調査対象企業の在宅勤務制度等の概要を整理し（第1章）、育児期における在宅勤務の実態を概観（第2章）した上で、上記の視点から、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、保育園などによる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、①希望に応じ育児休業期間を短くする効果があるか、という第1の仮説を検討する（第3章）。次に、これが②必要な場合は所定外労働も含めたフルタイム勤務あるいはそれに近い労働時間を可能にするとともに、育児に起因する休暇を減らす効果があるか、という第2の仮説を検討する（第4章）。そして、もし在宅勤務に第1、第2の仮説のような効果があるとすれば、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、在宅勤務が部分的ながらその代替措置あるいは次善策になり得るか、という第3の仮説を検討する（第5章）。さらに、④フルタイム勤務等が可能ではないかという第2の仮説とも関連して、育児期における在宅勤務の労働時間管理等の実態と課題について検討する（第6章）。最後に、結論、政策的含意と今後の研究課題を示す（第7章）。

2 調査研究の方法と対象

(1) 在宅勤務の定義と実施形態

在宅勤務を「事業主との雇用契約のもとで、制度として又は事業主に認められた形で、情報通信機器を活用しながら、労働時間の全部又は一部を自宅で働くこと」と定義する（育児期における両立支援勤務等措置として考察するため、労働者の上司の裁量や本人の判断で、実行的に行われるケースは含めない）。そして、在宅勤務の“実施形態”に関しては（図表序-2-1）、「完全型」と「部分型」に、また部分型は「1日単位」と「時間単位」に分ける。

図表序-2-1 在宅勤務の実施形態

		内 容
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）。
部分型		・週又は月単位等でみて、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	・出社の前や後、あるいは休日に、数時間程度自宅で働くこと。

（2）調査の方式と対象

調査は事例ヒアリングで行い、電子メール方式と面接方式を併用した。平成16年実施分及び17年実施の最初の1事例は電子メール方式、17年の残りの調査は面接方式を採用した。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（図表序-2-2）。

図表序-2-2 ヒアリング対象の企業・労働者の分類

調査年	企業	労働者		実施形態	ヒアリング方式
		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)	・Iさん		1日単位部分型&完全型	
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	

(註) 1) 企業を（ ）内に小文字で示した場合は、企業に対しての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。

3 育児期における在宅勤務の実態

(1) 在宅勤務実施の業種・職種

育児目的以外も含め在宅勤務が実施されている業種・職種はIT関連等への限定性が強い傾向にあるが、ヒアリングからは、近年、わずかではあるが拡大している傾向もうかがえる。

(2) 在宅勤務の実施形態

育児期に完全型在宅勤務を行っているケースは、通勤が不可能かそのための時間が極めて長い、あるいは長期の病気と闘う子供の看護など、数少ない女性の事例にとどまっている。

1日単位部分型については、女性の事例から特徴的なことは、子供の急病や予防接種などの際、育児・看護と仕事を両立させ職場に迷惑をかけないために、在宅勤務が活用されている。また男性の場合でも、多忙な勤務の中で育児協力や育児休業の次善策として活用されているケースがみられる。

時間単位部分型は、女性に関しては、まず子供の急な発熱などの短期の場合だけでなく、長期に渡る入院・療養の場合も、在宅勤務のみではないが、短時間勤務やフレックスタイムと組み合わせるなどで対応しているケースがみられる。また、育児期においても可能な範囲で一般の社員と同じか、それに近い労働時間を確保する手段として活用されている側面がうかがえる。男性の場合は、時間単位部分型は、負担の大きい働き方ではあるが、フレックスタイム制度と併用しつつフルタイム勤務を可能にしているケースもみられる。

(3) 育児外部化の必要性

自宅で仕事が出来るとはいつても、子供（特に幼児）が家には、実際問題として業務遂行は難しい。またプロジェクト的な業務遂行の性格上、プロジェクトメンバーや顧客との打合せやコミュニケーションのため、在宅勤務は毎日可能あるいは適切であるわけではなく、出勤日には帰宅が遅くなる場合も少なくないため、延長保育などの必要性も大きい。さらに小学校への進学後は保育時間より授業の終了が早くなるため、学童保育へのニーズも高い。

