

テレワークと「職場」の変容

佐藤 彰男

(龍谷大学教授)

テレワークは「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」として、多くの可能性を期待されてきた。しかし、テレワークに属すると考えられる3つの労働形態である在宅勤務・モバイルワーク・在宅ワークと、労働空間との関係は、急速に変化しつつある。従来、企業等が在宅勤務を導入する場合の主要な目的は、ワークライフ・バランスの改善であった。しかし東日本震災の後、その目的は事業の継続性と節電へと大きく変化している。モバイルワークはオフィス外の空間で事務処理を行う働き方と想定されてきたが、モバイルワーカーの多くは、自宅において大量の事務処理に忙殺されている。モバイルワークの導入によってオフィスが廃止されれば、事務処理を担当していた職員も削減されるからである。かつて翻訳等の高度な専門技術を要する作業に従事していた在宅ワーカーたちは、比較的高い水準の報酬を受けていた。けれども、入札制を採用する在宅ワーク・エージェントによって仲介される在宅ワークの報酬は、際限なく下落する傾向がみられる。近年のテレワークは、より高い労働効率の達成を目的として、私的空間を労働の場に併存するための方法に変容しつつあるかにみえる。このような変化を正確に把握するために、綿密な調査研究を慎重に蓄積していくことが、喫緊の課題といえよう。

目次

- I テレワークの諸類型
- II 在宅勤務型テレワーク
- III モバイルワーク型テレワーク
- IV 在宅ワーク型テレワーク
- V 「職場」の変容

I テレワークの諸類型

本稿は「テレワーク」をめぐる考察から、労働と職場の関係をめぐる近年の変化について、幾分かかなりとも明らかにしていこうと試みるものである。そのような考察に入る事前の作業として、まずテレワークの定義およびテレワークに含まれる主な労働形態の類型化を行っておきたい。

テレワークの定義としては「情報通信技術 (ICT

= Information and Communication Technology) を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」が用いられることが多い。この定義は (社) 日本テレワーク協会によるもので、新聞や雑誌などマス・メディアがテレワークをとりあげる場合も、しばしばこの定義が使用される。さらに、アカデミックな組織である日本テレワーク学会の公式サイトでも、この定義が採用されている (日本テレワーク協会および日本テレワーク学会のサイトによる)。

しかし概念の定義に「とらわれない」や「柔軟な」という価値的な尺度を含むことは、学術研究の立場からは、望ましいことではない。またこの定義は、誰が「場所や空間にとらわれない」のか、誰にとって「柔軟な働き方」であるのかについて言及していない。後述のように、企業側から

みれば、テレワークは労働者を「場所や時間にとらわれ」ずに働かせる方途であるかもしれないが、ほとんどのテレワーカー（テレワークに従事する人）は、働く時間帯や場所を主体的に決定できるわけではない。

テレワーク学会が上記のような定義を採用していることから理解されるように、わが国におけるテレワーク研究者たちは、テレワークの本質に関する十分な議論を行ってこなかった。筆者自身を含めて反省すべきところ多大であるが、テレワークの本質に関する議論が容易ではない背景のひとつとして、全く異なるいくつかの労働形態を、ひとくくりに「テレワーク」と呼んでいる状況があげられる。「在宅勤務」や「在宅ワーク」といった性質の大きく異なる働き方を、ひとつの用語におさめようとすれば、概念の曖昧さを避けることは難しい。

そのため現状で望みうるのは、当面の研究遂行を目的とした操作的ないしは便宜的な定義と類型化に限定される。言い換えれば、現在テレワークに含まれると考えられている諸種の労働形態に共通する特徴のあらかたを包摂する表現を編みだし、それを「テレワークの定義」と呼ぶことがせいっぱいなのである。さらに、そのような労働形態を分類するのに都合の良さそうな概念を選定したうえで、あらためて類型化を行うという、トートロジーが必然的に伴う。

上記の限界を自覚したうえで、筆者はテレワークを「情報通信機器の活用を前提に、従来の職場空間とは異なった空間を労働の場を含みながら、業務としての情報の製造および加工・販売の全部あるいは一部を行う労働の形態」と定義している。これはテレワークをたんなる労働形態として、価値中立的に考えたいという姿勢に基づくものである。なお「従来の職場空間とは異なった空間」という表現は厳密性を欠くが、それは筆者の

