

ヴェルナー・ドスタル博士

2004年2月9日 ニュルンベルク  
日本 - 本文：英語

労働市場職業研究所 (IAB) 主席研究員  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
Arbeitsgruppe Berufsforschung

---

## ドイツにおけるテレワーク

### 発展と現状

諸外国における在宅ワークの現状に関する国際シンポジウムにて発表  
2004年3月5日、東京

1. はじめに：ドイツにおけるテレワークの具体的状況
  - 情報社会とその雇用形態
  - 職場と自宅の情報インフラ
  - 労働者の選択肢
2. ドイツにおける在宅ワークの現状に関する概要
  - 数量的データ
3. ドイツの社会保障制度におけるテレワークの割当て
4. 雇用者と組合の交渉過程におけるテレワーク
5. 地域政策および労働市場政策によるテレワークの支援
  - 情報キャンペーン
  - 法的説明
  - テレセンターの推進
  - テレワークのための技術開発
  - 仲介
  - 不正なテレワークを避けるためのセキュリティの強化
6. 将来的な在宅労働者の保護または処遇のあるべき様相
7. まとめ

## 1. はじめに：ドイツにおけるテレワークの具体的状況

テレワーク 特に在宅ワーク に関する議論がヨーロッパで始まったのは、20世紀の1980年代前半のことである。情報技術が急速に発達し、あらゆる地域に普及した。このような状況下で、時間と場所に関して柔軟な新しい勤務形態が可能になったのである。雇用に関するいくつかの考えが「テレワーク」という名のもとに議論された。

- 公私における新しい自由
- 仕事と生活を統合する新しい割当て
- 通勤の負担や環境への影響の軽減
- 子を持つ母親や障害者、受刑者など、外に出にくい個人の雇用促進

この議論の理由についてここで詳細に取り上げるつもりはないが、次の3点を強調しておきたい。

- 情報社会とその雇用形態
- 職場と自宅の情報インフラ
- 労働者の選択肢

### 情報社会（スライド3）

雇用に生じた根本的な変化を示すために、今までの3部門の産業分類に第4次産業が追加された。第4次産業は、仕事の優先的要素として情報関連業務に従事する従業員によって構成される。伝統的な部門である農業、製造業、およびサービス業に含まれていた「情報」に関わる部分を、第4次産業としてまとめたものである。20世紀後半のドイツにおける発展をみると、農業と製造業は急速に減少し、サービス業はさほどの変化を示さず（情報ベースのサービスを除く）、情報関連産業が大幅に成長している。今日では、従業員の半数以上が主に情報関連の業務に従事している。このような労働者はすべて、潜在的にテレワークへ移行する可能性がある。

### 情報インフラ（スライド4および5）

ドイツでの最近（1999年）の調査によると、全事業所のうち半数がパソコンを導入しており、全事業所の30%がコンピュータを中心的なツールとして使用している。また、家庭にもコンピュータが普及する中、ドイツでは半分以上の世帯がコンピュータを所持しており、そのうち30%近くがインターネットを介して世界中の通信システムにつながっている。この数字は目を見張るほど急速に増加している。

### 労働者の選択肢（スライド6）

フレキシブル（柔軟な勤務形態）な業務、特に在宅ワークに対する意欲について調査したところ、高い割合で受け入れられていることが明らかとなった。ドイツでは、人口の4分の1以上が在宅ワークを望んでおり、さらに4分の1がこの形態の業務について検討したいと考えている。中には抵抗感を持つ者もいるが、おそらく個々の詳細な職務設計によって克服できるであろう。

このような状況をまとめると、テレワークや在宅ワークが最近の主要な労働形態となっていることがわかる。労働者が非常に満足しながら自宅、オフィスまたは移動中に仕事をこなし、余暇を過ごすのに快適な場所で生活するという「グローバル・ビレッジ」のシナリオも、少なくとも従業員の 4 分の 1 にとっては現実的な選択肢である。しかし現実には、従来からの生産および個人サービスは、ほとんどが個人のオフィスで行われ、情報業務の保守的な形態はほとんど変化していない。世界を見ても、存在理由を疑問視されながらも、オフィスの数が減少しているわけではない。その一方で、オフィスで行われている仕事のほとんどが、業績を落とすことなく別の場所でも実現できることが証明されている。