4 3つの仮説の検証結果と時間管理等の課題

(1) 育児休業期間の短縮効果

出産後在宅勤務が可能な女性の場合、会社・個人とも育児休業の取得期間が短くなる傾向が見られる事例とともに、そうした傾向は見られない事例に分かれた。在宅勤務制度が利用できても、全ての場合に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様々な要因が影響を与えている。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（＝所得・キャリア・業務知識ロス）の期間を短縮し、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。

(2) フルタイム勤務可能化等の効果

育児期における在宅勤務の実施形態は多様化しており（図表序-4-1）、①両立支援勤務等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等措置と併用される場合も多く、フレックスタイム等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フレックスタイム等と在宅勤務の併用の場合、“労働時間帯の分割・変更”が行われるケースでは、所定外労働が行われないケースもみられること、そして⑥子供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業務が可能となること、が確認される。

図表序－４－１ 在宅勤務労働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 Iさん(2) ・ Q社 rさん ・ Q社 sさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・ h社 I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		<ul style="list-style-type: none"> ・ A社 Bさん 	
裁量労働制	<ul style="list-style-type: none"> ・ A社 dさん 		
フレックスタイム		<ul style="list-style-type: none"> ・ E社 fさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・ L社 Nさん(2) ・ L社 Mさん(1)
		<ul style="list-style-type: none"> ・ L社 oさん 	
短時間勤務		<ul style="list-style-type: none"> ・ t社 Uさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・ L社 Mさん(2) ・ A社 cさん
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。

(3) 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等から、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等との併用により、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持ち、特に夫婦の労働時間帯をずらせる場合に効果が大きい。

(4) 労働時間等の管理の実態と課題

ア 在宅勤務の実施手続きと時間（業務）管理の実態

在宅勤務の管理の実態は、ほとんどの事例において、原則として事前申告・承認と事後報告のセットによって、実施手続きと時間（業務）管理が行われている。

イ 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供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に、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。

ウ 所定外労働等の実態と課題

育児期における在宅勤務に際しての所定外労働等（深夜・休日労働を含む）の実態としては、①会社の方針が提示されたり、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ケースを除けば）、フルタイム勤務が可能になる一方、所定外労働が基本的に行われない傾向にあること、②短時間勤務と在宅勤務を併用して、保育園等のお迎えに間に合わせての帰宅後、家事育児が終わってからの在宅勤務の場合には、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、という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（短時間勤務の場合、似たような問題は、週末の在宅勤務で休日労働手当が支給される場合でも起こりうる）こと、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、ベビーシッターを深夜まで利用すると経済的な負担も大きいからであり、家でも会社と同じ環境で仕事ができるのはとてもありがたい制度だとする事例や、狭い意味の育児目的だけでなく、共働きで子供が幼くても、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、が指摘できる。

5 政策的含意と今後の研究課題

本稿の目的は、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いない。

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ているだけである。

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。このため在宅勤務を、育児期におけるフルタイム勤務等を可能にする両立支援勤務等措置の側面から見た場合、重要な点は、育児期における在宅勤務を実際に何万人の労働者が行っているかということではなく、何万人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。

同時に、労働者が選択した育児期の働き方の選択自体によって、人事評価において、より長い時間働くことにバイアスが生じる様な格差が生じないような運用を確保してゆくこと、例えば、短時間勤務など労働時間制限的な働き方の利用のデメリットも無くしていく必要があることは言うまでもない。

(1) 働き方の選択肢の拡大と併用の促進

キャリア重視や所得動機などにより、希望があれば育児休業期間を短縮し、育児と両立する労働時間数を増加させ、また子供の急病などの日でも必要があれば可能な範囲で勤務を望む労働者も一部に存在する（IT関連の専門職等）と考えられる。そうした労働者のためには、勤務場所の視点も含めて、弾力的な働き方の選択肢を幅広く用意する必要がある。

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（フレックスタイム等）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。