表現力の低さを露呈しているだけでなく、上述のようにテレワークという概念自体が持つ曖昧さに由来しているともいえる。

テレワークをどのように定義するにしても、その内には在宅勤務やモバイルワークなど、さまざまな形態の労働が含まれる。それらを類型化するにあたって、筆者は、現時点では雇用形態と労働空間を軸にとることが、最も現実的であると考えている。もちろん、それらの分類軸はテレワークの本質から導かれたものではなく、あくまで現実の労働形態を、おさまりよく類型化することを目的として、帰納的に選出されたものにすぎない。あえて弁明するなら、労働条件という側面からみれば雇用形態が、テレワークという働き方からみればどこで働くかという点が、各々最も重要な指標のひとつと考えられるからである。

雇用形態（雇用-非雇用）と労働空間（自宅-自宅外）を軸に類型化を行う場合、可能性としては表1にあげた4タイプのテレワークが考えられる¹⁾。「在宅勤務型」とは、企業等に雇用される従業員が、職場のオフィスだけでなく、自宅でも働くタイプのテレワークを指す。ただし当該の職場に在宅勤務制度が導入されており、自宅での労働時間がサービス残業ではなく、正規の労働時間として認められていなければならない。「モバイルワーク型」は、職場や自宅だけでなく、移動中の乗物内や喫茶店、顧客先などで事務処理をこなすタイプのテレワークである。この形態が先鋭化した場合、勤務先にオフィスが存在しなくなるケースもみられる。「在宅ワーク型」は企業等に雇用されるのではなく、請負契約等によって自宅で働くかたちを指す²⁾。一方、管見の限りでは「自営モバイルワーク型」テレワーカーに関する資料は皆無といえる。自営あるいはフリーランスで、携帯電話やモバイルPCを活用しながら、主にオフィス外で活動をするという人々は、決して

表1 テレワークの類型

		労働空間	
		自宅	自宅外
雇用形態	雇成型	在宅勤務型	モバイルワーク型
	非雇成型	在宅ワーク型	自営モバイルワーク型

少なくないはずである。しかし、そのような人々は、ITC技術の登場以前から大量に存在する「外回りの多い自営業者」と選ぶところがなく、あらためて「新しい労働の形態」として研究対象とする意味が見出しがたいといえる。

したがって、本稿が以下に考察の対象とするのは、「在宅勤務型」「モバイルワーク型」「在宅ワーク型」の3類型としたい。

II 在宅勤務型テレワーク

「在宅勤務型」テレワークは、勤務先にオフィスを持つ人々が、自宅で業務の全部または一部を処理する労働形態である。在宅勤務型は、オフィスにほとんど通勤せずに、ほぼすべての業務を自宅で行う「完全在宅勤務型」と、業務の一部を自宅で行う「部分在宅勤務型」に分類される。

「在宅勤務」という言葉からは、通勤を行わない「完全在宅勤務型」がイメージされることが多いようである。しかし実際には、完全在宅勤務を制度的に認めている企業等は、例外的少数にすぎない。また筆者が調査した範囲では、そのような職場でも1週間のうち1～2日を在宅勤務にあてる従業員が、ごく少数見いだせる程度である。むしろ1カ月に数日程度、しかも不定期に在宅勤務制度を活用するという場合が、大半をしめている(佐藤2006:186)。

なお、ほとんどの企業等では、在宅勤務で働く場所は「自宅のみ」と定められており、オフィスに出勤して働く場合と同じ時刻に、始業・終業しなければならない。つまり働く側からみれば、在宅勤務は労働の場所と時間を厳格に規定された働き方であり、「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」ではないのである。

従来、在宅勤務制度が導入される最も一般的な動機としては、ワークライフバランスの実現があげられてきた(下崎・加納2007:34-35)。ワーク(仕事)に偏りすぎた状況を、幾分かでもライフ(生活)よりに移行させることが、その目的となる。阿部まさ子によれば、ジョンソン・エンド・ジョンソン社は「ダイバーシティ・プログラム」の一環として、在宅勤務制度を導入している。同

プログラムは、社員の多様性を促進するためのものであるが、実質的には女性社員の子育て支援策としての性格が強い。子どもの急な発熱に付きそうために、一日在宅で働くというケースなどが、在宅勤務制度の典型的な活用法であるという(阿部2006:22)。

筆者が調査した他の企業でも、子育てや介護に従事する女性社員を支援する目的で、在宅勤務制度を導入し、やがて男性社員にも活用されるようになったというケースが少なくない(佐藤2008:43-45)。

