

在宅勤務による女性の雇用継続 適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の必要性

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》

業務請負の在宅・SOHO ワークによる女性の就業継続に関する研究成果を踏まえ、本稿では事例調査により、在宅勤務による女性の雇用継続の実態と課題について検討した。

その結果、育児期の女性の在宅勤務は、IT 関連職種を中心に主に部分型実施により雇用継続に効果を持つが、「家でも仕事ができること」は半面で「家でも仕事をしなければならない」というプレッシャーを受ける危険性も有すること、男性にも在宅勤務等を利用した育児参加がみられること、配偶者の転勤に帯同する女性も、完全型在宅勤務により雇用継続が可能となるが、年数の経過に伴い SOHO ワーカーとして独立する傾向もみられること、“在宅勤務ガイドライン”との関連で、属人的な特別措置としての在宅勤務の場合は、“在宅勤務規定”が策定されずに実施される傾向にあること、特に完全型の場合、労働時間の把握に困難が伴い、事業場外のみなし労働時間制の適用が適切といえる事例もみられること、などが明らかになった。

政策的含意としては、在宅勤務は、職種の限定性などの制約があるが、育児休業によるキャリアの空白期間を短縮できる可能性や看護休暇の補完機能などを有し、育児期に適した弾力的な勤務形態であり、育児・介護休業法による勤務時間の短縮等の措置の一つに加えるべく検討を行うこと、適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の観点からは、在宅勤務者の業務量の調整を図り所定外労働を極力避け、特に負担の大きい1日内での部分的な実施の際は所定外労働を原則として行わない一方、「休日の振替」に加え「労働時間の振替」(仮称)運用を創設するとともに、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見直しの検討を行うこと、などが指摘できる。

目次

| | |
|--|----|
| 序 章 研究目的、調査方法と調査対象の概要 | 1 |
| 1 研究目的 | 1 |
| 2 用語の定義と調査方法、調査対象 | 2 |
| 3 調査対象の概要 | 4 |
| 第1章 育児に対応した女性の在宅勤務の実態 | 6 |
| 1 育児に対応した在宅勤務の導入、実施の経緯 | 6 |
| 2 制度の適用、実施状況 | 9 |
| 3 在宅勤務実施者の職種 | 11 |
| 4 在宅勤務による雇用継続効果 | 12 |
| 第2章 在宅勤務等による男性の育児参加の実態 | 20 |
| 1 在宅勤務等による男性の育児参加 | 20 |
| 2 男性の働き方の革新の必要性 | 22 |
| 第3章 配偶者の転勤に対応した女性の在宅勤務の実態 | 23 |
| 1 完全型在宅勤務等の実施とその経緯、背景 | 23 |
| 2 完全型在宅勤務等の開始後の状況 | 26 |
| 第4章 在宅勤務の労務管理の実態：“在宅勤務ガイドライン”との比較の観点から | 30 |
| 1 “在宅勤務ガイドライン”の概要と“在宅勤務規定”の策定状況 | 30 |
| 2 適用・実施手続き、労働時間管理など在宅勤務の労務管理の実態 | 32 |
| 3 “在宅勤務ガイドライン”への感想、意見 | 38 |
| 終 章 政策的含意と今後の研究課題 | 38 |
| 1 検討結果の概要 | 38 |
| 2 政策的含意 | 39 |
| 3 今後の研究課題 | 47 |
| <参考文献・資料> | 49 |

序章 研究目的、調査方法と調査対象の概要

1 研究目的

本稿の目的は、女性の在宅勤務について、主に2つの側面から検討することにある。

育児休業や短時間勤務など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、依然として出産・育児に直面した女性の約3人に2人が仕事を離れる状況にある¹。離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多い。また、高学歴の女性の中には配偶者の転勤への帯同により離職する者も少なくない²。

こうした中、90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、オフィスに出勤しなくても自宅での業務遂行が可能となり、育児・家庭、また配偶者の転勤と両立する弾力的なワークスタイルとして“在宅労働”に期待が高まっている。

“在宅労働”のうち、業務請負による“在宅・SOHOワーク”の実態に関する研究³の結果、出産・育児で雇用継続が難しくなり退職した女性にとって、この就業形態が、ブランクをおかずに（あるいは数年おいても）就業を継続する手段となり得ることが明らかになった。また、配偶者の転勤への帯同の中で女性が就業を続けようとする場合、在宅・SOHOワークが数少ない選択肢となっている状況もみられた。

そこで、本稿の第1の目的は、育児や配偶者の転勤⁴に直面した女性に“在宅勤務”が適用・実施されることは、勤務先を辞めることなく雇用を継続し、キャリアを発展させるためにどのような効果があるか、またそれに伴う問題点や課題は何か、を検討することにある。本稿のタイトル「在宅勤務による女性の雇用継続」が、この点を示している。

一方、自宅で働く在宅勤務は、子供や本人の事情に応じて弾力的に働けるというメリットをもっているが、そのことは半面で労務管理の側面からは労働時間管理の難しさなどの問題をはらんでいる。2004年3月に厚生労働省が「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」(労働基準局長通達)を策定し、在宅勤務が適切に運用されるような労務管理の在り方を示したことを踏まえ、本稿の第2の目的は、同ガイドラインの内容と在宅勤務の実態を比較しながら、労働時間管理の問題を中心に、育児期等の女性の在宅勤務の労務管理の課題を検討することにある。本稿のサブタイトル「適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の必要性」が、この点を示している。

¹ 厚生労働省(2002)

² 旧日本労働研究機構(2000)所収の、四年制大学卒の女性を対象とした「高学歴女性と仕事に関するアンケート調査」(1998)によると、無職者のうち、最後の勤務先を「夫の転勤のため」に退職した者の割合は14.1%となっており、決して軽視できない水準といえる。

³ 神谷(2004)

⁴ 女性の在宅勤務に関しては、家族の介護への対応も重要な論点であるが、育児や配偶者の転勤とはライフサイクル上ある程度異なった時期と考えられることなどから、今回の研究対象には含めなかった。

2 用語の定義と調査方法、調査対象

まず、本稿において用いる用語、在宅労働の契約形態に関する「在宅勤務」及び「在宅・SOHO ワーク（在宅ワーク、SOHO ワーク）」、また在宅勤務の実施頻度に関する「完全型」及び「部分（パート）型」を、各々以下のように定義しておく（表1、表2）。

表1 契約形態に関する在宅労働の分類

| | | |
|------|---------------------------------|---|
| 在宅労働 | 在宅勤務 | ・事業主との雇用契約のもとで、情報通信機器を活用しながら、労働時間の全部または一部を自宅で働くこと。 |
| | 在宅・SOHO ワーク (在宅ワーク,SOHO ワーク) | ・1つ又は複数の発注者との業務請負等の契約のもとで、情報通信機器を活用しながら、自宅中心（労働時間の半分以上）に働くこと。 |

表2 実施頻度別の在宅勤務の分類

| | | |
|------|----------|--|
| 在宅勤務 | 完全型 | ・一定期間（例えば1ヶ月）以上、基本的に全労働日においてすべての労働時間を自宅で働くこと。 |
| | 部分（パート）型 | ・週や月のうち一部の労働日のすべての労働時間が、1日の労働時間の一部を、定期あるいは不定期に自宅で働くこと。 |

上記の定義を前提に、1で示した研究目的のため、2004年の5月～12月の間に、9ケースの企業、社員等を対象に、Eメールによるヒアリング形式で調査を行った⁵。具体的には、電話やEメールで調査協力への理解が得られた企業・社員等に、5～7月の間に各々質問内容をEメールで送付し、それに対して各々6～9月の間に得られたEメールでの基本回答をもとに、必要に応じ随時、Eメールで追加質問を行い、最終結果を整理した。

調査対象事例の選定・分類に当たっては、3つの視点を設定した（表3）。第1は、在宅勤務を必要とする理由である。今回のヒアリングでは、1の研究目的で示したように、それを大きく「育児への対応」と「配偶者の転勤への対応」とに分けて事例の選定に努めた。結果的には、両方の理由を共有する事例（U社社員Tさん）も存在した。第2は、在宅勤務の実施頻度による分類、すなわち「完全型」と「部分型」の区別の視点である。これも結果的には、時期によって2つのタイプを行い分ける「併用型」の事例も存在した。第3は、育児への対応の場合、女性社員（妻）が在宅勤務を行う事例だけでなく、女性社員の負担軽減の視点から男性社員（配偶者）が在宅勤務を行って育児をサポートする事例も選定した。

⁵ ヒアリングに際し、度重なる追加質問等にも全面的なご理解、ご協力を賜った多くの関係者の方々に、この場を借りて深く感謝申し上げたい。

表3 ヒアリング対象の企業、社員（個人）

| | | 企業 | 社員（個人） | |
|----------------|-------------|---|--|-----------------------|
| 育児 | 部 分 型 | ・O社：システムハウス、北海道 ・Q社：コンピュータ関連総合企業、 東京都 | ・O社社員Pさん、（同aさん） ・Q社社員Rさん ・Q社社員Sさん：男性 | 雇 用 労 働 等 |
| | 併 用 型 | ・M社：仲介会社、福島県 （U社：システム開発等、大阪府） | （O社社員bさん） （元M社社員cさん：現在は退職） ・U社社員Tさん | |
| 配偶 者の 転勤 | 完 全 型 | ・H社(I社長)：仲介会社、北海道 （V社：情報処理、東京都） | （H社社員dさん） ・元V社社員Eさん：現SOHOワカ | 請 負 |

（註）1. 神谷（2004）のもとになったヒアリング対象と同じ企業・社員（個人）については、同一のアルファベットを付している。なお、社員（個人）についてはQ社社員のSさん以外はすべて女性である。
2. M社は社長から、H社は社長及び広報担当者から、O社は社長秘書担当者及び社長から、Q社は人事・組織、人事管理担当者からヒアリングを行った。またQ社のR社員、S男性社員については、企業ヒアリング担当者を通じて間接的にヒアリングを行った。

また、これはヒアリングの過程で結果的に追加することとした視点であるが、以前は在宅勤務等を行っていたがすでに退職し、現在はSOHOワーカーとして独立しているケース（元V社Eさん）や無職のケース（元M社cさん）も含まれている。このため、調査時点で雇用労働等（退職無職を含む）か業務請負かの区別は、表3の右表側で示している。さらに表3には、直接ヒアリングしたケースだけでなく、企業・社員等ヒアリングを通じて明らかになったケースも（ ）書きで示している。

なお、今回の研究の調査方法として、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く。在宅勤務を含むテレワークに関する統計調査としては、(社)日本テレワーク協会により同(2002a)「テレワーク人口等に関する調査結果報告書」など一連の調査が実施されているが、今回の研究目的である育児や配偶者の転勤に対応した女性の在宅勤務の実態と課題を探るためには、企業が制度を導入した経緯や在宅勤務規定の内容、また労働者が制度を活用するに至った過程や具体的な活用の姿を、出来る限り長期的な視点から明らかにする必要があると判断したからである。

ヒアリング対象数が少ないのは筆者の力不足であるが、多様な側面を有する事例を対象とし、対象各社・各社員等のご協力を得て、極力詳細なヒアリングに努めた。またヒアリング対象は好事例に偏っている側面を否定できないが、制度拡大試行の結果、本格導入が見送られたケースなどを含む他、制度適用のメリットと裏腹に存在する問題点の析出にも重点をおいており、多様な論点の提示に努めた。

3 調査対象の概要

次章以降で、具体的な検討に入る前提として、ヒアリング各社及び在宅勤務実施の各社員等、策定されている場合の“在宅勤務規定”の概要を整理しておく(表4～7)。

表4 ヒアリング対象企業の概要

| | 立地 | 業種 | 正社員数 | 在宅勤務制度 | | |
|----|-----|-----------|------|--------|------------|----|
| | | | | 開始年 | 適用状況 | 規定 |
| H社 | 北海道 | 在宅ワーク仲介 | 5人 | 2002年 | 累計・現在1人 | 無 |
| M社 | 福島県 | 在宅ワーク仲介 | 16人 | 2000年 | 累計2人、現在0人 | 有 |
| O社 | 北海道 | システムハウス | 106人 | 1992年 | 累計21人、現在5人 | 有 |
| Q社 | 東京都 | ITワーク関連総合 | 約2万人 | 2000年* | 現在約2,000人 | 有 |

(注)*は現行名称制度の開始年。U・V社に関してはヒアリング対象でなく、情報が不完全なため割愛。

表5 育児に対応した在宅勤務実施者の概要

| 実施者の属性 | 子供の状況 | 職種 | 利用形態 | その他 |
|----------------------|-------------------|---------------------------|--------------------|------------------------------|
| O社Pさん 短大卒、30代 | 1人、3歳、 保育園 | 社長秘書 | 非定期、 終日 or 半日 | 始業・終業時刻の繰 下げ措置と併用 |
| *O社aさん 四大卒 | 1人、1歳、 保育園 | 技術サポート職 | 非定期(帰宅後の 緊急時など) | 6時間の短時間 勤務と併用 |
| *O社bさん 四大卒 | 1人、小学校、 (病気がち) | 開発エンジニア | 完全型+パート タイム型 | 10数年にわたり 活用 |
| Q社Rさん 30代 | 1人、保育園 | ITスペシャリス ト | 週1～2日、 終日 | フレックスタイムと併用、同 社勤務の夫もe-ワーク |
| *元M社cさん 専門学校卒、40代 | 3人、中学校・小 学校 | インターネット調査、ク ライアントの役員秘書 | 完全型在宅 週2日在宅 | 現在は退職 |
| U社Tさん 四大卒、30代 | 3人、保育園 | 経理ソフト開発 WEB開発 | 週2日在宅 完全型在宅 | 在宅勤務が可能な 会社に転職 |
| Q社Sさん 40代、(男性) | 3人、小学校 | 専任開発エンジ ニア | 週1日の午後 | 妻も就業 |