それにもかかわらず、テレワーク、特に在宅ワークが成功を収めず、受け入れられていないのはなぜか。ドイツでは、テレワークに対する意欲もあり、促進されているものの広く普及していないのはなぜだろうか。

## 2. ドイツにおける在宅ワークの現状に関する概要 数量的データ

ドイツにおける在宅ワークは、経済活動の中心地から遠くはなれた農業地域で厳しい経済状態から生き残る方策に起源を発している。農閑期の農家において、農夫やその家族らが制作した伝統工芸（ハト時計やクリスマスの装飾品など）から始まり、形態が変化してきた。産業革命時には、当時の不完全な技術では不可能だった仕事は、在宅の作業によって行われた。20 世紀になると在宅作業は重要性を失った。それは能率的かつ強力な技術発展の結果として、また一方では労働者の新たな柔軟性や機動力の結果といえる。

しかし、在宅での仕事が完全に重要性を失ったわけではなかった。在宅で行うのが妥当な作業はいくらでも存在する。最近のデータ（スライド 7）によると、ドイツでは統計的背景はいくぶん弱いながら労働者の 4.5%（163 万人）が主に在宅で仕事をしている。また、労働人口の 2.6%（95 万人）が在宅の仕事でコンピュータを主に使用している。付随的な要素としての在宅ワークは 7.7%（285 万人）と報告されており、そのうち、コンピュータを使用するのは 6.3%（232 万人）である。このことから、付随的な在宅ワークはコンピュータ化の進んだ新しい情報システムによって生じたことがわかる。付随的な在宅ワークでは 80%以上がコンピュータを使用している。

在宅ワークに関する雇用契約の定義はさまざまである。ドイツの法的形態や社会保障制度への参加に関しては、以下の選択肢（スライド 8）が存在する。

- 従来の形態の在宅ワーク
- 従属雇用での在宅ワーク
- 公務員の在宅ワーク
- 社会保障制度を利用しない自営業者としての在宅ワーク
- 職人を対象とする特定の社会保障制度を利用する自営業者としての在宅ワーク

コンピュータを使用する在宅ワークは、自営業の分野ではきわめて重要である。自宅にオフィスを置いているケースも多い。これをテレワークと呼ぶかどうかは、定義の問題である。

従属雇用下での在宅ワークは、ドイツでは重要である。この労働形態は、企業組織法（Business Enterprise Organization Law）に従って行われている。たいていは、オフィスと在宅の業務を数日ずつ行うという代替的形態が採用される。この形態は、ほとんどのケースでデスクシェアリングとの組み合わせが見られる。

公務員の在宅ワークには、ドイツの首都をボンからベルリンに移す際に、遷都時の通勤を避けるという重要性があった。別の例としては、教師が学校で授業をする前の予備業務を行うために個人用オフィスを使用することがある。しかし、公務は地域指向が強いため、テレワークはさほど広く普及していない。

ドイツでは、家内労働法（Home Work Law）に従う在宅労働者の数は、2000年までの40年間で23万人から7万人にまで減少している（スライド9）。このグループの中で、オフィスでの業務を行っているのは2000年でわずか7,500人である。現行の法律形態がこの種の業務に適していないのは明らかである。これは、現行の法律によって実施されている水準が非常に低い結果であるのかもしれない。

ジャーナリストや作家にとっての唯一の選択肢は、職人を対象とする特定の社会保障制度を利用することである。いずれにせよ、2万7,000人のテレワーカーが、自営業者としてこの法的形態の社会保障労働を選択している。