このように、在宅勤務制度の導入がもたらすメリットは、企業側から見れば、出産・子育てを理由とした女性社員の退職を減じ、人材をより有効に活用することであった。在宅勤務制の導入企業からは、実際にそのような効果があるとの回答を得ている。他方、労働者側からみれば、在宅勤務制は福利厚生制度に近いものであるといえよう。

ところが在宅勤務導入への期待は、2011年3月の東日本大震災を契機として、かなり大きく変化する。例えば損害保険大手の損保ジャパン社は、2012年4月より在宅勤務制度を「本格導入」したが、その目的は「自宅という集中した環境で仕事を行うことにより、日常の仕事の仕方を見直し、仕事の質の向上、生産性向上・効率化をはかること」および「大規模災害等で職員が出社困難な場合においても、自宅で仕事ができること」の2点である(損保ジャパン2012)。この事例では、生産性の向上と災害時の操業継続の手段として、在宅勤務制度がとらえられており、ワークライフバランスの促進や人材の有効活用への期待はあげられていない。

一方、節電のために在宅勤務制を利用する企業もみられるようになった。例えばKDDI社は、2011年の7月から9月にかけて、社員の約4割が午後半日の在宅勤務を実施することで、電力消費がピークとなる時間帯の節電を行うと発表した(朝日新聞2011年6月1日)。同社以外にも、ファイザー社などが夏期の節電を目的とした在宅勤務制を導入している(朝日新聞2011年7月1日)。このような傾向は、2012年に入ってからでも継続している(朝日新聞2012年5月8日)³⁾。

日本テレワーク協会によれば、「節電時や非常時にも事業継続できるように」在宅勤務を導入したいという企業からの問い合わせが急増している（アエラ2012年5月8日号）。また国土交通省の『テレワーク人口実態調査』によれば、テレワークを導入している企業は、震災の直後に6.6%増加し、その後、夏期にはさらに3.8%増えたという（国土交通省2012）⁴⁾。

大災害時の事業継続のために在宅勤務を活用しようという考え方自体は、従来からみられたものである。近年では鳥インフルエンザによるパンデミックが発生した場合の対策として、テレワークの有効性を強調した研究等があげられよう（丸山2010:15:吉澤2010:17-18）。また2003年のSARS流行時にも、テレワークの有用性がさかんに強調された（真崎2011:12-13）。そのような提案が、東日本大震災を契機として、現実のものになったといえるであろう⁵⁾。

従来の在宅勤務は、ほとんどの場合、労働者個々の希望に添って実施されてきた。そのため職場に制度があっても、まったく在宅勤務を行わないという社員も少なくなかったのである。しかし事業継続であれ、節電目的であれ、震災以降に導入された在宅勤務制は、働く側の希望や都合とは無関係に、業務命令として実施される。

従来の在宅勤務制は、労働者にとって子育てや介護といった私的な必要にあわせて、柔軟な働き方を実現する手段であった。ところが東日本の震災を契機として、在宅勤務は事業継続の手段とみなされるようになる。オフィスが使えなければ、自宅で働けば良いという論理は、使用者側が労働者の私的空間までをも自由に徴用できるという考え方に外ならない。このようなケースにおいて、場所にとらわれないのは、テレワーカーではない。その使用者が、場所にとらわれることなく、労働を命じることを可能とする方策がテレワークなのである。

Ⅲ モバイルワーク型テレワーク

モバイルワーカー（モバイルワークに従事する人）は、主として営業職やフィールドエンジニア

等が中心であり、毎朝オフィスへ通勤するのではなく、自宅から顧客企業などへ直行し、終業後は自宅へ直帰する。モバイルワーク型が従来の直行直帰型勤務と異なるのは、オフィスへ出勤する頻度が非常に低い点である。モバイルワーカーの場合、オフィスへの出勤は「週に1日の会議日程度」という場合が多い。出先とオフィスの間の連絡は、携帯電話やノートPCによって行われる。日々の業務報告の多くは、顧客企業内のスペースや停車中の営業車内、昼食・休憩時のレストランや喫茶店などから、ネットワークを通じてオフィスに送られる（佐藤2009:16）。

企業等がモバイルワークを導入する理由は、主にオフィスにかかるコストの削減と、顧客対応時間の延長の2点である。モバイルワーカーの人数が増えていけば、同一時間帯にオフィスで働く従業員数が減少するので、オフィスの面積や座席数を減らすことができる。それにとまって光熱費等のコストも抑えることが可能になる。モバイルワークを導入する企業は、従業員にノートPCや携帯電話等を配布し、その維持費を負担しなければならないが、他方で固定電話にかかる費用や取り次ぎ業務等も縮減できる。差し引きすれば、モバイルワークの導入によって、様々なコストを相当程度まで抑制することが期待できるのである（中里・大石2003:71）。