イ 小学校低学年までの適用期間の延長の検討

治安の悪化などが指摘される中で、子供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問題が発生する。「勤務時間の短縮等の措置」の適用期間についての努力義務規定を、少なくとも「小学校低学年まで」に広げ、さらに法律義務化していくことの検討が必要である。

(2) 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るにしても、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のためには、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、在宅勤務が持つ、育児と両立させつつ労働時間を減らさない効果は、相対的に所得動機等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持っている。働く母親の両立負担を軽減するには、勤務形態のあり方を夫婦単位で考えていくことが必要である。

(3) 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、上司や同僚との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：みなし労働より事前申告・事後報告方式の必要性

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、当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とも考えられる。

ウ 「労働時間の振替（仮称）」運用の創設

短時間勤務に退社後や休日の在宅勤務を組み合わせると、育児と両立させつつ、弾力的にフルタイムに近い形で働くことが可能となるが、短時間勤務者の“実”労働時間が、フルタイム勤務者の所定時間内であっても、休日・深夜労働に該当する可能性がある。

短時間勤務者が休日に働く場合の対応策としては、土曜か日曜いずれかに在宅で働いた場合、「休日の振替」に関する解釈例規を参考に、新たに「労働時間の振替（仮称）」運用を整備し、その時間を通常勤務日の残業として働いたものとして振り替える方策も考えられる。

エ 労働日や労働時間帯の設定に関する規制のあり方についての見直しの検討

週末に働く場合でも、土曜と日曜に分けて働いた方が都合がよい場合も考えられる。また帰宅後の在宅勤務の場合、子供が寝てから仕事を再開すると、午後 10 時以降の深夜労働に当たる場合も少なくない。

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、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る。こうした制度の対象は、何も短時間勤務者だけを念頭に置くのではなく、フルタイム勤務者も含めて考えることも必要である。

オ 提案の基本的考え方

育児期における労働者が在宅勤務での弾力的な働き方のメリットを享受しつつ、同時に働き過ぎを防ぐためには如何なる対応が必要かという観点からは、仕事量の十分な調整を図って所定労働時間（あるいは一定限度内の所定外労働）を守ることを原則に、一定の弾力性の範囲を示した上で労働時間の自己管理を徹底させながら、上司への事後報告は行わせつつ、労働日や労働時間帯の自己設定を認めることが一つの方法ではないか、と考える。

カ 「新しい自律的な労働時間制度」の提言との関係

厚生労働省（2006）「新しい労働時間制度に関する研究会報告書」による新しい労働時間制度の提言は、出勤していない日等の在宅勤務を想定していない可能性も考えられる。また深夜業や法定休日に関しては、本稿での提案と類似する側面と対立する側面とがみられる。

いずれにしても、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といえる。育児期における在宅勤務にとどまらず、ホワイトカラー労働の労働時間規制の在り方についての今後の検討に、この提案が一素材となればと考える。

（4）育児の外部化の促進

在宅勤務を活用してフルタイムで働くには、育児を外部化する環境の整備が大前提となる。

ア “保育の質確保”も含めた保育園の一層の整備・充実

ヒアリングからは、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。2004年の厚生労働省調査では、全国の認可保育園の定員超過は6万1千人、在所率は103%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供を持つ二人のヒアリング対象女性から、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。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ケースもあった。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。

(5) 今後の研究課題

ア 在宅勤務実施形態の多様化や他の措置との併用に関するより詳細な実態把握

本調査研究においては、育児期における在宅勤務に関し、実施形態の多様化がみられ、同時に他の両立支援勤務等措置との併用の事例も少なからず確認されたが、今後はできる限り多くの事例収集等により、それらの実態のより詳細な把握を行い、その効果的なあり方等の検討を行う必要がある。

イ 夫婦の働き方の組み合わせの視点からみた男性の育児参加に関する研究

また本調査研究からは、男性の育児参加を促進し女性労働者の両立負担軽減を図るためには、夫婦の働き方の組み合わせ（特に労働時間帯のズレの必要性）の視点が重要なことも明らかとなったが、その実態の把握や効果的なあり方に関する検討も重要と考えられる。