### 3. ドイツの社会保障制度におけるテレワークの割当て

ドイツの状況を理解するには、さらに別の情報を考慮する必要がある。ドイツでは、国によって包括的な社会保障制度が定められており、雇用主と被雇用者にとって非常に大きな負担となる。従属雇用の従業員とその家族のみを対象としている。しかも、自己の雇用契約や退職による社会的給付金の受給資格がない場合に限られる。

ドイツの社会保障制度は雇用者と被雇用者の両者が負担し、退職年金、健康保険、失業保険、長期医療保険をカバーしている。合計で収入の約40%にも達し、雇用者と被雇用者が半分ずつ負担する。税率が最高47%（通常は約25%）にもなり、両者にとって大きな重荷となる。この状況は、これから数十年間の人口推移の結果として劇的に変化するであろう。若い従業員にのしかかっている重荷が、ますます大きくなるのである。2040年には、1人の労働者が1.5人近くの退職者を支えることになり、給付額は大幅に減少することになる。リスクの少ない若くて健康な従業員にとって、この社会保障制度から抜けて、各自で保険に加入してリスクに備えるほうが魅力的である。

ドイツでは、サラリーマンにとって社会保障制度は強制加入であるため、この制度を抜けるためには自営業という立場を選択するしかない。ドイツでは、社会保障対

策においては制約がなく、自営業者は国による社会保障制度を利用しない。社会的な保護を受けない場合は、自営業者は、自分で民間の保険に加入することになる。したがって、従属雇用をやめ、個人的な保護という選択肢を選ぶことは妥当かもしれない。

この傾向は、コンピュータ科学者、弁護士、医師など、優秀な人材の多い業種で特に顕著となった。従属雇用を自営業者としての協業に置き換え、仕事内容や収入が変わらないケースもよく見られた。たいていは職場が自宅に変わったが、すでに自宅や顧客側の場所で仕事をしていたケースも多かった。このような場合、遠隔地で静かに邪魔されずに仕事をするだけの十分に広い住居が必要である。したがって、中流または上流家庭の人々にのみ可能な選択肢である。

このような傾向は世界的な様相を示している。自営業を選択する傾向は、雇用者と被雇用者の両方によって促進された。

被雇用者から自営業者への変化は、社会保障制度の優良な加入者が激減するという大問題を引き起こした。これにより、細部にわたって本当の自営業者の性質を持たない、いわゆる「見せかけの独立者」を禁止する法律が新たに制定された（スライド10）。施行は赤緑政権の初期、1998年のことであった。「見せかけの独立者」の証拠は、以下のような複数の条件で定義された。

- 顧客が1社しかない
- プロジェクトが半年以上にわたって継続する
- 業務が小さな段階で定義されており、全体での包括的結果が定義されていない
- 顧客によって業務の詳細が影響を受ける
- その他、さまざまな要素

したがって、スキルが中級および下級レベルでは、自営業者であると法的に認められなかった。この法律では、「見せかけの独立者」と確認された者は通常の従属雇用に変更され、社会保障制度への負担金や通常の税金を支払わなければならないと定めた。このことは、雇用者と被雇用者の両方に大きな不確実性をもたらし、この分野でテレワークを採用するモチベーションを低下させた。

したがって、テレワークがドイツで継続するには、最初から大きな障害があったのである。

自営業者としてテレワークを行うのであれば、情報関連以外の仕事で自営業をしているのとほとんど同じ状態である。この分野ではネットワーク内でコンピュータを使用することが一般的であり、顧客の大部分が自宅にオフィスを置いている。しかし、これをテレワークと定義して問題はないだろうか。自営業者というのは、自分のやり方で仕事をするという主導権を握っており、仕事の種類が厳密に定義されるような枠組みには当てはまらない。

在宅ワーク法に定める在宅ワーク、または職人を対象とする社会保障制度を利用する自営業者としてのテレワークの形態には、ドイツでは大きな数量的関連性はない。保障水準があまりに低く、特に職人を対象とする制度の利用は非常に限定されている。