またモバイルワークの導入によって、自宅-オフィス-顧客という移動が、自宅-顧客に変化する。オフィス-顧客の移動部分で費やしていた時間を、顧客対応にふりかえることが可能となるので、顧客の満足度が上昇するといわれている（佐藤2008:71-72）。

顧客のスペースや車内、レストランなどをオフィス代わりに活用することで、業務の効率化をはかることがモバイルワークの眼目のひとつであり、実際にもそのような働き方がなされている。他方、筆者が2007年に行ったMR（製薬会社の医薬情報担当者）を対象とした調査によれば、モバイルワーカーの多くは自宅での事務処理に、相当な時間を費やしている（佐藤2009:18-32）。

営業活動にともなうE-mailへの返信やかんたんな日報作成等なら、外出先ですませることも可

能であろう。しかし、プレゼン資料や企画書の作成など、比較的複雑な作業では事情が異なる。とりわけ個人情報保護法が施行されてからは、「外出先でE-mailを書いたり書類の作成をしたりすることは、ほとんどない」という回答者も多い。大半のモバイルワーカーたちは、平日の帰宅後や休日に、自宅で書類作成を行っている。その結果、平日は「平均2時間、土日のどちらかの午前中は資料作成」というようなケースがめずらしくない。

さらにモバイルワークの導入そのものが、事務処理の負荷を拡大する要因となる場合もある。一部の企業では、全面的なモバイルワークの導入によって、支社や営業所レベルの完全な「オフィスレス化」を実現している。例えば、自社のモバイルワーカーたちが週に一度の会議のためにしか出勤しないのなら、彼らのための事務処理用スペースは全く不要となる。また会議用の場所についても、近隣のホテル等を借りれば、会議室そのものが不要となる。

注意しなければならないのは、このようなオフィスレス化にともなって、ほとんどの企業が、それまで支社・営業所のオフィスに常駐させていた営業補助職を廃止するという点である。廃止にともなって、それまで営業補助職が担当していた事務処理作業の一部は本社等に吸い上げられるが、通常、かなりの部分が支社・営業所に残される。そのような仕事は、暗黙の内にモバイルワーカーに課せられることになり、彼らが自宅で処理しなければならない事務作業が増加するのである。

したがって、モバイルワーカーたちは長時間にわたる自宅での業務が避けられない。このような問題への対応策として、モバイルワークを導入する企業等のほとんどは、「みなし労働時間制」を導入している。みなし労働時間制を導入しても、法的には、協定時間をこえる労働や休日の労働に対して、使用者は時間外手当を支給しなければならない。しかし、始業と終業の時間が定められている在宅勤務と異なり、不定の時間帯に、モバイルワーカーたちの自発性に基づいて行われる自宅作業は、法律上の労働とみなされるかどうか非常に曖昧である。筆者のインタビューに回答したモ

バイルワーカーたちが、みな様に「営業手当をもらっているので、どれだけ働いても給料は同じ」というあきらめの境地にあるのも、理由のないことではない。

オフィスという従来の職場空間が消滅したことによって、自宅で働かざるを得ない状況がつくり出される。さらにみなし労働時間制によって、無制限の労働が課されることになる。モバイルワーカーたちの働き方についても、やはり「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」とみなすことは難しいであろう。

IV 在宅ワーク型テレワーク

3種のテレワークのうちでは、在宅ワーク型に関する調査研究の蓄積が最も豊富である。例えば旧労働省婦人局は1988年に『在宅就業訪問調査』を実施しているが、これは在宅ワーク型テレワーカーを対象とした調査に外ならない。

この調査によれば、207名の回答者のうち97.6%が女性で、年齢的には30代が最も多い。また回答者の98.4%は雇用されておらず、ほとんどが出来高制で働いている。大部分の在宅ワーカーたちは、発注される業務ごとに委託契約を結ぶことになるが、その73.9%が口頭によるもので、正式な契約書がかわされることは少ない。なお発注元の事業所との間で、支払報酬等をめぐり、何らかのトラブルを経験した回答者は94.7%にのぼっている。