(注)*印は、企業ヒアリングの中で状況が把握された在宅勤務実施社員である。

表6 配偶者の転勤に対応した在宅勤務等の実施者の概要

| | 属性 | 職種等 | 転勤による転居 | その他 |
|-------|-------------|------------------|------------------------|-----------|
| U社Tさん | 四大卒 30歳代 | 経理ソフト開発 WEB開発 | 大阪 2002 静岡 2004 神奈川 | 将来の独立も視野に |

| | 属性 | 職種等 | 転勤による転居 | その他 |
|-----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 元 V 社 E さん (現 SOHO ワーカー) | 四大卒 30 歳代 | S E | 新潟 1998 宮城 (営業 所でのワライトワイク的勤務も) | 2001 年 V 社を退職し、 SOHO ワーカーとして独立 |
| H 社 d さん | 六年大四年 中退,30 歳代 | H 社 HP の対応、 人事関連業務等 | 北見 2002 札幌 | H 社の SOHO ワーカーに対 する相談業務の担当者 |

表7 ヒアリング対象各社の“在宅勤務規定”の要点(策定されている場合)

| | O社 | Q社 | M社 |
|---------------------------|---|--|---|
| 規定の 名称 | ・「フレックスプレイス制度 実施要領」 | ・「e-ワーク制度実施細則」 | ・「在宅勤務規定」 |
| 形態 | ・完全型、パート型 | ・1日の勤務の全部又は一部 | ・1年以内の期間限定 |
| 理由 | ・特に限定なし | ・特に限定なし | ・育児介護、本人の病気障害 |
| 適用 基準 | ・全社員(技術職が主対象だ が事務職にも弾力的に適用) ・ただし、経理・総務業務は 除外 | ・勤続1年以上、副主任以上 ・自宅で業務可能、時間・業 務管理の実績(所属長判断) ・製造・秘書業務は原則対象外 | ・原則として在籍3年以上の 管理職(在籍5年以上で高い 自己管理能力を認められる 者は、対象となる可能性)。 |
| 申請・ 承認 手続き | ・希望者と上司で相談し、期 間、理由、実施形態等を記入 した申請書を審査会(役員 会)に提出、その許可を得る。 | ・希望曜日、時間、業務内容 等を記入した申請書を所属 長に提出し、承認を得る(申 請却下の場合もある)。 | ・対象者とセンター長、所属部門 長、及び事業部長との協議に より決定し、取締役会に報告 (取締役会承認事項)。 |
| 実施 手続き | ・実施者が月初めに、直属の 上司及び部門長に、当月の勤 務実施予定表を提出する。 | ・原則的に、実施者が、一週 間前に翌週の勤務について、 所属長の承認をとる。 | ・業務活動の週予定表(月曜日 午前9時着)、月間予定表(前 月20日午後5時着)を提出。 |
| 時間 管理 | ・裁量労働適用者はみなし労働。 時間管理社員(事務職等) は、在宅時間も含め、前月の 勤務実績を「勤務記録表」に 記載し、上司の承認を受け総 務に提出する。 | ・勤務時間は所属する事業所 の勤務時間と同一である。裁 量労働適用者は、みなし労働 のもと在宅勤務を行う。e-ワ ークで、適用時間制度の変更 はない。 | ・業務報告は、週報メールで 週1回(金曜日午後5時着) 提出する。在宅勤務者は、毎 日、始業時刻と終業時刻をメ ールで所属長宛に通知する。 |
| 出社の 義務 | ・常時、連絡可能な態勢。 ・会社または上司が定めた場 合には出社義務。 | ・業務の関連で、予定は急遽 変更になることがある。必要 な時には、出社が前提。 | ・会議への参加については、 上司または本人が必要と認 める場合、出席すること。 |

(註) 各社の“在宅勤務規定”に関わるヒアリング結果のうち、対象者の適用・実施手続き、労働時間管理等について整理したものである。

第1章 育児に対応した女性の在宅勤務の実態

1 育児に対応した在宅勤務の導入、実施の経緯

まず、育児に対応した在宅勤務（ただし、育児のみを理由とするものとは限らない）を実施している企業の当該制度に関する理念、沿革や概要について検討する。

（1）在宅勤務に関する理念、導入のイニシアティブ

まず、M社の社長（女性）は「在宅勤務などのテレワークの普及の源泉は＜個人の価値志向＞にあると思う。私個人は、人生という大きなライフサイクルにおいて、仕事に従事するスタイルが多様で、かつ選択の幅が広がることが大事だと考え、テレワークの普及に取り組んできた」としている。個々の労働者のライフサイクルに応じ、働き方の多様な選択肢が用意されることの必要性が意識されている。

O社の場合も、在宅勤務制度（同社では“フレックスプレイス制度”と呼ばれている）の導入は「社長（男性）の発案によるものであった」という。O社社長の考え方も、M社社長と基本的に同様で「労働者のライフサイクルに応じて働き方も変わるべきであり、それに応じたケアが会社でも必要になるだろう」、「本来は入職時、子育て時、介護時など時期によって仕事と家庭生活の時間配分が異なっているはず。いままでは会社と個人が画一的な雇用関係しか結べないために歪みが生じ、その負担が個人にかかっていたが、これからは歪みをなくすために会社も一歩歩み寄り、個人も一歩踏み出した形にしていかなければならないだろう。会社の押しつけが通じる時代ではなくなるだろう」というものである。

“フレックスプレイス”は、文字通り「社員の働きやすいところで働いてよい」という制度である。O社社長によると「開発部門などは会社でなくても仕事はできるのではないか」という発想から制度化した。基本的には、約8割と社員の中核を占める技術者にとって働きやすい環境を整備して、会社への定着を図ることを目的に導入した。開発技術者は、会社でも自分に合ったペースで仕事をしており、自宅でも仕事の仕方に関わりはないと思う」とされる。同時に「結婚した女性の定着も制度導入の目的の一つであった。特に、子どもを抱えた女性にとってある時期までは在宅勤務、その後保育所に預けるといった選択もあり得るのではないか」としている。

このようにO社では、弾力的な働き方を求める開発技術者とともに、子供を抱えた女性の定着も意識されている。特に、育児中の女性は「長期間仕事から全く離れると、技術的に遅れてしまい勉強しなくなるので、育児休業よりも在宅で仕事をできる方が、労働者にとってよいのではないかと考えた（O社社長）ともされている。この発想は興味深く、本章の4で、在宅勤務実施者の育児休業期間の短縮効果について検討する。

Q社の場合には、「勤務場所や勤務形態に柔軟性を持たせるワークフレキシビリティの実現・向上により、家庭などの事情があっても継続して能力を発揮できる環境を提供して優

秀な人材を確保すること、及び e-ビジネスを自ら実践する企業として、自律性を重視し自由度の高い新しい働き方を確立すること」を目的としている。IT 関連という自社の事業内容と関連させつつ、人材確保の観点を含め、新しいワークスタイルを確立させていきたいとする意図が特徴的といえる。

Tさんが勤務するU社の在宅勤務については、U社に直接ヒアリングを行っていないこともあり、Tさんの経歴も含めた説明が必要となる。以前の会社の関西支社で営業サポートを行う業務に就いていたTさんは、1999年には「2児を出産後、お客様とのミーティングなどの予定にかかわらず、子供の発熱などで休暇を取らなければならないことなどから、その職場でのキャリア継続を断念せざるを得なくなった」。そんな中、「以前の会社の同期入社で、同じような時期に子供2人を妊娠した奇遇もある方と、メールなどで情報交換していた」が、「第二子出産後の育児休暇が切れる間に、『今、私が勤めている大阪の会社では、必要な場合にのみ出社すればよい形で在宅勤務をしている。ちょうど人を増やす話があるから、来てごらん』ということで、見学がてらU社を会社訪問した」。その結果、「2000年1月にそれまでの会社を辞めて、U社に採用となり、顧客の業務システムの開発を担当することになった」という。

そのU社の社長は「約10人の社員からなる会社を、常人を超えた不思議な感性で引っ張っている人で」あり、「ある時読んだ『スターバックス成功物語』という著書に打たれ、その中に出てくるスターバックス社の社訓をそのまま借用してU社の社訓（“ミッションステートメント”と呼んでいるが）にしてしまった。その中の1つに“事業運営上の不可欠な要素として多様性を積極的に取り入れる”とある」とされる。部分型在宅のみならず、後に配偶者の転勤に際しTさんに遠隔地での完全型在宅勤務も認めた「社長のありがたい英断は、こうした精神にも裏付けられているのだろうと理解している」とTさんはいう。

以上、特に中小企業においては経営者の強いイニシアティブを前提にしつつ、規模を問わず“社員個人の労働に対する価値観やライフサイクル等に応じた生活上のニーズ”と“労働の自律性、効率性と人材の活用・定着を求める会社側のニーズ”をマッチさせる方策として、在宅勤務が位置づけられている。

（2）制度の沿革、導入の経緯

各社の在宅勤務制度は一挙に導入された訳ではなく、制度発展のプロセスや試行錯誤を経つつ定着している状況がうかがえる。次に、各社の制度の沿革や導入の経緯を検討する。

Q社の場合、1日の労働時間のうち在宅勤務が可能な割合や適用対象者の範囲が段階的に拡大されて来ている。在宅勤務の実施は“モバイル・オフィス制度”に始まる。1995年から一部の事業部でトライアルがスタートし、1997年8月から本格導入された。その後、営業・SEを対象にモバイル化が拡大され、東京地区事業所に加え2000年からは大阪事業所も対象とし、現在約7,000人がモバイル社員となっている。以下の条件全てに当ては

まる社員はモバイル・オフィス対象社員となり、部門ごとに適用が決定される（職種：SE・営業・コンサル、職位：副主任以上、所属事業所：東京の本社ほか大阪等）。

“モバイル・オフィス制度”とは、いつでもどこでも仕事ができる勤務環境を提供することである。基本的には、お客様のところへ出向くか、会社に出てきて仕事をし、その間、サテライト・オフィス勤務あるいは在宅勤務も認めていくという制度で、「丸1日の在宅勤務は認めない」とされている。

次に、1999年6月から半月を限度に完全型在宅勤務を認める制度として導入されていた“育児介護ホーム・オフィス制度”を拡充する形で、2000年4月に“e-ワーク制度”が導入された。この制度は、育児・介護の責任を負う対象社員の中で、継続的に会社に貢献している者を対象に、育児・介護でどうしても会社に毎日出勤できない場合、丸1日の在宅勤務を認める勤務制度である（また、週や月単位で在宅勤務の日数に制限はない）。

ところが、この“e-ワーク制度”に対しては、「育児・介護以外の理由で（具体的には、障害を持った社員で通勤に困難を感じる社員など）他社員からも在宅勤務を希望する要望が寄せられ」、2000年7月から育児・介護に理由を限定しない“e-ワーク制度”の試行を開始することになった。そして1年以上の試行期間を経て、2001年12月から基本的に全社員（ただし原則として、業務の性質上、1日の一部または全部を自宅で勤務することが可能であることが条件。またモバイル・オフィス対象社員は対象外）を対象とする“e-ワーク制度”として本格実施することになった。

以上Q社では、新しいワークスタイルの確立の観点から、各々の制度について試行段階を経ながら、営業・SE職等を対象とする「1日の一部分の在宅勤務を認める」「モバイル・オフィス制度」育児・介護の責任を担う社員を対象とする「丸1日の在宅勤務を認める」「e-ワーク制度」基本的に全社員を対象とする“e-ワーク制度”、といったプロセスで在宅勤務制度が拡充されてきた経緯が明らかになる。

一方M社では、在宅勤務制度適用の本格化を図ったが、試行の結果、結果的に育児・介護等の理由への限定という経緯を経験している。すなわち、2000年から暫定的に在宅勤務制度を導入していたが、2002年に子供の進学問題を抱えた女性管理職に在宅勤務を適用したことを契機として、「3ヶ月間、他の2人の管理職を対象に、職種・業務内容に応じて、()週に1日、2日、在宅勤務を認める、または()1週目はオフィス、2週目は自宅というように週単位で在宅勤務を認める、という方式を試験的に試み、本格導入の方向で検討したものの、以下の次の理由で取りやめた」とする。

第1の理由は「会社側（総務部門）が『個人』（事業部門）を真に信頼することができないことであった」とされるが、「これは在宅勤務の報告のさせ方などが相互に上手くなり、成果が明確にみえるようになれば解決しやすいことと考えられた」とする。次に、第2の理由は「部下・同僚（事業部門）が『個人（上司）』（事業部門）を真に信頼することができないことであった」とされ、これは解決が容易でない問題であった。

そこで本格導入の代わりに、管理職を対象に「介護や育児など誰もが抱えるテーマは社員皆が共有できるため、この部分での在宅勤務制度を第一歩とした」という。また期間は「1年以内に本社勤務に復帰する予定の者を対象に、予め復帰時期を定めて」適用が認められるもので、1年を限度とする期間限定の完全型在宅勤務制度といえる。

なお、管理職のみを対象とした理由としては、在宅勤務実施者は「出勤社員と同様に1日8時間労働を基本とする。しかし、8時間を正確に労働したかどうかは見えないため、業務報告結果や納品物の品質でしか評価できない。このため、基本的には時間ではなく成果で貢献できる“幹部社員”の在宅勤務を認めているということである」とされる。M社の社長は「要は、“会社”と“個人”の信頼関係を強力にするために、『会社が個人にできることはする』、『個人も会社にできることをして貢献する』、この結びつきのために、在宅勤務もシステムとして機能させられればと思っている」としている。