したがって、従属的被雇用者としてテレワークを行うことだけが、労働市場であまり評価されない人々に歓迎されたのである。特に文書作成やコールセンター業務、ウェブサイト制作など通常の事務を行う女性は、テレワークの対象とはなるが、社会保障対策でカバーされる従属雇用の条件下に限られる。しかしこの場合、生産性の向上以外に雇用主にとってのメリットは何もない。このテレワークはたいていオフィスと在宅の業務を数日ずつ行うという代替的形態で実施されることになる。法的制約は、いつでもオフィス中心型の通常形態に戻れるという選択肢である。

このようなモデルは、雇用主側の大幅な節約を実現するものではなく、特に受身的なオフィス中心型の雇用を考慮する必要がある。テレワークの実体は、従業員によってのみ決定されることになる。従業員がテレワークを希望すれば、雇用主は詳細を調整しなければならず、テレワークを希望しなければ、雇用主はオフィス内で働く場所を提供しなければならないのである。

労働市場に従来型の仕事を求める希望者が十分にいれば、テレワークなど不要であり、あまりに不確定要素の多いテレワークなど実現しないだろう。ドイツで、有資格の専門家が不足している労働市場や、特殊技能を持つ特定の従業員がオフィスでの仕事に向かない場合にしかテレワークが実現していない理由が、まさにこれである。この観点から、テレワークは短期的にのみ妥当であり、需要の高い能力を有する傑出した個人に限られる。

#### 4. 雇用者と組合の交渉過程におけるテレワーク

複雑で費用がかかり、歴史的過程からのみ理解可能なシステムである社会保障制度の枠組みにテレワークを割り当てる際の問題を念頭に置くと、雇用主または雇用機関と、組合労使協議会との間の利益を代弁するという点では、在宅ワーク法に定める組織形態におけるテレワークに関してはいかなる考えも育たなかった。

雇用主の大部分は、伝統的な形での在宅ワークを利用したことがない。この水準の低さのため、専門性の低い仕事にしか採用できず、この場合、社外での業務は簡単な仕事でのみ妥当であり、テレワークの基礎としての情報処理には不向きであった。たとえ社外で行われるとしても、顧客部門や在宅勤務事務所のように需要の多い仕事は従属的な仕事として組織された。これは販売や流通の分野では普通に見られることである。能力規模に加えて、このようなサービスは規制の枠組みとは関係のない交渉力を個人的に有する自営業の専門家によってもたらされた。このような組織形態にとって、市場の状況のみが関連していた。

しかし、雇用主の立場からは、オフィスでの仕事を従業員の自宅に移すことによって、次のようなメリットを見出すことができる（スライド 11）。

- オフィススペースの節約
- 障害者の雇用促進
- 数ヶ月または数年に及ぶ育児期の措置
- 在宅労働者の生産性の向上による経費の削減（経験から証明済み）
- 優秀な専門家の獲得促進
- モチベーションや自主性の向上による革新力の高まり

ドイツの組合は、テレワークに関する議論に当初から関与していた。組合側は、労働者が自宅に分散されることで、集团的思考を失い、組合の影響力が弱まることを恐れていた。社会保障制度への社会的統合を保証する伝統の中では、社会保障制度の対象として労使協議会の管理下にある従属従業員としてのテレワークしか受け入れられなかった。組合は、自営の形態でのテレワークに反対し、伝統的な形での在宅ワークが低水準であるために評価を落とした（スライド 12）。

組合に拒絶された雇用主は、テレワークによる既得権益を失い、テレワークの実施を取りやめた。妥協点を見出し、ドイツにおける IBM のデスクシェアリングや LVM（保険会社）のタンデムモデルのように、従業員 2 人をセットにして、オフィスと自宅で交替で働くというモデルを実現したのは、ごくわずかな企業であった。雇用者と労使協議会によるテレワークに関する合意は、わずか数例に過ぎない。レベルの高い中心的な従業員は、テレワークを実施することで、自宅や外出先で仕事をするために必要なインフラを整えたため、ほとんど例外なく労働時間が長くなった。かなり限られたその他の戦略としては、母親の子育てや、高齢者の退職直後または早期退職に伴う一時的なテレワークがあった。しかし、このような対策は、長期的な協力関係にある従業員の場合に限られ、採用されたばかりの従業員には適用できなかった。