回答者たちの9割以上は、ワープロによる文書作成やデータ入力等の、いわゆる「入力系」作業にたずさわっており、わずかにソフトウェア開発や図面のトレースなどの作業に従事している場合がみられる。在宅ワークの魅力は「家の中で行える仕事である」こと(70.5%)や「自分で就業時間が自由に決められる」(51.2%)ことである。反面、在宅ワークの受注量は不安定で、ワーカーたちの不満として最も多くあげられているのは「仕事量が一定しない」(58.0%)である。また、その結果として「収入が一定しない」(43.8%)という問題が深刻となっている。

在宅ワーカーに仕事を発注する事業所のうち、

最低収入補償制度をもうけているものは5.5%で、定期的に健康診断を行っている事業所は3.7%にすぎない。発注元の企業等に出向く必要が全くないという回答者は17.9%と少数派であるが、交通費を支給していない事業所が6割をこえている(労働省婦人局1989:5-23)。

同省は91年にも情報産業で働く在宅ワーカーを対象に、同様の調査を実施している。約1000名の回答者のうち、94.6%が女性であり、30歳代が過半を占め、出来高制の入力系業務が中心である等、前述の調査とほぼ同様の結果が得られている。注目すべきは、この調査の報告書が、在宅ワーカーの収入を明らかにしている点である。1カ月あたりの平均報酬額は9万3200円、就業日数16.2日、1日あたりの就労時間は4.4時間である。1時間あたりに換算すれば、1300円あまりの報酬となる(労働省婦人局1992:11-13)。

この時点でも、在宅ワーカーたちの報酬額への不満は大きい。現在と比較すれば、報酬の水準は非常に高いといえる。当時はまだ、ワープロ操作の能力が希少性をもっており、それなりの報酬が支払われていたと考えられる。また在宅ワーカーの多くが、退社した企業等から仕事を受注していたという事情も、報酬の下落に対する一定の歯止めになっていた可能性が高い。

しかしながら、学校教育のカリキュラムにおいてコンピュータ操作の学習が一般化するに伴って、入力系技能の希少性は急速に失われていく。97年のネットワーク調査によれば、「ワープロ、テープ起こし」業務に従事する在宅ワーカーのうち、71.9%は年収が100万円に満たず、36.8%は50万円にも届かないという状況となる(日本労働研究機構1998:63)。

多くが子育て期の主婦であり、家庭を離れたくない/離れられない在宅ワーカーにとって、発注元の獲得はかなりの困難をとまう。そのため90年代半ば頃から「在宅ワーク・エージェント」と呼ばれる、在宅ワーク専門の仲介業者があらわれはじめる。在宅ワーク・エージェントの業務は次のような手順ですすめられる。

エージェントはインターネット上のサイトに在宅ワーカー募集の広告を常時掲載しており、志願

者の登録をつのっている。エージェントが営業活動によって企業等から仕事を獲得すると、自社に登録する在宅ワーク志望者に、業務内容・報酬額・納期等をE-mailで告知する。E-mailを受け取った登録者は、自身の技能や納期・報酬などを勘案しながら、受注を希望する仕事があれば、その旨をエージェントに伝える。エージェントは希望者のなかから、過去の業務実績などを考慮して、発注する登録者を決定する。

このような仲介業者の登場によって、在宅ワークは、まさに「だれにでもできる」働き方となり、入力系の業務の報酬額はさらに下落して行く。ある在宅ワーク・エージェントに登録しているワーカーを対象とした2002年の調査では、1時間当たりの平均報酬額が、「システム設計・分析」5714円、「翻訳」5000円であるのに対し、「データ入力」は496円、「データ校正」239円、「テープ起こし」629円であった。入力系業務の報酬は、極めて低い水準にまで下がっている(佐藤2006:110)。

さらに、最近の状況を紹介する目的で、本年5月に調査を実施した、あるエージェントの仲介による在宅ワークについて、言及しておきたい。

調査対象としたエージェントの登録ワーカーは約6000人で、この業態としては中規模である。ただし、従来の在宅ワーク・エージェントとは、発注と契約の方式が大きく異なっている。従来の方式では、発注された仕事に対する報酬額は、エージェントが決定する。しかし当該のエージェントの場合、自社のサイト上に発注する仕事の内容を掲示する。それを見た登録ワーカーたちが入札価格を示し、エージェントではなく、発注元が落札者を決定する。各ワーカーの受注実績も公開されているので、発注元は必ずしも最安値をつけたワーカーに仕事を依頼するわけではない。他面で、このような落札方式をとることによって、受注価格が抑制されることは、疑い得ない。