主として部下・同僚と上司の間の信頼関係の問題がネックとなり、多様な形態の在宅勤務の本格導入が見送られた訳で、Q社とは逆の方向で、在宅勤務の対象は「管理職」、適用理由は「育児・介護、本人の病気」、期間は「1年以内」に限定する結果となっている。

またU社では、前記のように、社員（Tさん）の事情に応じて、部分型に加え、完全型の在宅勤務も実施されている。

なおO社では、1992年の導入以来、制度変更は行われていないが、第2章で紹介するように、裁量労働制度が在宅勤務制度の機能を代替する傾向も見られている、とされる。

2 制度の適用、実施状況

M社の制度の適用実態としては、「今までに在宅勤務を行った社員は2人で、また現在は1人もいない」などあまり活発とはいえない。M社社長は「当社には未婚女性なども多いので、今後、結婚出産に伴い増えると思うが・・・」としているが、M社の在宅勤務実施者が少ないのは、適用要件が原則として「管理職」で、「育児・介護、本人の病気」事由に限られる上に、そもそも従業員規模（正社員16人）が小さい点にあると考えられる。

O社のフレックスブレイス制度は、「原則として、全社員を対象」としている。しかし、事務系社員については「業務の特性から、技術者のようにスーパーフレックスタイム⁶、フレックスブレイス、フレックスホリデー⁷を自由に使いこなす訳にはいかない。営業日・営業時間には出社しなければならない」が、「杓子定規に事務系社員は適用外としているわけでもなく、（事務系社員は圧倒的に数が少ないので）運用の中で出勤時間を柔軟にしたり、休みも取得しやすいよう配慮したり、また（個人ヒアリング対象社員）Pさんのケースのように在宅で可能な業務は事業所外でも認めるなど、柔軟に対応している」とされる。た

⁶ 裁量労働制のことで、O社では「3つのフレックス」の1つとして、そう呼ばれている。

⁷ O社独自の制度で、毎年年度初めまでに社員が年間休暇133日の振分けの予定を会社に出す仕組み。週1日を原則とし、法令の範囲内で残りを好きなように割り振れる。

だし、「機密保持の観点から、経理や総務（給与計算や受付等）を担当している社員には、現時点では認められていない」とされている。

O社は技術職・男性が主力の会社でありながら、事務職や女性にも配慮した柔軟な制度適用が行われている点が、政策的観点からは重要なポイントといえる。

そのO社では、フレックスプレイス制度を、便宜上「完全フレックスプレイス」（以下「完全型」という）と「パートタイムフレックスプレイス（週何日間とか、1日何時間といったパートタイム的にフレックスプレイスを利用するパターン）」（以下「パート型」という）という形で、その勤務形態を呼び分けている。これまでの適用実績では「完全型の利用者は少数派である。制度導入（1992年）から今日現在まで21名が利用しているが、その内訳は完全型が8名、パート型が13名である。また完全型の場合も、期間を限定して（例えば数ヶ月）利用するパターンが多い。現状では社員106名中、5名がフレックスプレイスを利用している。内訳としては、完全型が1名（女性）、パート型が4名（男性1名・女性3名）」となっており、パート型の女性が中心となっている。

Q社のe-ワーク制度は、「1日の勤務の全部または一部について、自宅での勤務を認める制度」である。適用対象者は、原則として「勤続1年以上かつ副主任以上」であり「モバイル・オフィス勤務対象者と製造業務、秘書業務は対象外」などのほかは、現場（所属長）の判断に任されており、対象がかなり広いといえる。

実際、「現在、e-ワークの適用対象者は約2,000人である」とされ、社員総数の1割近くに及んでいる（他に「モバイル・オフィス社員」が約7,000人）。そして自己申告制の勤務報告に基づくデータでは、「2004年の1～8月の累計で1回でもe-ワークを行ったのは、約600人（男性：350人、女性：250人）で、1ヶ月の平均利用は4.7回」となっており、適用者のうち約3割の社員が、平均で週1回程度の利用を行っている状況にある。

e-ワーク適用に関しては「制度が社内に一般化したとの観点から所属長の判断に任せ、2003年末をもって人事部門の同意を不要としたため、人事としては申請内容のデータを持っていない。また、申請事由も不問としているため、事由も把握していない」とされる⁸。

Q社に関しては、特に「e-ワークは既に一般的なワークスタイルとして社内に一般化した」との認識が生まれている点が注目される。

⁸ なお、(社)日本テレワーク協会（2002b）によると、Q社における2001年1月～02年5月までの累計のe-ワーク制度利用者を取得理由別にみると（下記）女性社員の過半数が育児理由によるものであった。

| | 男性：人・% | 女性：人・% | 計：人・% |
|-------|------------|------------|------------|
| 育児理由： | 23（8.5） | 113（55.9） | 136（28.8） |
| 介護理由： | 10（3.7） | 12（5.9） | 22（4.7） |
| その他： | 238（87.8） | 77（38.1） | 315（66.6） |
| 合計： | 271（100.0） | 202（100.0） | 473（100.0） |

U社での実施実績について、Tさんは「在宅勤務をしたことがあるのは、元同期の女性と、もう一人女性社員が、体調不良が理由で、打ち合わせ以外は在宅という形態をとっていた（元同期が、自ら会社を起こして退職した時に、その女性もそちらを手伝うという形で退職してしまったので、今、残るのは私だけである）」としている。

3 在宅勤務実施者の職種

在宅勤務実施者の職種は、ほとんどの場合、IT関連の職種となっている。O社aさんは「技術サポート職（サポートセンターのリーダー）」、O社bさんは「開発エンジニア」、Q社Rさんは「ITスペシャリスト（営業をサポートするシステムの運用・企画を担当）」、Q社Sさん（男性）は「専任開発エンジニア（ソフトウェアの開発）」、元M社cさんは「インターネットによるアンケート調査等」、U社Tさんは「経理ソフト開発」や「WEB開発」などである。育児期の女性に在宅勤務のメリットは大きいといえるが、対象職種が限定的なことに一定の限界もうかがえる。

そんな中、Q社では、e-ワーク制度適用者の主な職種としては「サービス系職種：SE、セールス・サポート等（59%）」を中心としつつも、「スタッフ系職種：人事、法務、マーケティング、購買、管理、財務等（23%）」や研究・開発系職種（18%）」にも広がっている。同時に、在宅で行われる業務に関しては「e-ワークは既に一般的なワークスタイルとして深く浸透しているため、特にe-ワークで行われる傾向にある業務というものは、もはや特にない。個々の業務を個々の判断においてe-ワークで行っている状況である」という。具体的には、Q社Rさんは「メール処理と資料作成、アメリカとの定例電話会議など」、Sさんは「ソフトウェアの開発やデバッグ、ビジネスパートナー様とのe-メールでの連絡やご質問への返答など」であるとされる。

また、O社Pさんが「社長秘書」という特殊な職種ながら在宅勤務を行っているケースは注目に値する（ちなみに、上記のQ社でも「製造業務、秘書業務は原則として対象外」とされている）。O社のフレックスプレイス制度は、前記のように主に技術職を対象としているが、「杓子定規に事務系社員は適用外としているわけでもなく」、「在宅で可能な業務は事業所外でも認める」など、柔軟な対応が図られている。

Pさん自身は「主業務が社長の秘書業務なので、基本的には会社に出勤しないことには仕事にならず、そのためフレックスプレイス勤務も非定型になりがちであるが、育児休業明けから現在までの3年間、利用を続けている」としている。具体的には、秘書業務担当でも「会社の特性としてメールでのやりとりが非常に多く、また書類作成業務も多い」。日中に在宅勤務する場合も「業界柄、外部から社長への連絡もほとんどメールで直接来るケースが多く、昔ほど電話対応はあまり重要ではなくなっている。日頃から電話の一次受けは受付が担当しているので、普通に席をはずしているときと同様、受付からメール等で連絡をもらい、こちらからかけ直すことで足りている」。また「社長から秘書への連絡は、個

人の携帯に直接もらうようにしている。さらに「メールは、自宅の端末（PC）から会社のサーバーに接続して読めるので、転送の必要はない」という。

なお、オフィス勤務時にはアウトソーシング部のチーフを行っていた元M社cさんの場合も、在宅勤務時には役職を離れて、「インターネットによるアンケート調査」のほか、「クライアントのシンクタンク役員のスタッフ的外部秘書」の業務を行っていた。具体的には、クライアント会社の役員と「携帯電話、メールで直接やり取りしつつ、例えば、キーワードによる検索を行い、結果をエクセルシートに整理し報告するリサーチ業務、役員が提案するためのプレゼンテーション用スライド作成業務などを担当していた」という。

以上のことは、業務システムの整備・工夫により、一定程度は在宅勤務の対象職種を拡大できる可能性を示している。

4 在宅勤務による雇用継続効果

次に、育児期に対応した女性の在宅勤務の雇用継続効果について検討する。

（1）全体的な雇用継続等の効果

育児期の女性の在宅勤務による雇用継続効果について、Q社は、e-ワーク制度により「育児中でも継続して能力を発揮できることにより安心感やロイヤリティが向上する、またキャリア・デザインを描きやすくなる、モラルアップが図れる」などの具体的な内容を挙げ、「貢献度の高い女性社員には、育児（介護）に直面しても、働く場所を替えてでも引き続き質の高い仕事をやり続けてもらおうという目的は、十分効果を生んでいる」としている。

また、次の第2章で紹介するが、Q社の男性社員で週1回育児のためにe-ワークを行っているSさんは、男性社員の立場からも育児期の女性のe-ワークについて「現状では大きなしわ寄せが行きがちである女性にとって働きやすい環境を整備する事は重要である。会社としても、育児を理由として優秀な人材を失うことが少なくなるし、育児中の社員のモラル向上が期待できるのではないかと、思う」としている。

O社では「フレックスプレイス利用者の中で、特に育児を理由に申請する人が多く見られるという訳でもないが、ライフサイクルの中でそういうステージが来たときの勤務形態の一つとして検討する人は多いようである」とする。同社では現在4人の女性が制度適用されているが、「特に子育てを理由にフレックスプレイス制度を申請・適用されているのは、個人ヒアリング対象のPさんと、技術サポート業務のaさんのほか、開発エンジニアのbさんを加えて3人」であり、人数は多くはないが、適用女性の大半が育児理由である。

O社Pさんは、全体としてフレックスプレイス勤務について「確かに女性社員にとって、仕事と家庭との両立を図るために大きなメリットがある」とし、自分の場合、「フレックスプレイス制度の適用がなければ、勤務継続が難しかったかどうかは何とも言えないが、時間のやりくりがずっと大変で負担が大きかったと思う。子供を優先せざるを得ないので、

仕事の面で職場の周りの人たちにもっと迷惑をかけていたと思うし、子供自身にも今以上に皺寄せがいったと思う」と、メリットの大きさを指摘している。

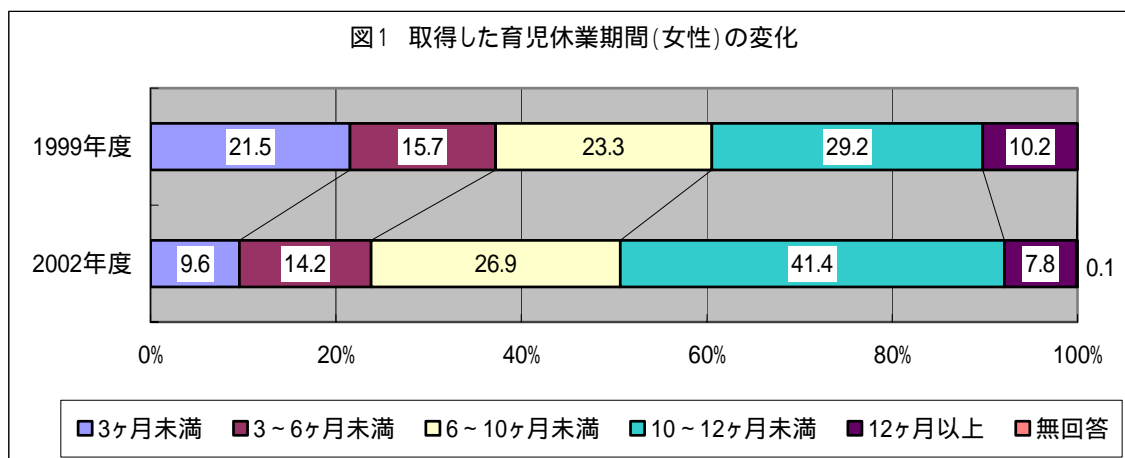
また、1で紹介したように、Tさんは以前の会社からU社に転職し、部分型在宅勤務が可能になったことで、まさに2児を育てながらの雇用継続が可能となったわけである。

(2) 育児休業期間の短縮効果

前記の如くO社社長は、フレックスプレイスの導入目的として「子どもを抱えた女性にとって、長期間仕事から全く離れると、技術的に遅れてしまい勉強しなくなるので、育児休業よりも在宅で仕事をできる方が、労働者にとってよいのではないかと考えた」としているが、実際、子供が幼児期に在宅勤務を利用する女性の育児休業期間は相対的に短い傾向がうかがえる。

O社Pさんは「出産後は育児休業を半年ほど取得した後、育児期間の仕事と家庭の両立を目的にフレックスプレイス制度を活用し、職場復帰した」という。またO社aさんも、「育児休業を半年ほど取得した後、復職した」とされる。Q社でも「e-ワークの導入のみによる影響かどうかは不明だが、育児休業期間は全体として短くなっている。また、育児休業から復帰した社員がe-ワークを行う率は非常に高い」としている。