したがって、ドイツではテレワークの実現がきわめて困難であり、外的な支援がなければ発展する可能性はない。雇用主と組合の双方とも、衝突の種が増えることには関心を寄せない。雇用主は伝統的な雇用形態の労働市場に十分な労働力があることを認識しており、組合には賃金や労働時間という別の中心的话题があったのである。テレワークは、これまでも現在も、この協力の中で唯一無視しうる話題なのである。

## 5. 地域政策および労働市場政策によるテレワークの支援

テレワークに関する初期の議論では、テレワークを促進する努力をした利害関係者もいた。その目的は以下の通りである。

- 労働市場政策：機動性に乏しい個人の雇用促進
- 地域政策：構造的に弱い地域における雇用創出

- 環境政策：通勤者による公害の削減
- 資格政策：遠隔地で自立して働く人の資格認定

これらの活動は、地方政府、連邦政府、および欧州委員会によって、1990年代にすべて実現した。ほとんどのプロジェクトは2~4年の期限があり、モデル構造の資金調達や、この活動と並行した科学的研究があった（スライド13）。

### (1) 情報キャンペーン

資金調達は主に、テレワークの可能性とその詳細に関する情報キャンペーンで開始した。この新しい労働形態には大きな関心が寄せられ、リーフレットや書籍、記事などの印刷物も多数に上り、ウェブサイトも増加した。それらの著者らおよび彼らの素性に関連して、非常に楽観的な見方をする者もいれば、反対に悲観的な見方をする者もいた。このような活動の結果、テレワークに関する知識が大衆の間に広まったが、受け入れの度合いが高まったわけではなかった。

### (2) 法的説明

分析や研究のための特別な分野は、ドイツでは法的および社会的コンテキストにおけるテレワークの斡旋であった。これまでに示したように、ドイツでは非常に複雑な要素であり、弁護士やロースクールの専門家、社会的パートナーの代表者がテレワークの理想的な法的および社会的枠組みについて話し合い、受け入れられる解決法を模索した。集中的に検討した後、特定のテレワーク法は定められなかった。これは、テレワークのさまざまな要素の詳細がすべて既存の法律でカバーでき、規制されていない空白の部分など存在しないからである。したがって、結果的に、法的条件に関して問題のないテレワークの設計が求められるようになった。この研究分野では組合の力が強く、社会保障制度の規制や労使協議会組織法（Works Council Constitution Act）で守られる従属雇用の形態が推奨されるようになった。

この研究や広報活動により、テレワークを促進する地域政策が開始した。これは、経済的に弱い地域で人的資源を活用するのが困難であることから始まった。輸送サービスが欠如している地域では、妥当な条件の仕事があっても職場まで行けないケースもあり、テレワークによる雇用形態が望まれた。1990年代初めに東西ドイツが統一した後、ドイツ東部では新しい活動が生まれてこない古い産業が破綻をきたすという状況が発生した。そこで、以下の戦略的対策が開始された。

### (3) テレセンターの推進

地域によっては、最初の数年間の基礎的な資金調達によってテレセンターが設立された。たいていは、農村地域の学校統合で使われなくなった小学校を利用し、優れた情報インフラを整え、中級レベルのスキルを有する人々を雇用して、タイピング、会計、オーバーヘッドフォイル（overhead foiles）の生産、後にはウェブサイト制作やコールセンター業務も行った。テレワーカーが通常の従属雇用として組織され、公共事業体が雇用者となった。このようなテレセンター型オペレータ会社のほとんど

どは、一般市場で事業を展開するほどの経験がなく、地域または世界の顧客とわずかな接点を持っているだけだった。

ドイツにおけるテレセンターの数量的データについては持続的な見積りはないが、資金提供を受けて開始したセンターはいずれも残っていない。助成金を受けずに始まった少数のセンターのみが市場に参入し、生き残った。