調査の対象者は111名で、全員が少なくとも1件の在宅ワークを、過去に同エージェントから受注している。エージェントへの登録期間は長ささまざまで、希望する職種もWebプログラミングや技術翻訳から単純な入力作業まで、多岐にわた

る。彼女/彼らがこれまでに同エージェントから受注した仕事の平均件数は7.8件、中央値は5件である。報酬総額の平均は3万4832円（中央値1万3770円）で、1受注あたりに換算すれば4470円（中央値2736円）となる。平均と中央値のずれが大きい理由は、少数のワーカーのみが比較的単価の高い仕事を頻繁に受注している一方、大半のワーカーは単価の安い仕事をたまに受注するのみだからである。

同エージェントを通じて発注された業務の7割近くが、入力系の業務である。入力系作業の報酬が低いことはすでに示したが、この調査の場合も「名刺の入力」は、氏名・部署・役職・社名・住所・電話・メールアドレスの6項目を入力して、1件20～30円程度となる。また数字だけでなく、記述式回答を含むアンケート調査票の入力も、同様の単価にとどまっている。企業のブログやホームページに掲載するための「記事」作成の場合は、入力だけでなく文面もワーカーが考えなければならないが、200文字から600文字の文書が、1件100円程度で受注されている。

この調査の結果でとくに注目されるのは、これまで専門性が要求されるために、相対的に報酬が良いとされてきた業務においても、価格の下落が進んでいる点である。例えばワープロ原稿で15頁相当の英文原稿を和訳する作業の報酬が、1万円（1頁あたり667円）で受注されている。2頁の和文を英訳して1000円（1頁あたり500円）というようなケースも、めずらしくない。また英文サイト2頁を翻訳して、2000円という報酬が提示され、それでも受注が成されている。

先に述べたように、かつて専門的な技術として評価され、比較的高い報酬を得られたワープロ操作の技能が、コンピュータ教育の普及によって次第に希少性を失い、報酬額を下げていった。最近では翻訳のように、より専門性の高い業務にまで、同様の報酬水準の下落が及びつつある。

しかしながら、現象面ではともに報酬の下落であっても、ワープロ入力と翻訳では、その要因が異なる。近年、ワープロ操作が可能な人口が急増したことは明白であるが、高度な英語教育を受けた人々の総数が増えているというわけではない。

したがって、翻訳の報酬が低下したのは、翻訳技能の希少性が薄れたことによるものではない。その主たる要因は、第一に在宅ワークとしての翻訳作業への参入が容易になったこと、第二に入札制による報酬の抑制効果であると考えられる。

長引く不況の影響で、発注側が報酬額を抑えようとしていることの影響もあろうが、従来考えられなかったほどの低価格で発注-受注が行われているという事実からみて、受給バランスが極端に供給側にかたよっていると考えざるを得ない。インターネット上での簡単な手続きだけで、誰もが在宅ワーカーとして登録できるようになったが、それに比して発注される在宅ワークの総量は限られている。さらにワーカーどうしが落札制によって激しく受注を競っている状況では、報酬の下落を避けることは難しい。

他方、在宅ワーカーたちがこのような報酬の下落を受け入れざるを得ないのは、自宅を労働の場としているためである。在宅ワーカーたちが外の職場へ出て働くのであれば入力作業であれ翻訳であれ、最低賃金制度等の労働者を守るための法規が適用される。

しかし在宅ワーカーの多くは、子育てや介護を理由に、家庭という空間にしばりつけられている。そのため個人請負のかたちで働かざるをえないワーカーたちは、どのような価格で仕事を請け負おうとも、自己責任の名の下に、法による保護の埒外に置かれてしまう。さらにいえば、在宅の請負労働であっても、物品の製造や加工に携わる内職の場合には、家内労働法によって最低賃金制度等が適用される。しかし在宅ワークの場合は、物理的な加工作業を伴わないので、家内労働法の適用対象とはならない。

働く場所を選ぶ自由を持たないことが、在宅ワーカーの苦境を生み出している大きな要因のひとつなのである⁶⁾。

V 「職場」の変容

これまで述べてきたように、もともと自宅で働くことを前提とする在宅勤務と在宅ワークだけでなく、モバイルワークにおいても、自宅での労働

が大きな部分を占めている。

ところが雇用労働者をめぐる労働関係法令は、自宅での労働を想定していない（小宮 2007：46-50）。私的空間である自宅においてまで、雇用労働者を働かせるという状況は、本来あってはならないことであり、法的規制自体が行われてこなかったのである（吉田：769-772）。