一方、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」によると、出産した女性社員の内で育児休業を取得した者（調査年度の前年度1年間に出産した者に占める、調査年度の10月1日までの間に育児休業を開始した者）の割合が、1999年度の56.4%から2002年度には64.0%へと高まるとともに、育児休業期間の長期化傾向がみられる（図1）。この3年間で、休業期間「3ヶ月未満」の割合が21.5%から9.6%へと約12%ポイント低下する一方、「10～12ヶ月未満」の割合が29.2%から41.4%へと逆に約12%ポイント上昇している。その結果、2002年度には「6ヶ月以上」の割合が76.1%と、全体の4分の3以上を占めている。



(資料出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(5人以上規模事業所)

(注) 各年度とも、調査年度の前年度1年間(4月1日～3月31日まで)に復職した者 = 100.0%。

ただし、在宅勤務制度自体に育児休業期間を短くする効果がどの程度あるかという問題は、Q社が指摘するように、今後、厳密な検証が必要である。また効果があるとしても、それはO社社長が意図したような「長い休業による技術的な遅れを回避するため」という自発的なものかどうか、という視点も含めた検証が求められる。

例えば、育児や配偶者の転勤への対応のため在宅勤務を続けているTさんの指摘であるが、第三子の出産の際は「3人目ということで子育てにも慣れていたので、生後4～5ヶ月くらいから在宅で会社の手伝い程度の軽い業務はたまにこなしていた（僅かだが月給を貰っていた）。『家で仕事ができるということは、逆に丸1年間、完全な形での育児休業を取りにくいものでもあるなあ』とも思った」としており、会社側の都合もあって在宅勤務により育児休業期間が実質的に短くなる側面も浮かがる、からである。

育児休業の取得期間の長さが人事評価上マイナスの影響を持っている、あるいは実際はそうではないのに、育児休業者がそうした不安を持っているという可能性も考えられる⁹。

ニッセイ基礎研究所(2002)の「企業調査」によると、育児休業を取得した場合の昇格・昇給に対する影響については(女性のみ取得の企業の場合)休業期間が短い1,2ヵ月の場合、「差が継続していく」は9.7%、「復帰直後は遅れるがいずれ同じ水準になる」は15.3%と低い水準であるのに対して、休業期間が6ヶ月以上の場合には前者19.1%、後者35.6%と倍程度に高まる。昇格・昇給の遅れを回避するために、在宅勤務で復帰を早める行動がある程度は存在するかもしれない。また「個人調査」によると、女性社員で「マイナス評価につながる」とする割合は22.5%の一方、「どのような評価につながるのか不明」が55.1%と過半数を占めている。企業側の結果と比べて違いが大きく、育児休業の取り扱いが社員に十分に伝わってない実態がうかがえる¹⁰。こうしたなか、女性社員の活用のため「評価の差が継続していく」措置を解消する取り組みを行う企業の動きも指摘されている¹¹。

しかしながら、今後さらなる需要拡大が期待され、同時に技術変化の激しいIT関連職種を中心に、在宅勤務により育児休業期間、すなわちキャリアの空白期間を短縮し、弾力的な勤務形態で仕事に復帰できる可能性が存在することには、大きな意義があると評価できよう。ただし、女性社員が育児を理由に在宅勤務を選択できる場合においても、人事評価への影響(その懸念)に左右されずに、育児休業の取得期間を選択できる環境を整備していく必要があることは、改めて指摘するまでもない。

(3) 幼児期における雇用継続効果

保育園利用の必要性

⁹ 育児・介護休業法(第10条)では、育児休業の申し出、取得による降格や減給などの不利益取り扱いが禁止されているが、育児休業期間の長短の人事考課への反映に関しては、特に規定はない。

¹⁰ 以上の指摘は、佐藤・武石(2004)P53でなされている。

¹¹ 日本経済新聞(2004d)

業務請負契約の在宅・SOHO ワークの場合においても同様であるが、雇用契約の在宅勤務においても、幼児期には子供を保育園に預けることが不可欠の条件といえる。

Q 社 R さんは「日中に仕事以外のことをした時間は、子供が居ないとき（起きる前・寝た後・保育園に行った後）に仕事をする」し、「子供がいる時に仕事を行う場合は、きちんと子供に説明し、仕事の邪魔をしないように約束させるようにしている」とし、また O 社 P さんは「学校に行く年齢まで成長すれば違ってくるだろうが、幼児期は子供が家にいる状態での在宅勤務は実際かなり難しい」とするなど、幼児期には子供が家にいると在宅勤務には困難が伴う。

そこで、在宅勤務を行っている場合における保育園の利用であるが、O 社 P さんは、「保育園に関しては、問題なく希望の園に希望時期から入園できた」としている。また上記のように、Q 社 R さんも保育園を利用している。U 社 T さんは「1996 年 9 月に第一子、1999 年 1 月に第二子を出産し、育児休業を各々 1 年間取った」が、「どちらも 1 歳から保育所に預けはじめた。正社員であるため、入所は優遇されていると感じたが、第一子の際、入（はい）れる認可園が好ましく思われず、無認可の共同保育所をあえて選んだ。第二子は、すでに上の子が入園していることや競争も少ない地域だったこともあり、やはりスムーズだった」としている。（第 3 章で紹介するように）その後 2001 年 12 月に配偶者の京都から静岡への転勤が決まった後、「保育園への入所しやすさを優先させて 2002 年 4 月に、主人の後を追って静岡に転居し、子供たち 3 人も保育園（認可園）に通い始めた（このため第三子は、生後 10 ヶ月で預け始めることになった）」ともしている。

Q 社は「在宅勤務による保育園への優先順位に関しては、会社としては関知していないが、保育園の入園審査では、在宅勤務状況の報告を求めているようである」としており、少なくともヒアリングの範囲内では、業務請負契約の在宅ワーカーの状況¹²とはやや異なり、雇用契約の在宅勤務者に関しては、子供の入園への障害はみられないようである。

むしろ、子供が 1 歳半くらいからは恒常的に延長保育（19:00 まで）を利用し、保育園を十分活用している P さんが「自分でも意外なことだったが、保育園の行事（保護者懇談会等が少なくとも月 1 回）で早く退社しなければならないことが多い」と指摘するように、保育園に預けても、通常勤務の障害になる要因が存在するという事は、問題といえよう。

また P さんは、保育園に預けても、子供が 1 歳半～2 歳程度になると下園して起きている間は、「子供の就寝時間が遅くなる」、「親のしていることに興味を持つのでコンピュータをいじりたがる」、「親と一緒にいるときは自分と向き合ってもらいたがる」などの理由で、「帰宅後の在宅勤務の時間も取りづらくなってきた」としている。

幼児期における利用の頻度・形態と理由・メリット

子供が幼児期の場合の在宅勤務の利用の頻度・形態と理由・メリットは、密接に関連し

¹² 神谷（2004）

ているため、両者を関連付けて検討する。

Q社Rさんは、「事前申請で週1~2日、終日の形態でe-ワークを行って」おり、実際の利用頻度としては「仕事の状況・内容に応じて、週に2日e-ワークをすることもあるし、まったくしない週もある」という。利用の効果としては、e-ワークの日は「定刻に保育園のお迎えにいけて、夕食の時間が早くなり、ゆとりのある生活ができるようになった」、また「通勤時間（約1時間）を省くことができる」こと、としている。

後に配偶者の転勤で完全型在宅勤務に移行したU社Tさんは「当初の週3日の出社と週2日の在宅勤務のペースは、子供を預けながら働く身には、ちょうどよいと感じていた」とする。「顧客先でのミーティングや作業も設定可能である一方、在宅で仕事をする日は通勤時間がない分、子供を早めに保育所へ迎えに行きやることができる。子供が熱で休むことになっても、特にほかの人に対応を頼まなければならない用件がなければ、出社できない旨を連絡するのに、罪悪感を感じる必要もない。「在宅勤務の場合は、病院通いでつづかれた時間は、朝早く起きるなどして、自分のペースで取り戻せばいい」ともいう。

O社aさんは「サポートセンターの営業は19時までだが、1日6時間の短時間勤務も利用しているため早目に帰宅する」（短時間勤務も適用）が、「彼女はサポートのリーダー役でもあるため、帰宅後に緊急事態が発生したりした場合には、非定期に自宅で業務を行う」とされる。一方、次の（4）でも紹介するが、O社bさんは「子供さんが小さな頃から病気がちで、「ここ十数年の間、状況に応じて完全型とパート型を混在させながら、これまで勤務を続けている」という。

O社Pさんは、子供の成長に合わせて利用の頻度・形態や目的が変化している。まず育児休業明け、特にまだ子供が小さい頃（おおよそ1歳半から2歳くらいまで）は「フレックスプレイスを十分に活用していた。定期的な利用ではなかったが、月に1~2度は子供が熱を出して登園できず、定期検診や予防接種なども頻繁にあり、現在より利用頻度がずっと高かったように思う」としている。保育園の迎えについては「1歳になるまでは通常の迎えの時間（18時まで）に迎えに行っていた」とする。

しかし「仕事を早く切り上げると業務が滞り、子供の成長に伴って帰宅後の在宅勤務の時間も取りづらくなってきたため、勤務時間帯を原則の9時~18時から9時30分~18時30分に30分シフトさせ（始業・終業時刻の繰下げ措置も適用）、1歳半くらいからは恒常的に延長保育を利用して19時までに迎えに行くようにしている」とする。

現在（子供3歳）のPさんは、制度を「非定期に利用している」。「定型的な利用時間帯もないが、主な形態としては 日中に在宅勤務をする場合（主に子供が病気で保育園に預けられない時：風邪などのほか、感染症疾患で登園できない場合や定期検診、予防接種後の自宅待機も同様）は主に午後（子供の午睡の時間帯）、通常の9時30分に出社し、午後所用で退社した場合は、保育園の延長時間（19時）の迎えに間に合わせながら、主に夜（家事終了後の時間帯）である」という。まず 日中の在宅勤務について、Pさんは「子

供が病気で預けるところがないときも、在宅勤務が認められるので、業務に大きな支障をきたさずに済むこと」をメリットとして挙げる。また、夜の在宅勤務については、若干の説明が必要である。Pさんは「出社帰宅後の在宅勤務を行う場合は、8時間勤務のうち（保育園の行事や子供の通院などで）会社で働けなかった分を自宅で補填している形なので、残業という概念ではとらえていない（もちろん、8時間を超えて働いた場合は、残業手当の対象になる）」とし、メリットとして「職場ではやり切れず、残った仕事もその日のうちに処理できること」を挙げている。

以上、幼児期の在宅勤務の利用頻度・形態については、ヒアリング結果に限れば、「子供さんが小さな頃から病気がち」のO社aさんや育児と配偶者の転勤が重複した時期以降のU社Tさんのケースを除き、週1～2日程度のペース、または必要な際に1日あるいは半日単位などといった非定型な形での部分型の実施状況にある。

完全型在宅勤務には、職場とのコミュニケーション不足や顧客との接触の欠如、それらに伴う知的刺激の低下による孤立感や能力向上機会の不足、また業績評価の難しさなどの問題発生の可能性が小さくないが、以上からは、幼児期においても部分型の実施で十分雇用継続効果があるとみられ、制度導入の障害はさほど大きくないものと考えられる。

部分型の実施で十分効果的と判断される理由は、在宅勤務利用の目的・メリットと関連している。通勤時間の節約や幼稚園への定時お迎えなど生活のゆとりのほか、所用で退社後も自宅で仕事の続きが出来ること、そして最も切実に挙げられているメリットは「子供が病気で出勤が不可能な時でも自宅で仕事出来ること」である。在宅勤務はこうした側面からは、改正育児・介護休業法で創設され2005年度から施行される子の看護休暇制度を補完する形で、子供の看護と仕事の両立に資する勤務制度であるとも考えられる。

業務量の調整

Pさんは、午後所用で退社した際、仕事の続きを行う形で「1日の中で、出社とフレックスプレイス勤務の両方を利用」する形態のマイナスの側面として、「非常に体力を使うという意味で、かえってハードワークになることもある。『家でも仕事出来る』ことは、半面『家でも仕事をしなければならない』可能性を秘めているかも知れない」という危険性も指摘している。ただし、「現在のところは、8時間の勤務内で終了できる業務量に抑えているので、『家でもやらなければならない』というプレッシャーのようなものは感じてはいない」とする。1日以内での部分的な在宅勤務については、通勤も必要で体力的な負担が大きく、ハードワークの危険性を秘めている点には、十分な留意が必要といえる。

またTさんは、後に遠隔地での完全型在宅勤務に移行してからの状況も含め、「平均すれば、仕事の負担が重すぎると感じることはない。私に仕事が回って来る前に職場のメンバーが作業の前処理を行ってくれているし、会社全体としても私の業務量に配慮してくれていると思う」としている。