#### (4) テレワークのための技術開発

自分でテレワーク事業を開始したい人々を対象とする、スキルの向上を支援する資金提供も行われた。積極的な労働市場政策によって労働者の資格認定に資金を投じてきた伝統の中で、情報処理の基本知識と営業的要素を指導し、自宅で自営業者として仕事を始められるよう育成する一連のコースが開始された。この資格対策の対象となったのは、キャリアを再開したいと望む、子育ての終わった中年女性などがほとんどだった。この資金援助を受けるには、失業中であり、長期にわたって従来からの仕事に就いていないことが条件である。つまり、職探しが有利になるように、テレワークのキャリアを望んだのである。しかし、これは誤った結論であった。テレワークは、正式なスキルの点でも、市場で売りになる主な資格の点でも、非常に要求が厳しいのである。

テレセンターの場合と同様に、このような方法も長く残りはしなかった。革新者たちは、安定した雇用に資金を提供できるほどの注文を受けられなかった。IABの調査によると、労働当局によるドイツ統一後の90年代は、主にドイツ東部で行われたこの活動を停止した。

数ヵ月後、この対策はHartzによる取り組みによって現代的に生まれ変わり、「Ich AG」（私・株式会社）と呼ばれた。例によって設立者は初期の資金提供を受け、たいていは自宅で情報サービス分野の仕事をしている。この形態も失敗することが予想される。

#### (5) 仲介

テレワーカーが質的にも量的にも十分な注文を受けられないことから、新しい動きが生まれた。状況を改善するために、テレワークで対応できる仕事を提供する機関が公的資金によって設立された。インターネット通信の発達に伴い、バーチャルエージェントがいくつか誕生したが、これも失敗に終わった。テレワークが競争的に有利な立場を占め、十分な市場を確保することはできないのは明らかであった。テレワークには信頼が重要であり、信頼を築くには長期的な協力によって証明された人間関係が必要なのである。これは、通常の形式的な評価には代えられない。さらに、匿名性が強いため、デリケートなデータが自宅のテレワーカーに渡される際のデータ保護も問題である。プライバシーの保護という基本的権利は、データ保護権よりも優先される。このことが、テレワークでデリケートなデータを扱うことを妨げている。

## (6) 不正なテレワークを避けるためのセキュリティの増強

従来からあるように、社会に新しい形態の活動が誕生すると、一攫千金を狙う詐欺師たちが分析を始める。支援を確実に受けることができ、自営業者として働き、有利な注文がどんどん入るといった言葉で、テレワークの難しさを知らない人に巧みにコンピュータ設備を売りつけるのである。不当に高価なハードウェアを購入させられた後は、注文が激減したり、まったく来なくなったりする。購入にはクレジットを利用するケースも多いため、長期にわたって返済に苦しむことになる。

しかし、詐欺かどうかを見抜くのは簡単ではない。将来的に不安定な保証を獲得するのは、市場経済の性格の一つだからである。安定した見通しのない会社は、費用を削減するために異例の雇用形態を模索する。だからこそ、不正な経済活動の中でテレワークの試みが予想されるのである。組合が特別に行っている情報キャンペーンの主な仕事として、不正な活動の摘発がある。

そこで、現在ドイツでは、テレワークへの資金援助は行われていない。一部のウェブサイトや組合による活動、コンサルタントなどで、テレワークに関する情報を提供しているところもある。しかし、コンテンツはほとんどが古く、個別の相談のみに限られている。

## 6. 将来的な在宅労働者の保護または処遇のあるべき様相

すでに見てきたように、過剰規制されたドイツの雇用制度においては、テレワークが適した場所は見つからなかった。在宅ワークの柔軟性は現実味があるが、それもたいていは従属雇用契約に守られた優秀な専門家の追加作業や、離れたオフィスで作業する必要のある移動性の高い仕事の場合である。法律形態は、通常の雇用形態から採用された。自営業者（顧客を配慮した雇用者により促進）は、主に専門性の高い仕事に用いられた。従属雇用形態（組合により促進）は、主に中級レベルのスキルを要する仕事に用いられた。いずれも、テレワークの実現による深刻な変化は生じなかった。したがって、法律の制定や政治的動機に基づく宣伝など、テレワークの詳細を決定する取り組みは必要なかった。