一方、雇用されずに請負で働く在宅ワーカーにも、法的な保護はおよばない。家内労働法が適用対象とするのは、自宅で物品の加工に従事する内職者であり、情報の加工に携わる在宅ワーカーのような労働者は、やはり想定外なのである。

20 世紀後半までの社会では、農業や自営業から雇用労働への移動が趨勢であり、同時に職場と家庭の分離がすすめられてきた。職住の分離が、労働を効率化すると考えられてきたからである。しかし、少なくとも現時点におけるテレワークは、家庭を労働の場と化する働き方である。働く側の思惑はどうあれ、より以上に効率的な労働や人件費の抑制を目的として、家庭を労働の場に変容させようとするベクトルが、この社会に生まれつつある。

そのような変容が中長期的にみて、いかなる影響をこの社会にもたらすのか、それを見通すことは筆者の能力にはあまる。けれども現実をみる限り、在宅勤務制度は、激甚災害の渦中にある人々に対して、なお仕事を継続させるための手段に変貌しつつある。「どこでもオフィス」にするはずであったモバイルワークは、案に相違して、長時間の自宅残業を生み出している。在宅ワークは「だれにでもできる」仕事になったが、その反面、報酬の水準は際限なく下落しつつある。

筆者はテレワークのすべてを否定的にとらえているわけではない。初期の在宅ワーカーたちは、そこそこの収入を得ていたし、現在でも在宅勤務制は子育てや介護の支援策として、一定の効果をもたらしている。良くも悪くも、テレワークは単なる労働形態にすぎない。

しかし、この社会の急速な変化にともなって、テレワークのあり様も絶えず変化している。そのような状況下で、われわれ研究者に求められることは、テレワークがゆとりある生活や災害に強い

社会を実現すると、明確な根拠なしに、期待を語り続けることではないはずである。むしろ期待や当為に距離をおきながら、冷静に現実を観察し、考察を重ねることこそが、テレワークをめぐる様々な問題の解決に向けて、最も価値ある貢献につながるものとなろう。

- 1) これらの4類型以外にも、理論的には職場と自宅の中間にサテライトオフィスを設置するタイプなどが考えられる。また実際にそのようなテレワークが提唱されたこともあるが、いずれも試行の段階で終息している。本論の目的は、現実の労働としてのテレワークを分析することにあるので、それら仮想に終わった労働形態は、あえてとりあげないことにしたい。なおテレワーク類型化のための分析軸をめぐる議論の詳細については、拙著（佐藤 2006：13-16）等を参照されたい。
- 2) 自宅をオフィスとして活用するテレワークのうち、企業組織をとるものを「SOHO 型」と呼んで、テレワークのひとつの類型に数える論者は多い。しかし筆者の調査によれば、SOHO 経営者の多くは、経済的余裕がある限り、自宅外にオフィスを設けようとする傾向がきわめて強く、毎日のように通勤を行うのが常態である（佐藤 2006：155）。このような労働形態は一般の自営業と何ら選ぶところがなないため、筆者は SOHO 型をテレワークに含めることは適切でないと考えている。
- 3) このような在宅勤務の導入によって、企業としては節電効果があがったとしても、社員たちが自宅で働く以上、社会全体としては何ら節電にならないことは、言うまでもない。
- 4) 国交省の調査報告では、「テレワークを導入している企業」の増加が報告されているが、事業継続のために有効性を持つと考えられているのは、テレワークのうちでも在宅勤務型に限られる。したがって、震災後にテレワークを導入した企業の大半は、在宅勤務制を導入したと考えてよいであろう。また次に引用する丸山（2010）、吉澤（2010）らの論文においても災害時の事業継続におけるテレワークの有効性が検討されているが、やはり在宅勤務型が念頭におかれていることは明らかである。
- 5) 注意しておきたいのは、在宅勤務が事業継続の方策として有効活用できるとしても、通信・電力インフラ等の破壊が最低限にとどまった場合に限られるという点である。インターネットや電話のための通信設備が重大な被害を受けた場合や、電力供給が途絶えた場合、在宅勤務を行うことは事実上不可能となる。したがって災害時における在宅勤務の有用性を強調するには、インフルエンザ等の疫病流行時を想定することが最適といえる。一方、東日本震災の被災地であっても、都市インフラが徹底的に破壊された東北地方の地域において、在宅勤務が事業継続に資する可能性は非常に小さい。激甚災害を被りながら、インフラの破壊は比較的軽微にとどまるという、限られた状況においてのみ、在宅勤務制の導入が事業継続の方策として有効性を発揮する可能性を持つにすぎないのである。
- 6) 女性を家庭にしばりつけている最大の要因は性差別的な役割分業と、それを生み出す意識・慣行・制度等であろう。在宅ワークは、そのような性別役割分業を間接的に支えている要因のひとつにすぎないともいえる。在宅ワークにかかわらず、テレワークとジェンダー問題には深いかわりがあると考えられる。しかし、本稿の主題は労働と職場空間の関係の