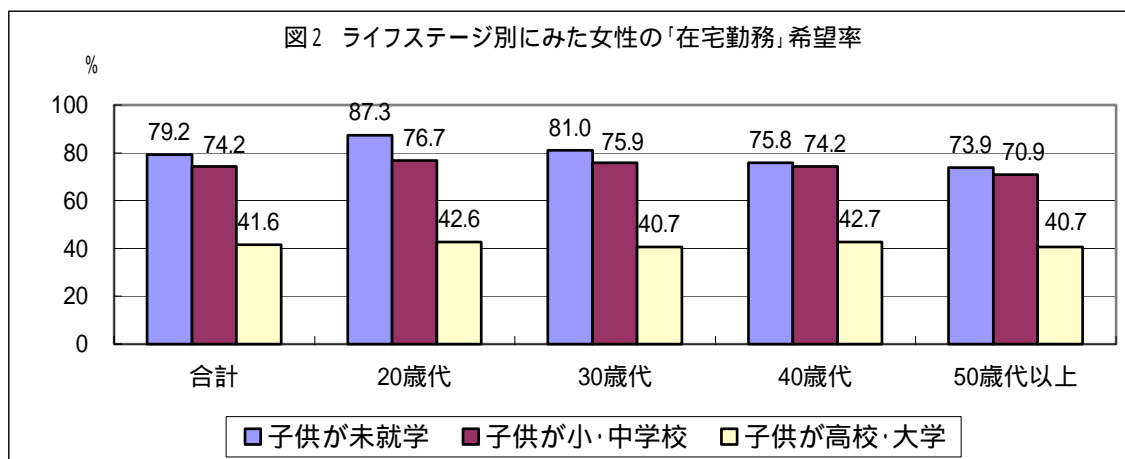
幼児期の在宅勤務については、自宅での労働とはいえ、育児・家事と仕事の負担が重な

り合い、肉体的にも精神的にも過度の負担が生じる可能性が考えられる。自己管理だけでなく、会社として当該社員への仕事量の適正な配分に十分配慮することが必要といえる。

(4) 就学後の雇用継続効果

子供が幼児期には保育園と併用しつつ在宅勤務を活用することが女性の雇用継続に効果的といえるが、さらに小学校入学以降（中学校期も含む）も、いわゆる“学童保育”¹³が利用出来ないと保育園時よりも帰宅時刻が早くなることや、中学・高校の受験期への対応などから、育児と仕事の両立に在宅勤務の効果は大きいとの指摘¹⁴がみられる。

厚生労働省（2004a）により、女性の在宅勤務への希望状況をライフステージ別にみてる（図2）。年齢計では全般的に在宅勤務に対する希望率が高い中で、子供が「高校・大学」（約40％）に進むと、「小・中学校まで」（約80～75％）に比べて希望率は半減する。一方、子供が「未就学」と「小・中学校」の場合では、前者が若干高いものの在宅勤務希望率に大きな差は見られない。特に本人の年齢が上昇するほどその差は小さくなり、20歳代では10.6%ポイントが、40歳代では1.6%ポイントに低下する。このように子供が小学校に上がり、また中学校に進学しても、在宅勤務に対する希望はかなり高い状況にある。



(資料) 厚生労働省(2004a)「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査結果」

(注) 1.希望 = 「希望」 + 「どちらかといえば希望」

2.例えば「20歳代」で「子供が高校・大学」とは、調査時点で20歳代の女性が、将来子供が高校・大学に進学した状況を想定して回答したものである。

¹³ いわゆる“学童保育”は、1998年に児童福祉法の改正により“放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）”として法制化された。児童福祉法第六条の二で「小学校に就学しているおおむね十歳未満の児童であつて、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、政令で定める基準に従い、授業の終了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業をいう」と定義されている。

¹⁴ 日本経済新聞(2004b)

そこで、ヒアリング結果に戻り、子供が小・中学生の場合の在宅勤務の利用実態を検討する。まず Q 社では、2001 年 12 月より、e-ワークの申請事由を不問にしているため、育児対象児の年齢制限は特はない。このため「小学校に上がった方が、子供の帰宅が早くなるので在宅勤務の効果がさらに高まるとの声や、小学校高学年で塾通いなど中学受験のサポートにもメリットがあるといったニーズにも、対応可能である」としている。

M 社で 2002 年に在宅勤務を活用した c さんは、「長女の高校受験の時期 10 ヶ月を、在宅勤務に切り替え（夏休みには長女の塾への送迎を行い、夏休み明け以降は週 3 日短時間での出勤も再開し）何とか乗り切った」とされる（ただし「長男の中学受験の時には、以前の経験から「在宅勤務、特に完全型は孤独感や疎外感が強く、自分には向かない」と感じたらしく、一旦退職となり現在は復帰の時期を検討している状態である」という）。

O 社では「育児を理由としたフレックスプレイス勤務の場合、適用期間は原則として小学校入学までであるが、必要があればその時点で見直しを行うことにしている」とされている。その O 社では、先に紹介したように、完全型を申請する人は年々少なくなっているが、完全型の「現在の適用者は、導入当初にテストケースとして育児を理由にフレックスプレイスを利用した開発エンジニアの b さん」である。b さんが「ここ十数年の間、状況に応じて完全型とパートタイム型を混在させながら、これまで勤務を続けている」のは、「子供さんが小さな頃から病気がちで、現在は小学校に通ってはいるものの、相変わらず通院の機会も多いというのが理由のひとつのようである」とされる。

以上、育児への対応の場合、子供が小・中学校期にも在宅勤務のニーズが存在し、実態的にも女性社員の雇用継続に効果的な場合がみられることがわかる。

（５）勤務時間の短縮措置等との相乗効果

育児・介護休業法に基づき同施行規則では、3 歳未満の子を養育する労働者に対して“勤務時間の短縮等の措置”（「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働をさせない制度」等で、在宅勤務は該当しない）のいずれかを講じることが義務付けられている。ヒアリング対象各社では、短時間勤務制度などが導入されており、また当該措置と在宅勤務を同時に利用することも可能とされている。

Q 社では「短時間勤務制度を 2004 年から本格施行しており、育児理由で同制度の利用が可能である。どちらを選択するかは判断は、個人により異なるが、e-ワークと短時間勤務で根本的に異なる点は次の二点かと思う」とする。一つは「e-ワーク制度は場所のフレキシビリティを拡げるものであり、短時間勤務は勤務時間が短縮されるものであるということ」、二つは「e-ワークは勤務場所が自宅となるだけで、それによって業務内容が変わったり、求められるアウトプットが変わるものではないが、一方、短時間勤務制度は、勤務時間の短縮により業務内容が変わることもありえるし、求められるアウトプットも勤務時間に応じたものになるという点である」とする。ただし「両制度の同時の利用も可能で、

e-ワークと短時間勤務を組み合わせるケースも多くみられる」という。

O社でも「育児を理由にフレックスプレイスと短時間勤務を同時に申請できる」とされる。「aさんの場合は、1日6時間の短時間勤務も申請している」が、Pさんは「私の場合は、短時間勤務は申請していない。ただし、今後、短時間勤務が育児との両立で適切と考えられれば申請することも考えている。制度上は、原則として小学校入学までが適用期間の限度である」としている。また、すでに紹介したが、長女の高校受験の時期10ヶ月を在宅勤務に切り替え、何とか乗り切った元M社cさんの場合も、「夏休みには長女の塾への送迎を行い、夏休み明け以降は週3日短時間での出勤も再開した」とされ、在宅勤務と短時間勤務が併用されている。

短時間勤務以外でも、前記のようにO社Pさんは30分の始業・終業時刻の繰下げ、Q社Rさんはフレックスタイム(8時15分~17時に設定)を、在宅勤務と併用している。

職種について検討したように、在宅勤務は可能な職種に限界も小さくないが、可能な場合はQ社が指摘するようにフルタイムで職種の継続が可能となる一方、短時間勤務の職種対象は幅広いが、細かい点で業務内容変更が必要となる場合もあるなど、各々一長一短がある。ヒアリング事例にみられるように、多様な選択肢が用意され、在宅勤務が短時間勤務や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、あるいはフレックスタイムなどと併用されることが、雇用継続の効果をより大きくするものと考えられる。

第2章 在宅勤務等による男性の育児参加の実態

ヒアリング結果からは、在宅勤務に加え裁量労働制を活用して育児参加を行う男性社員の事例がみられる一方、女性社員の立場からは、両立負担が女性ばかりに皺寄せされないよう、男性社員の働き方の革新を求める声も聴かれる。

1 在宅勤務等による男性の育児参加

在宅勤務制度により「育児＝女性の役割」という観念が助長されることは、働く女性の負担を増加させるだけである。男性社員も育児休業の取得¹⁵とともに、在宅勤務等を活用して育児に参加することが重要といえる。Q社とO社では在宅勤務制度等の活用により、男性の育児参加が一定の程度ではあるが進みつつある。

(1) 在宅勤務によるケース

Q社では「e-ワークは、特に男性社員についても、育児や介護に参加するほか、長時間労働抑制効果によりライフワーク・バランスの向上にもつながっている」とする。先に示

¹⁵ 佐藤・武石(2004)では、男性の育児休業の取得の重要性が指摘されている。

したように、現在 Q 社では e-ワークの「申請事由も不問としているため、事由も把握していない」とされているが、(社)日本テレワーク協会(2002b)によると、Q 社における 2001 年 1 月～02 年 5 月までの累計の e-ワーク制度利用者を取得理由別にみると、男性社員の 1 割近くが育児理由によるものであった¹⁶。

現在、育児のために e-ワークを行っている Q 社の男性社員 S さんの状況を紹介します。「e-ワークを始めて 2 年になる(通勤時間は約 30 分)」が、「週 1 日、部分的に e-ワークしており、e-ワークの日は「午後、会社から帰宅して、子供が小学校から帰宅するまで仕事をする。子供が帰宅したら 3 人の子供の世話をし、それから仕事に戻る」という。

また Q 社では、「社内結婚で夫婦ともに e-ワークを行っているケースも多数ある」という。具体的には、ヒアリング対象の女性社員 R さんの場合、同じ Q 社社員である配偶者も「e-ワークを行い、育児に参加している」とされる。いずれにしても Q 社では、“夫婦で育児”という実践が広まりつつあるといえる。

(2) 裁量労働制によるケース

O 社では、「フレックスプレイス制度を利用するメリットとして、会社から機材の貸与や回線の架設費用、通信費の負担をしてもらえることが大きい」ものの、「開発エンジニア(大半は男性)は通常の業務の中で何台もの機材を与えられているため、普段から自宅に機材を持ちかえて仕事をするケースも見られる」ため、「特にフレックスプレイス制度は利用せずに、裁量労働制を有効活用して、子育て(幼稚園への送り迎え)などに協力しているパターンも多いようである」とされる。

裁量労働制の有効活用とは、具体的にこれまで見られたケースでは、「朝早め(6時とか7時)に出社して、夕方は早く(16時頃)帰って、家庭を助けている男性社員もいた」。また、「夫である男性社員が日中子供を病院に連れて行ったり、子供の行事に参加したりと、妻が勤務先の都合で簡単に休んだりできない部分を補っているケースもある。その代わりに、夫である男性社員は、会社には短い時間出て来て、残りは自宅で仕事をしたり、奥さんと交代で午後から出社するとか工夫しているようである」という。裁量労働制の活用(弾力的運用)により、フレックスプレイス勤務の機能の一部が代替されているといえる。また「パート型フレックスプレイスを利用している場合でも、たいていの場合、通常の裁量労働時間勤務とうまく組み合わせて、生活と仕事の両立を図っている」とされる。

ただし、O 社の場合は「首都圏のように通勤時間が長くはないため、裁量労働制で柔軟に対応できているという面があると考えている。ほとんどの社員が自家用車通勤で、通勤時間は 10～30 分程度のため、(フレックスプレイスにより自宅で働くよりも)環境の整っている会社の方が勤務場所として仕事がやりやすかったりするのである」と、裁量労働制

¹⁶ 本稿 P10 の脚注 8 を参照。

活用の背景として地域特性も指摘している。

いずれにしても、在宅勤務にしる、裁量労働にしる、弾力的な勤務形態が一定程度ではあるが、男性の育児参加を促進する効果を持っていることがうかがえる。

なお、近年の裁量労働制の適用条件拡大¹⁷に伴い、女性社員にも裁量労働制が育児との両立に資する働き方として注目されているとの指摘¹⁸がある。活用の方法は、〇社の男性社員のパターンと概ね同様であり、勤務時間帯を自由に設定できるという裁量労働制のメリットを活かし、例えば子供が病気のとき、(可能な場合は夫と協力しつつ)一旦早く出社した上で午前中に帰宅したり、あるいは午後から出社し夜まで仕事をするなどして、昼間に子供を病院へ連れていったり家で看護する時間を確保するというものである。ただし、弾力的な働き方を許容する職場風土の存在や仕事量の割当てが適正でないと、長時間労働などの弊害が発生する危険性も指摘されている。

2 男性の働き方の革新の必要性

在宅勤務等の弾力的な勤務形態が整備されていくことにより、男性の育児参加が促進される効果は小さくないものと考えられる。しかし、弾力的な働き方により育児等の生活・家庭負担が従来以上に女性の責任とされることなく、女性が男性と対等な立場で働き続けていくためには、会社組織における男性の働き方が本質的に変化することが不可欠ともいえる。在宅勤務を実施している女性のヒアリング対象者からは、自らの経験から、そうした主張がなされている。

〇社Pさんは、個人的には「夫は保育園の送迎、お風呂、食事の世話など、比較的、育児には積極的に参加したがる方だと思う(ただ、家事はほとんど何もしない)」としつつも、「家庭との両立が女性にばかり皺寄せが行くのは納得できず、働く数としては圧倒的に多い男性の働く環境を、なんとか変えてもらいたいものだと思う」としている。

また次章で紹介する元V社のEさんは、「会社勤務の男性は組織に縛られ長時間労働の傾向にあり、いくら女性の働き方が変わっても、男性の働き方が変わらなければ、家庭責任は女性が負担するという構図は変わらない、と思う。男性社会における『会社に長くいること＝貢献度が高いこと』という図式が、完全に崩れない限り、女性側の負担の重さは変わらないだろう」とし、具体的には「子育てと仕事を両立させている女性たちは、皆さん効率的に時間を使っている。男性、特に私たちより上の世代の男性たちに意識を変えてほしい。なぜなら、その世代はわれわれ世代の上司達だからだ。上司が帰らなければ部下は帰りにくいのである」と主張している。