しかし、法的および社会保障上のテレワークの割当てについて、独自の戦略を作り上げる必要はないのだろうか。将来の世界経済の中で競争するには、テレワークは必要な方法なのだろうか（スライド 14 および 15）。

これは私の個人的な意見だが、世界中でテレワークの重要性はさらに高まるだろう。この労働形態のインフラが整い、活用され、多くの人々のスキルや能力が見いだされるだろう。優秀な若者たちは、オフィスで働くという従来の枠組みを快く受け入れてはいない。世界規模の情報社会では、産業時代のように自営がさらに広く普及するだろう。それに伴い、仕事のスタイルも一変する。ドイツ国内に限ったことではなく、世界規模の話である。

したがって、テレワークは受け入れられるようになるが、少なくとも一世代は要すると思われる。普及する過程において、諸外国の標準的な方法と互換性を持たないような孤立した問題として国内の標準を確立しても、まったく意味がない。これは、業績考査の最低基準や紛争時の法的条件など、テレワークに関する世界的な枠組みを作成する国際的な取り組みの第一歩となるはずである。だからこそ、このような国際基準に適合する各国の法的および社会的規制に従って規則を設けることが必要なのである。

例として、ジャーナリストやレポーターの労働形態を分析することができる。ドイツでは、これらの専門家の多くがテレワーカーとして働き、法的には自営業者または類似の分類がなされ、組合の保護も受けている。このような新しい立場を自分たちで整え、適切なパートナーや基本的な社会保障制度を見出したのである。ほかの専門家もこれに倣うであろう。テレワークのイメージについては、自由な環境では働けない低レベルな労働者ではなく、優秀な人材の多い分野に注目するのが前向きであろう。

## 7. まとめ

ドイツにおけるテレワークは、25年以上にわたって長く多様な様相を示している。自由な雇用構造でテレワークを広く実施するという、初期の情報社会に関するアイデアは達成できなかった。これはさまざまな発展の結果であった。

情報技術と通信システムに関しては、性能も向上し、コストも削減された。パーソナルコンピュータとインターネット通信により、職場だけでなく各家庭にも IT インフラが普及した。これにより、テレワーク環境の基礎は整った。

新しい労働形態に関するその他の関心が、ドイツにおけるテレワークの実施を遅らせた。以下がその例である。

- 労働市場に十分な人的資源があり、過密都市でさえこれ以上の需要はない
- 自宅にビジネスデータを移すことによるデータ保護やデータ機密性の問題
- テレワークという選ばれた形態の法的および社会的立場が曖昧である
- テレワークを仲介する強力な施設がない

だからこそ、インフラの能力が、テレワーク中心のケースではなく、主に付随的テレワークに利用されているのである。テレワークは、労働の方法をさらに柔軟にすることができるが、労働を革新的に変えはしないだろう。ドイツでは、法的および社会的枠組みを克服することが優先である。

しかし、グローバル化によって地域構造に圧力がかかり、世界規模のビジネスでは、応用可能で満足できる枠組みを作ることが高い競争力につながるであろう。インドのソフトウェア事業のように、テレワークを含む新しい労働形態の経験が重要である。したがって、テレワークは非常にありふれた労働形態となるだろうが、それは既知の枠組みの中で実現するだろう。伝統的な低レベルの在宅ワークは、高いレベルのテレワークにとって手本にはなりえない。むしろ、非常にスキルの高い自営業がモデルとなる。つまり、労働者が自分の働き方を選ぶのである。仕事の一部は自

宅で、一部はオフィスで、さらに顧客のところで働いたり、移動中に仕事をしたりすることも、自分の決定である。つまり、非常に大きな経済活動の中で、テレワークは周辺的かつ付随的な細部に過ぎないのである。