変容にあるので、ジェンダー問題についての議論は機会をあらためることにしたい。

参考文献

- 阿部まさ子 (2006) 「年間20日までの在宅勤務を認める『Flexibility SOHO Day 制度』」『人事実務』Vol.43 No.994, pp.22-27.
- 小島典明 (2007) 「多様な働き方 (在宅勤務・SOHO) を実現するための法整備」下崎千代子・小島敏宏編『少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出——ワークライフバランス実現のテレワーク』学文社, pp.45-58.
- 佐藤彰男 (2006) 『テレワークの社会学的研究』御茶の水書房。
- (2008) 『テレワーク——「未来型労働」の現実』岩波書店。
- (2009) 『テレワークの多様性をめぐる実証的研究』2005-2008年度科学研究費補助金 基盤研究 (C) 研究成果報告書。
- 下崎千代子・加納郁也 (2007) 「なぜ、在宅勤務・SOHO が注目されるのか?」下崎千代子・小島敏宏編『少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出——ワークライフバランス実現のテレワーク』学文社, pp.24-44.
- 中里剛・大石琢也 (2003) 「モバイルワークの定量効果 事例に学ぶ成功の条件」『日経情報ストラテジー』129号, pp.71-74.
- 日本労働研究機構 (1998) 『パソコンネットワークに集う在宅ワーカーの実態と特性』調査研究報告書 No.106.
- 眞崎昭彦 (2011) 「パンデミック時におけるテレワークの研究: 2003年 SARS 発生時のテレワーク事例の検討」『日本テレワーク学会誌』Vo.8 No.2, pp.11-16.
- 丸山浩明 (2010) 「事業継続計画 (BCP) におけるテレワークの活用」『労働の科学』Vo.65 No.5, pp.270-274.
- 吉澤康代 (2010) 「BCP (Business Continuity Plan: 事業継続計画) としてのテレワーク: 新型インフルエンザ対策のテレワークの事例」『日本テレワーク学会誌』Vo.8 No.2, pp.17-

23.

- 吉田美喜夫 (2002) 「自宅残業の労働時間性」『立命館法学』2002年6号, pp.765-785.
- 労働省婦人局 (1989) 『在宅就業訪問調査結果報告書』。
- (1992) 『情報サービス産業分野における在宅就業実態調査結果報告』。
- (PDF ファイルとして Web 上に公開されたもの)
- 国土交通省 (2012) 『平成23年度テレワーク人口実態調査——調査結果の概要』 http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/22telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf (2012年8月20日)。
- 損保ジャパン (2012) 「在宅勤務制度の本格導入——働き方の見直しと事業継続性の確保」 http://www.sompo-japan.co.jp/news/download/20120509_1.pdf (2012年8月20日)。
- (新聞・雑誌記事)
- アエラ「夏休み長期化で変わる 働き方 ワークライフバランスは定着するか 100日後の日本」2011年5月16日, p.23.
- 朝日新聞「KDDI, 午後は在宅勤務 7~9月, 社員の4割 夏の節電対策」2011年6月1日, 夕刊, 2面。
- 「節電, どうつきあう? 上) サマータイムや在宅勤務 +αの工夫も忘れずに」2011年7月1日, 朝刊, 31面。
- 「義務節電じわり 企業, さらに知恵 関電管内」2012年5月8日, 朝刊, 3面, 大阪本社版。
- (Web サイト)
- 日本テレワーク学会のサイト <http://www.telework-gakkai.jp/about/aisatsu.html> (2012年8月20日)
- 日本テレワーク協会のサイト http://www.japan-telework.or.jp/intro/tw_about.html (2012年8月20日)

さとう・あきお 龍谷大学社会学部教授。最近の主な著作に『テレワーク——「未来型労働」の現実』(岩波新書, 2008年)。都市社会学・情報社会論専攻。