Pさん、Eさんともに「両立の皺寄せが女性ばかりに行くこと」に疑問を提起し、「男性

¹⁷ 改正労働基準法の施行(2004.1)で、企画業務型職種は、地方支社・支店の社員にも適用可能となった。

¹⁸ 日本経済新聞(2004a)

の働き方や意識を変える必要性」を指摘している。特に、後者に関するEさんの「男性社会における『会社に長くいること＝貢献度が高いこと』という図式」を崩さないとならないという主張は、まさに、在宅勤務を含んだテレワーク推進の発想といえる。

第3章 配偶者の転勤に対応した女性の在宅勤務の実態

この章では、配偶者の転勤に帯同転居する女性（少なくともヒアリング対象に関しては高学歴の傾向にある）が雇用を継続するため、在宅勤務等（営業所でのサテライトオフィスの勤務を含む）が行われる実態を検討する。

1 完全型在宅勤務等の実施とその経緯、背景

まず、配偶者の転勤に対応した女性の（当然ながら）完全型の在宅勤務等が実施されるまでの経緯や背景について、Tさん、Eさん、H社dさんのケースごとに検討する。

（1）Tさんのケース

第1章でみたようにU社に転職して、部分型在宅勤務により育児と両立させながら雇用を継続させたTさんの、それまでの経歴を紹介する。

東京での就職、社内結婚と大阪への転勤

「1989年に大学を卒業し、東京の某電機メーカーに就職した」Tさんは、「同じシステムエンジニア（SE）職として同期入社した夫と、1994年4月に結婚した。夫は約3年前から京都のお客様の担当になり赴任していた（いわゆる遠距離交際だった）。私は自分自身の仕事の区切りもあり、7月に大阪の関西支社に赴任した」という。夫の転勤については、同じSEでも「自身で開発するというよりシステム導入プロジェクトの管理者の位置づけになる。お客様にシステム導入のプロジェクトが持ち上がる度に人員が集められ、2～3年ほどかけてシステムが稼動すると、保守要員を残して、再び人員は散らばせられる。したがって、転勤が頻繁に行われる」とされる。

大阪勤務での仕事内容の変化

Tさんの転勤に関しては「夫の勤務地に合わせて、妻の私も転勤させてもらった訳であるが、職場結婚の場合、社内にそうした慣行が確立していたということではない」という。「各事業部の考え方により、かなり違いがあると思う。他部署では聞いたことはあったが、私のいたシステム開発関連の事業部内では初めてのことだったので、好ましくない事例になるとして反対する意見もあったようだ」が、「直前に私が関わっていたプロジェクトは、事業部内でも重要なプロジェクトでちょうど社内で認められ始めていた頃だった。このため、上司もかなり部内を説得して、融通をきかせる方向へ進めて下さったのだと思う」とし、業績を上げている社員に対する属人的な特別措置の側面が強かったようである。

しかしTさんは「関西支社での受け入れ部署は、同じ事業部内では営業部しかなかった。このため私の仕事内容は、それまでのシステム開発から一転して、システム提案などの営業サポートを行う業務に変わった」と、転勤先での仕事内容への不満も滲ませている。

会社側の配慮があったものの、結婚当初から配偶者の転勤問題はTさんの雇用継続の障害だったといえる。そうした中、前記のように、2児を出産後、仕事との両立が難しくなり、育児問題でその職場でのキャリア継続を断念せざるを得なくなったわけである。

配偶者の静岡への転勤と完全型在宅勤務化

大阪のU社に転職し、部分型在宅勤務により育児との両立を図りながら仕事を続けていたTさんであるが、「2001年の12月、主人の静岡への転勤が決まった。ちょうど、第三子（2001年5月出生）の育児休業中であった」が、「この時は、本当に動揺した」とする。

そもそも「まったく会社に出社できない形態で勤務を続けることなんて可能なのだろうか。会社はそんなことを認めてくれるだろうか。私が会社を経営する立場であれば、答えはNOである。大体、顧客との打ち合わせにも出られないような状態でどんな仕事ができるだろうか」。他方「自分自身としても、会社の同僚や顧客、そんな人との交わりの中に自分への刺激や発見があり、それが仕事することの楽しさであるのに、まったく切り離された自宅でひとり仕事をする。それで仕事の楽しさを感じられるのだろうか。自分がそんな環境で仕事をする姿が全く想像できず迷った。静岡へ行っても、また数年後には転勤もありうる。それならいっそ、主人に単身赴任してもらってもいいじゃないか」など、「いろいろな考えが頭をよぎり、さすがに、すぐに会社に相談することがためられた」とされる。

ところが、「恐る恐る『私も静岡に転居した場合、仕事はどうなるのか』と尋ねた私への社長の答えは、『続ける意思があれば、どうぞ続けてください』と気が抜けるほどあっさりしたものだった」という。Tさんが「眠れなくなる程悩んでいた悩みは、あっけないほど簡単に解決してしまった」わけである。第1章でも指摘したように、U社社長の強いイニシアティブによる積極的裁量の結果といえる。

(2) Eさんのケース

完全型在宅勤務での復帰と配偶者の転勤

Eさんは「新潟県出身で、地元の国立大学経済学部を卒業後、91～96年は大手情報処理会社（V社）の東京本社で、データベースシステムの運用・開発に携わった」が、「96年3月に家の事情で一時退社して帰郷後、同年11月に完全型在宅勤務の“パート社員”として復帰した」。そして「97年6月に結婚し、98年9月には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」という。Eさんの場合は、結婚や配偶者の転勤の以前から既に完全型在宅勤務等を行っていたケースであるが、配偶者の転勤後もそれは継続された。

属人的な特別措置

復帰後の勤務は「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“ サテライトオフィスの勤務 ”の期間(新潟 + 仙台で約2年半)がある」が、「在宅でも、営業所でも、本社の各種開発業務をしていた」という。「基本的には『雇用契約による在宅勤務』を許可されていた」が、当時はまだ在宅勤務の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い」とする。

Eさんの能力を評価していた上司の努力による属人的な特別措置とみられる(なお、「私がこのような働き方をした後、似たような形で、結婚のために大阪から東京に転居したため、東京本社に席を借りながら大阪支店の業務をしていた方がいた」ともいう)。

労働時間と身分に関しては「在宅の頃は1日7時間30分勤務だった。ただし、本社等勤務の正社員の所定勤務時間も7時間30分で、労働時間に差はなかった」とされる。こうした面から、「“短時間勤務”だからパート社員だった訳ではなく、“在宅勤務等”だったから社員としての身分を区別するためにパート社員とされていたと思う」としており、属人的な特別措置の性格を反映しているともいえる。

(3) H社とdさんのケース

H社社員dさんのケースを検討するには、H社の概況から説明から始める必要がある。

“ネットオフィス”というコンセプト

H社は、会社で働き続けたかった人たちを対象に「限りなく実在する会社に近いネット上の会社」を実現するため、“ネットオフィス”というコンセプトを掲げている。

100名近い業務委託契約スタッフであるネットメンバー(SOHOワーカー)が、インターネット上で、業務ごとにプロジェクトを組んで、チームで仕事を進めている。プロジェクト単位にチーフが決められ、クライアントやローカルオフィスとの窓口の役割を果たす。プロジェクト内では、チーフを中心に、H社が独自開発した専用メールシステムによって、業務を進行していく。また、ネットオフィスを物理的に支えるローカルオフィス(北見、奈良)では、総務や経理、配送などの管理系業務が行われている。

配偶者の転勤の中での女性の就業継続手段

“ネットオフィス”というコンセプトは、H社のI社長自身の「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」という強い考えをもとにしている。「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」ものの「結局妊娠を契機に退職した」が、「(文科系出身であるが、大手電器企業でパソコンの商品企画の仕事を行っていた)勤務時の仕事経験を生かし、営業などで仕事をとってきてパソコン・ライターとして、在宅ワークを始めた」という経緯がある¹⁹。

¹⁹ 神谷(2004)の参考資料(H社に対するヒアリング結果)を参照。

I社長は「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。事実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」。そして、個人での在宅ワークをもとに在宅ワーク仲介会社を発展させた。現在では、配偶者も勤務先を辞め、取締役として会社の経営に加わっている。

ネットメンバーの遠隔雇用化構想

H社では、まだ正社員が1人（社長だけ）の時代、2000年秋頃にI社長が「会社を大きくしよう」と決めた段階から、「まず会社としてちゃんと人を雇用できる体制を整え、将来的には業務委託契約のネットメンバーについても、遠隔雇用化の構想をもっていた」とする。そして、“ネットオフィス”が発展する中、ネットメンバーの「遠隔雇用」が大きな課題の一つになってきた。

I社長によれば「通常の会社でもアウトソーシングの方向に向かう時代に、『なぜわざわざ？』という人もいた」という。「しかし、例えて言えば365日24時間体制と言ってもいいほど、100%当社の仕事に従事してくれる有能なメンバーたちがいる。しかし、彼(女)らでさえも、会社との関係は“受託契約”であり、社会的な立場は“個人事業主”となる。実際にはほとんど継続して仕事が発生しているのだが、保証はされていない。必ず来月も同じ収入があるとは限らない。また、健康保険も自分で加入し保険料を払わなくてはならない。もちろん雇用保険もない。経費の面だけを考えると、会社としては“業務委託契約”がベストなのだが、有能な人材を確保し、またそのメンバーに安心して働いてもらえる環境を用意することは、長い目でみて会社の利益になる。また、そのことが『ネット上で働く人材の育成』にも貢献するのだと、私は確信している」とする。長期的な視点から、仲介会社にとっては有能な人材の確保・育成、SOHOワーカーにとっても安定的な労働環境の提供が、遠隔雇用化構想の目的とみられる。

ローカルオフィス社員の配偶者の転勤への対応

そんな中、北見オフィスに勤務していた女性社員dさんの配偶者が、道内（札幌）での異動転勤となり、それに帯同転居したのを契機に、その雇用継続策として、またネットメンバーの遠隔雇用のテストケースとするため、2002年4月から札幌の自宅で完全型在宅勤務を行っている（H社はこのケースを、「遠隔社員のテスト雇用」と呼んでいる）dさんは「現在も、ローカルオフィスに関連する業務（当社HPのメンテナンス、当社代表の執筆原稿のチェック、ローカルオフィスに届くネットメンバーからの依頼対応のチェック等）や人事関連等を担当している」という。なお、dさんは人事関連業務として、ネットオフィス運営の鍵ともいえるべきネットメンバーに対する相談業務を担当している。この役割の重要性＝当該社員の有能さ故、“テストケース”の対象とされたとも考えられる。

2 完全型在宅勤務等の開始後の状況

次に、完全型在宅勤務等が実施された後の状況を、ケースごとに検討する。

(1) Tさんのケース

遠隔地での完全型在宅勤務の実態

2002年4月に配偶者の後を追って静岡に転居したTさんは、「はじめのうちは、知らない土地で自宅に閉じこもりっきりの仕事の毎日。新しい土地での知り合いも出来ず、保育園への送り迎えが唯一の外出の機会という生活に、かなりストレスを感じていたが、徐々に自分なりの在宅勤務体制ができていった」という。例えば、勤務時間については「保育園の送り迎えの時間がだいたい決まっていることが、私にとってはいいペースメーカーになった。保育園に子供を預かってもらっている間が何ととっても一番集中できる時間であり、9時30分～17時が大体基本の仕事時間である」としている。

仕事への考え方の変化

人的交流に関しては、「最近では、まったくの個人事業のSOHOとして仕事をする人も増えているので、そうした人たちとのメールでの交流も楽しい。メールだけのつながり以外にも、時間のとれる時は『SOHO しずおか』という県が運営するインキュベータ施設にも出入りするようになり、自己啓発や人脈作りの場としていた」とする。

ところが、「『SOHO しずおか』等を通じて自己啓発や個人事業のSOHOの方々と交流してゆくうちに、会社に属する一社員ではなく、個人として社会に貢献できる技術やサービスや知恵を持った存在でありたいという意識が強くなった。そして、自分もいつか起業家として歩んでみたいと思い始めた」という。

具体的には「『SOHO しずおか』のビジネスプラン・コンテストに2度応募し、2度とも受賞はならなかったが、最終選考には残ったので、プレゼンテーションの準備をしたり、ビジネスプランを練ったり、コンサルタントの方とブラッシュアップする中で、視点が大きく変わったと思う。自分の中の『売り』は何かを探しながら、それを磨く努力をしたいと思うようになった」。このように、「静岡時代の後半では、自分が本当にやりたいことを探す中、WEBを使ったビジネス展開などに興味が行った」のである。

一方、「会社からの仕事は、以前から経理システムの開発がメインで、それを続けるに当たっての新しい開発言語を習得するように要求されていた。自分が磨きたい分野と、仕事で要求される分野がどうしてもかみ合わず、それでも社員である以上、会社で求められる分野の勉強に時間を割かなければいけない」ことに限界を感じ始めたようである。

また「会社の指示を受けてその仕様のままにシステムを作るという仕事形態は自分の性に合っておらず、楽しさを感じられないこともわかった。もともとコンピュータ自体が好きなのではなく、自分で工夫して仕組みを作っていくことが楽しいのである。だから、お客様と離れて、言われるとおりに作る仕事に、自分の未来は描けなかった」ともいう。

職場から地理的に完全に離れた在宅勤務を続けてみると、最初に本人が心配したように、職場の同僚やお客様と接することが出来ず、仕事から刺激や楽しみを得られないことに不満が生まれ、地元でのネットワーク組織での人的交流などを通じて、自分自身が興味のある

る仕事分野での独立を志向するのは、ある意味では当然といえるかもしれない。

横浜への再度の転勤

そんな中、「2004 年に入り再び、夫が東京へ転勤することになった。仕事への考え方が変わってきていたので、思い切って、社長に『子供が保育園にも入れるかどうか、仕事時間も確保できるかわからないので、今後は出来高制に変えてください。出来たら、お客様との交渉がやりやすいインターネット関連の仕事をしたい』と申し出た。会社の拘束時間を減らして、自分のやりたい分野の勉強に割く時間を作りたいと思ったから」である。

ところが、「その結果、社長がくれた仕事が、何と『WEB 開発とそれに関連するコンサルティング』で、ちょうど初めてのお客様を社長が見つけてきたところだった」という。

「今は、念願の仕事にめぐりあえて、仕事に正面向いて取り組んでいる。お客様との交渉は社長がするが、細かいところは直接、電話や FAX でお客様とやりとりして進められるので、自分のアイデアが形になる仕事のやり方が出来るようになり満足している。『SOHO しずおか』で、ビジネスプランを頭で練った経験も役に立っている」。そして「社長には、WEB ビジネスコンサルティング分野への本格参入の考えもあるようで、当面は、仕事を通じて会社でしか得られないノウハウを身につけてゆく考えである」としている。

また現在は、「『W-SOHO ネットワーク』という SOHO コミュニティに神奈川支部スタッフとして関わっている」ともしている。

T さんの転居や仕事への考え方の変化に対する U 社の社長の対応は、あたかもマジックのように鮮やかなものであるが、その背景には基本的に T さんの能力を高く評価し、可能な限り会社への定着を図りたいとする意図がうかがえる。一方 T さんは、地元のネットワークに関わりながら将来は独立も視野に入れつつ、当面は会社の仕事を通じてノウハウを身につけようとしており、両者の関係はある意味で不安定な均衡関係にあるともいえる。

(2) E さんのケース

個人事業主 (SOHO ワーカー) としての独立と理由

仙台の営業所でサテライトオフィスの勤務を続けた E さんは、「2001 年 4 月に、個人事業主 (SOHO ワーカー) として独立した」。その理由は、一方で「あまり積極的な動機ではなくて、会社側の都合で仙台営業所に席をおけなくなった」からとするが、他方では「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」ともいう。「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で (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・・・でも後悔はしていない)」としているように、新しい仕事を求めている独立の色彩もうかがえる。「営業所に席をおけなくなったこと」は、その契機だったともみられる。

その後は、「自分の営業が軌道に乗ったというほどではないが、どうしても会社に頼らな

くとも（売り上げ的にはまだまだだが）仕事量はそこそこ増えてきた」と同時に、基本的に「いろいろなお客様と仕事するのも楽しい」としている。

ネットワーク組織との関係

ネットワーク組織との関係については「個人事業主の SOHO として独立した後、『NPO 法人仙台インターネット推進研究会』への参加が、業務受注などに大いに役立った」とし、「もし在宅・営業所勤務時においても、そうしたネットワークに参加していたら、人的交流や能力向上にプラスであったと思う。会社に所属していた頃は、このような交流の場があることを知らなかったし、調べてもいなかった（危機感がなかったからだろう）。もっと早くから参加すべきだった。それだけは非常に残念に思っている」としている。

E さんの場合にも、多様なクライアントとの接触の希望や同じ開発職種の仕事の中でも自分のやりたい方向性が独立のベースになっている点は、現在は雇用契約の在宅勤務を続けつつも将来の独立も視野に入れている T さんと同様である。またネットワーク組織への参加が、独立（志向）に重要な役割を果たしている点も注目される。

（3）遠隔地での完全型在宅勤務の継続性

以上、T さん、E さんは、配偶者の転勤に対応して遠隔地での完全型在宅勤務等で雇用継続を図ったが、現状では、E さんは SOHO ワーカーとして独立し、T さんは雇用を続けているが、将来的には独立も視野に入れている状態にある。

一方、在宅ワーク仲介会社の H 社は、現状では在宅ワーカー（ネットメンバー）の雇用化を実現しているわけではないが、その遠隔雇用化へ向けた構想を持っている。

ただし、I 社長は「SOHO メンバーにとって“遠隔雇用”が必ずしもベストであるとは限らない。“個人事業主”を経験している人にとっては、それぞれ“一長一短”がある模様である。SOHO メンバーと当社双方にとって『どんな仕事の仕方・処遇がベストなのか』をよく協議する事が重要と思う。その過程で遠隔雇用がよいとなれば、そちらの方向に進むことも考えられるし、ベースは今までどおりの個人事業主がよいとなれば、以前から当社が掲げている様に“雇用に近い処遇”（経費面での会社負担や福利厚生面を手厚くすること）というものを個別に協議してゆけばよいと考えている」とする。雇用が最善というわけではなく、各人の状況や働き方によっては個人事業主の方によりメリットを認めるワーカーもいるはずで、そのためには業務委託の際の条件を改善してゆく必要もあるという考え方である。

いずれにしても、遠隔地での完全型在宅勤務には、様々な要因により個人事業主（SOHO ワーカー）として独立を志向する側面もみられ、その継続性については今後一層の調査が必要といえる。

第4章 在宅勤務の労務管理の実態 ：“在宅勤務ガイドライン”との比較の観点から

厚生労働省は2004年3月に、在宅勤務を「労働者が、労働時間の全部又は一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいう」と定義し、それに関しては「事業主が労働者の私生活にむやみに介入すべきではない自宅で勤務が行われ、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるをえない働き方であることから、一定の場合には、労働時間を算定しがたい働き方として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外のみなし労働時間制を適用することができる」こととした²⁰。

併せて、上記の在宅勤務の特性を考慮すると「これまで一般的であった事業主の支配や管理が及び事業所等での勤務に係る労務管理を前提とした労働基準関係法令の適用関係を整理し直し、適切な労務管理が行われることが必要となっている」として、「在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にし、もって適切な就業環境の下での在宅勤務の実現が図られることを目的とする『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』(以下、本稿では“在宅勤務ガイドライン”又は単に“ガイドライン”と呼ぶ)」を策定した²¹。

この“在宅勤務ガイドライン”の策定により、今まで労働政策において明確な形では位置づけがなされていなかった在宅勤務について、局長通達レベルにしる、一定の形で枠組みが設定されたことは、女性また男性の働き方の弾力性の拡大が求められている中で画期的なことといえる。しかしながら、育児や配偶者の転勤に対応した女性の在宅勤務の実態を踏まえると、その枠組は十分なものといえるか。特に「本ガイドラインに基づき、関係事業主等において在宅勤務の利点を労働者が十分に享受できるようにするという視点に立ちつつ、適切な労務管理に努めるよう」と指摘されているが、弾力的な働き方という“在宅勤務の利点”と“適切な労務管理(特に労働時間管理)”とはある面ではトレードオフの関係にあり、両者をどう両立させていくかは簡単な問題ではないと考えられる。

以上のような視点を念頭に、この章では“在宅勤務ガイドライン”の内容と対比しつつ、主に女性労働の観点から、適用・実施手続きや労働時間管理を中心に在宅勤務の労務管理の実態について検討する。

1 “在宅勤務ガイドライン”の概要と“在宅勤務規定”の策定状況

²⁰ 平成16年3月5日付け基発第0305001号「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」

²¹ 平成16年3月5日付け基発第0305003号「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の策定について」

(1) “在宅勤務ガイドライン”の概要と策定効果

前記のように、“在宅勤務ガイドライン”は、在宅勤務の特性を考慮し、「在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にし、もって適切な就業環境の下での在宅勤務の実現が図られること」を目的としている。具体的には、1で「在宅勤務の現状と課題」を整理し、2で「在宅勤務についての考え方」を示した上で、3で「労働基準関係法令の適用及びその注意点」(1)労働基準関係法令の適用、(2)労働基準法上の注意点：ア.労働条件の明示 イ.労働時間、(3)労働安全衛生法上の注意点、(4)労働者災害補償保険法上の注意点)また4で「その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点」(1)労使双方の共通の認識、(2)業務の円滑な遂行、(3)業績評価等の取り扱い、(4)通信費及び情報通信機器等の費用負担の取り扱い、(5)社内教育の取り扱い)そして5で「在宅勤務を行う労働者の自律」を提示している。

ガイドライン策定の基本的な効果の一つは、在宅勤務が雇用労働の一形態であることを明確化した点にある。労働基準関係法令の適用対象になることを示すとともに、一定の条件を満たせば、当然、労働社会保険制度の対象になりうることを、事業主や労働者のみならず、行政内部にも明らかにした効果がある。

第3章で紹介したように、H社はネットメンバーの遠隔雇用化を構想しているが、その一環として「社会労働保険適用のため、2001年秋頃正攻法で状況説明に赴いた時は、社会保険事務所では『在宅ワーカーの社会保険適用は前例が無い』と言われ、残念ながら全く相手にされなかった」とする一方、「公共職業安定所では『雇用保険に関してはいくつかの条件を満たせば適用は可能である』という一定の基準は示して貰えた」という。なお「それから2年後位に(社会保険事務所を)再訪したときは『雇用関係』が成立していれば、社保適用は可能という見解が示された。それまでの活動により、当社の体制を認識いただける声も多くなったのかもしれない」ともしている。いずれにしても、今回の“在宅勤務ガイドライン”の策定により、行政の窓口での混乱は無くならなければならない。

またH社は、「ともかく、今回のガイドラインの中では、従来営業職が主な対象だった“事業場外のみなし労働時間制”を一定の条件下で在宅勤務にも適用できることが明記されている。これで、『在宅者の時間をどうやって管理するか』という最も大きな課題もクリアすることができるようになった。当社としては、今回のガイドラインを踏まえ、有能なSOHOメンバーの遠隔雇用を早期に実現したいと考えている」ともしている。このようにH社は、ガイドライン策定に併せた在宅勤務への事業場外のみなし労働の適用²²を、大きな効果として認識している。

(2) “在宅勤務規定”の策定状況

²² すでに諏訪(1997)において、在宅勤務への事業場外のみなし労働時間制の適用が提言されていた。

(1)で示したように、“在宅勤務ガイドライン”が提示している内容は多岐に渡るとともに、勤務場所の性格上、通常の勤務と比較して特殊な内容となっており、在宅勤務を実施する場合は、本則としての就業規則とは別に、在宅勤務のための規則(以下、“在宅勤務規定”という)を設けることが適切と考えられる²³。

そこで、ヒアリング対象企業や、個人が雇われている企業において、そのような規定が設けられているかどうかをみた上で、設けられていないケースも含めて、適用・実施手続きや労働時間管理など主要な項目に関して、規定の内容や運用の実態を概観してみる。

まず、“在宅勤務規定”が設けられているのは、O社、Q社、M社の3社である(P5表7参照)。O社では「フレックスプレイス実施要領」、Q社では「e-ワーク実施細則」、M社では「在宅勤務規定」と名付けられている。“在宅勤務ガイドライン”に完全に対応している訳ではないが、各社の“規定”とも(少なくとも検討対象の範囲内²⁴では)、在宅勤務の適正な実施、管理に必要とされる十分な内容が盛り込まれているといえる。

一方、テストケース(H社dさん)や属人的な特別措置としての実施ケース(Tさん、Eさん)では、特に“規定”的なものは設けられず、実行的に行われている。

SOHOワーカーの遠隔雇用化構想を持っており、配偶者の異動転勤に伴う帯同転居者の遠隔雇用をそのテストケースと位置づけているH社では、「当該の遠隔雇用社員は、全くの純新規雇用というわけではなかった。従って、((1)で紹介したような経緯もあり)当社の判断で通常雇用時の諸処遇をそのまま延長適用することにした。社会保険、雇用保険もそのまま継続することにした。適用した労働基準関係法令は、通常の職場勤務と同様の労基法である」としている。また、Tさんが雇用されているU社は「社員約10人の小さな会社であり、特に在宅勤務の制度や規定があるわけではない」とされる。元V社のEさんは、前記の如く「当時はまだ在宅勤務という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い」としている。

2 適用・実施手続き、労働時間管理など在宅勤務の労務管理の実態

次に、“在宅勤務規定”が策定されていないケースも含めて、適用・実施手続き、労働時間管理などに関する規定内容や労務管理の具体的な実態を、比較検討する。

(1) 適用基準、申請・承認手続き

各社員の置かれた状況やニーズに応じて勤務形態選択の権利が公平に与えられるためには、在宅勤務の対象者は、恣意的にはではなく、一定の条件に応じて申請・適用が行われる

²³ 例えば、(社)全国労働基準関係団体連合会編(2004)を参照。

²⁴ ヒアリングでは適用・実施手続きや労働時間管理以外の項目についても聴取を行っているが、本稿では紙幅の制約もあり、言及を割愛している。別の機会に、検討を行う予定である。

必要があると考えられる。こうした観点からは、制度対象者の適用基準、申請・承認手続きを明確化するために、(本来は属人的実施やテストケースの場合も必要だろうが)少なくとも在宅勤務が一般的に実施される企業では、それに関する規定が不可欠といえる。

そこで“在宅勤務規定”が設けられている3社について、(これまでの記述と重複する部分があるが)適用基準と申請・承認手続きを整理してみる。

O社では「原則として、全社員を対象としている。ただし、機密保持の観点から経理や総務(給与計算や受付等)を担当している社員には、現時点では認められていない」とされ、幅広い社員が対象となっている(既に示したように、社長秘書のPさんも適用を受け、非定期ながら実施している)。手続きとしては「制度利用希望者と上司の間で相談し、実施期間、申請理由、問題点と解決方法、実施形態、上司の意見などを記入するフレックスブレイス勤務申請書を審査会(現在では実態的には役員会)に提出し、それが許可されれば、事務的手続きを経た上で」とされ、「審査会(役員会)の許可」を条件としている。

Q社のe-ワーク制度の対象者としては「勤続1年以上かつ副主任以上、自宅で業務が可能(製造業務、秘書業務は原則として対象外)で、勤務時間管理・業務管理の実績があること、勤務措置中(健康上の問題による残業禁止、勤務時間短縮等)でないこと、モバイル・オフィス対象社員以外であること」などが条件とされているが、この内、“自宅で業務が可能なこと”及び“勤務時間管理・業務管理の実績があること”については「現場(所属長)の個別の判断による」とされている。申請理由は不問で、承認手続きに人事部門は関与せず、現場所属長の判断に委ねられ、幅広い社員が対象となっている点に特徴がある。ただし、「申請者によっては、所属長が勤務態度などを考慮し、厳格な勤務時間管理が必要と判断した場合などは、申請が却下されることがある」ともされている。申請・承認手続きとしては「原則として適用開始日の1ヶ月前までに申請書(希望曜日、時間、業務内容等を記入)を所属長宛提出し、承認を得る。申請期間は当年度の12月31日を限度とし、継続を希望する場合は11月末までに再申請が必要となる」。

M社では「在籍期間3年以上の管理職以上の者を対象とする(なお、前記以外の者のうち、在籍期間5年以上で高い自己管理能力により業務遂行が認められる者については、対象とする場合がある)」ほか、「在宅勤務を認める事由は『家族の介護』、『出産』、『育児』及び『本人の病気・障害』」に限り、また「1年以内に本社勤務に復帰する予定の者を対象に、予め復帰時期を定めて、在宅勤務を認めている」とし、適用対象者は限定的である。また、在宅勤務の対象者は「在宅勤務対象者とセンター長、所属部門長及び事業部長との協議により決定し、取締役会に報告することになっている(取締役会承認事項)」とされ、O社と同様、役員会の承認が必要となっている。

在宅勤務は上手く運用できればメリットが大きいものの、職場の上司や同僚・部下とのコミュニケーション、またクライアントとの関係、さらには自己規律など、場合によっては解決が難しい問題を抱える可能性のある、容易でない働き方ともいえる。したがって、

会社の方針や試行の結果などに応じて、一定程度、実施対象者の適用条件を絞ったり、役員会などで承認審査を行うことも、合理的なものと考えられよう。属人的・テスト的な実施ケースであるTさん、EさんやH社dさんの場合も、各人の能力を社長や上司が高く評価している結果とみられる。

また、在宅勤務の適用継続に当たっては、対象者の業務実績も重要な判断要素となっているとみられる。O社で「導入当初にテストケースとして育児を理由にフレックスプレイスを利用し、ここ十数年の間、状況に応じて完全型とパート型を混在させながら、これまで勤務を続けている技術職のbさん」が、長期にわたり在宅勤務を認められているのは「子供さんが小さな頃から病気がちで、現在は学校（小学校高学年）に通ってはいるものの、相変わらず通院の機会も多いというのが理由のひとつのようである」とともに、「bさんの実績（完全型の勤務でも業務が滞りなく遂行されており、また毎月数回の出張もこなすなど、プロジェクトには欠かせない人材になっている）が認められていることも大きいと考えられる」とされている。

在宅勤務の実施により業務実績が低下するようでは、制度の継続適用は難しい。通常勤務の場合と同等程度の実績が求められることは、一般的に当然といえよう。ただし、万一その考え方が強くなり過ぎ、在宅勤務の継続には「通常勤務以上の実績が必要」といった風潮が生まれてくると、在宅勤務実施者は過度の負担を強いられる。そうした問題が生じないような制度の設計、運用が重要といえる。

（２）実施手続きと労働時間管理

適用される労働時間制度

ヒアリング事例の中では、在宅勤務者の労働時間制度は、裁量労働時間制度か通常の労働時間制度による場合に限られ、適用が認められて間もないため事業場外のみなし労働時間制による典型的なケースはみられなかった。ただし、Q社のモバイル・オフィス勤務（適用者はe-ワーク制度の対象外）は、丸1日の在宅勤務は認めないが、一部分を在宅で行うことは可能という制度であり、営業職で事業場外のみなし労働時間制対象者は、当該制度による限定的な在宅勤務実施者ということになる。

裁量労働時間制度により在宅勤務が行われているのは、次のケースである。O社では、「もともと開発部門は全員が裁量労働制（1日8時間＋月30時間の所定外のみなし労働）であり、フレックスプレイス対象者の労働時間制度は、原則としてそれに対応している」。またQ社では「e-ワーク制度は勤務場所が自宅になるというだけで、他はなんら変わらないというのが基本的な考え方であるので、e-ワークだからといって、適用される勤務時間制度が変更するということはない」ため、「裁量労働制度適用職位の社員で、適用除外事由がない場合は、裁量労働制対象者として、のみなし労働制のもと在宅勤務を行うことになる」

とされている。以上のケース以外は、通常の労働時間制度による在宅勤務となっている。

時間（業務）管理の手法と事業場外のみなし労働時間制

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なる一定の条件²⁵とは、（ ）当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること、（ ）当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、（ ）当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと、の三点とされている。

ヒアリング事例における時間（業務）管理の実態（在宅勤務の場合、時間と業務の管理は不可分の傾向にあり、業務管理も含める）を、（イ）原則として、事前申告・承認と事後報告のセットによるケースと、（ロ）事後報告によるケース、に分けて検討し、事業場外のみなし労働時間制の適用が可能で、そして適切なケースがあるかどうかを検討してみる。

まず「原則として、事前申告・承認と事後報告のセットによるケース」である。Q社の場合は、e-ワークでも「勤務時間は、所属する事業所の勤務時間と同一であり、残業は所属長の事前承認が必要である」とされている。e-ワークの実施手続きとしては、「原則的には、一週間前に、翌週の勤務について所属長の承認をとる。一週間前の初期申請/登録は書面で行われているが、個人の事情や業務の状況の変化に応じた日々の事前申請/承認は、メール、口頭等で行われる」という。また「始業・終業や所定時間外勤務等はすべて、当社独自の勤務時間管理システム（Web上のアプリケーションによるもので、インターネット上でオンライン入力ができる）で行っており、e-ワークの時間もこれによって報告する」とされる。

O社の場合は、まず「裁量労働制の下でのフレックスプレイス適用者は、勤務予定と実績のセットを報告することになっている。報告は月1回となっているが、報告日や期限は個別に決められている（フレックスプレイス適用者と上司の間で合意した期限）。この報告には定型フォーマットがないので、勤務時間の記録も行うが、具体的な勤務報告としては業務内容についての記載が中心となる」とされる。同時にO社でも、通常の労働時間制度により「『時間管理される社員』として働いているのは、管理職ではない事務系社員と、（技術系でも）育児のため短時間勤務を申請している社員になる」。具体的には「時間管理社員（フレックスプレイスを申請していない人も含めて）にタイムカードはなく、各月、前月分の勤務実績について『勤務記録表』に記載し、上司の承認を受けた上で、翌月に総務に提出することになっている。（フレックスプレイス勤務のスケジュールは事前に報告することになっているが）、時間管理社員がフレックスプレイス勤務をした場合には、『勤務記録表』の中にその時間を記載する項目がある」とされる。

M社では、メール等を活用して次のような管理を行っている。労働時間については「在宅勤務者は、毎日、始業時刻と終業時刻をメールで所属長宛に通知する」とこととされ、「病

²⁵ P30の脚注20を参照。

気その他の事由により、遅刻（始業時刻の繰下げ）早退（終業時刻の繰上げ）または欠勤（休業）をしようとするときは、原則として事前に、所属長に申し出なければならない。緊急事態の場合には、始業時刻通知メール時に総務部に報告し、再度所属長に申し出なければならない。なお事前に届出ができなかった場合は、事後すみやかに所属長に報告して承認を得るものとする」とされている。業務活動については、「週予定表（月曜日午前 9 時着）月間予定表（前月 20 日午後 5 時着）を提出、業務報告は週報メールで週 1 回（金曜日午後 5 時着）提出する」こと、また「業務内容の確認は、毎日、毎週、必要が認められる場合、速やかに行う」ことにされている。なお、M社は「在宅勤務者には原則として時間外勤務は命じない。ただし、業務上やむを得ないときは、必ず事前に所属長に申し出なければ、認めないものとしている」という。

H社の場合（遠隔雇用のテストケース）は、「我々の意識としては就労場所が離れたとはいえ、ネット環境等を駆使して従来と変らぬ勤務管理は実行している」とし、具体的には、「インターネット上のツール（市販のグループウェア）やメールを用い、申告・承認、管理を行っている。始業や終業の時刻は、当該グループウェアで管理できる。残業や休日労働、遅参・早退連絡、有給取得予定等は、当該グループウェア上に任意に設定した『勤務届出』フォームから事前或いは事後に申請して貰う。但し、これらの補足説明には当社が開発した『プロジェクト運営システム』を活用し、密な連絡をやり取りしているし、細かな日報などはそれを活用している」という。なお、テストケースの場合には、「労働時間管理に関しては、裁量労働制等特殊なものは全く想定していない（ただし、少なくとも現時点では、今後については未定）」としている。

次に、「事後報告での対応のケース」は、属人的な在宅勤務実施の場合に多い。まず遠隔地での完全型在宅勤務を続ける Tさんは、「時間管理については、勤務表を月に一度提出し、それで併せて、立て替え金の清算も行っている」とする。また「有給休暇の取得等については、予定した休暇であれば、その時の仕事の関連メンバーと給与処理をしてくれている事務の方に、メールで連絡している」。なお、「子供の入院などで長期になりそうな時は、電話で連絡して社長に許可を取った」とことがあるという。

遠隔地での完全型在宅勤務・営業所でのサテライトオフィスの勤務を行っていた Eさんは、まず労働時間に関しては「在宅時・営業所時とも、月に 2 度、所定の書類に勤務時間（開始、終了時刻）を記入し、所属課長に提出していた」が、「納期直前などはやはり業務が夜に及ぶこともあったので、自己申告制で残業をつけさせてもらっていた。残業手当はもちろん出た」という。また「休憩時間については、営業所では周りの正社員に合わせていた。在宅時はあまり意識せず、『疲れたら休む』『食事をする』といったように、かなり自由にやっていた。業務に支障が出ない限り、何か言われたことはなかった」という様に、自己管理での弾力的な対応であったといえる。

以上、裁量労働制による場合（O社やQ社の該当者）を除いてみると、各ケースとも、

「情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていること」かつ「業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていること」とは言い難く、通達が示す一定の条件に該当していると考えられ、事業場外のみなし労働時間制の適用が可能とみられる。特に、遠隔地での完全型在宅勤務にみられる事後報告方式では、労働時間の把握に困難を伴うとみられ、当該制度の適用が適切と考えられよう。

(3) 出社義務と柔軟な在宅勤務の実施

遠隔地での完全型在宅勤務のケースを除けば、ほとんどの在宅勤務の場合、すべての労働日に在宅勤務が可能なのではなく、また在宅を予定した日であっても、業務の状況や顧客の事情などによっては、出社や顧客先の訪問などが必要とされる場合がある。

Q社のe-ワーク制度では「必要と認められれば、毎日でも終日の在宅勤務が可能である」が、「業務管理の観点から必要な時には出社してもらうことを前提としている」とされる。週1日午後からe-ワークしているQ社のSさんは、「当然、開発のフェーズによっては、オフィスにいるべき時もあるし、また、会議やお客様訪問等の予定が入った場合には、柔軟に対応している」としている。

O社では、「フレックスプレイス勤務中はいつでも連絡がとれなければならないことになっている」とともに、「行事、打ち合わせなど、会社または上司が定めた場合には出社しなければならない」とされている。またM社でも「会議への参加については、上司または本人が必要と認める場合、出席すること」とされている。

他方、育児期の在宅勤務では、子供の急な発熱などに対応するため、事前に計画できない非定型なニーズも少なくない。それに対しては各社とも、柔軟な対応が図られている。

Q社では「ある日は終日在宅勤務、またある日は午前のみ、ある日は午後早退しての在宅といった具合に、状況に応じた在宅実施も可能である。ただし、業務の関連で、そのスケジュールが急遽変更になることもある。逆に、子供の急な発熱などで、その日の朝に上司へのメールや電話により、予定外のe-ワークを行うことも可能である」とされる。また、前記の様に「必要と認められれば、毎日でも終日の在宅勤務が可能である」が、「現場で個別の状況により、本人との話し合いによってe-ワークの頻度や期間を決めている」という。

O社Pさんは「在宅勤務のスケジュールは事前に報告することになっているが、例えば子供の発熱など突発的な理由の時には、朝、上司と関係者にメール（もしくは電話）をしている」という。

こうしてみると、(完全型を除けば)在宅勤務の実施には、事前の計画を前提にしつつも、予定外の業務上の必要性や労働者側の事情に柔軟に対応することが重要と考えられる。

3 “在宅勤務ガイドライン”への感想、意見

ヒアリングにおいて、“在宅勤務ガイドライン”への感想や意見を尋ねたところ、在宅勤

務の経験をもとに、時間管理等において弾力的な規定、運用を求める声強い。

O社では「現実的に目の前に居ない人は管理できないし、それを普通の勤務者と同様に厳密に管理しようとする、管理する側にも管理される側にも相当な負担になってしまう。ただ、当社ではまったく管理していないつもりはなく、本人からの事前申告と事後報告で管理を行っている」とした上で、「こうした当社の実情からすれば、厚生労働省が2004年3月に策定した“在宅勤務ガイドライン”に関しては、現行の労基法の発想を前提とするのではなく、在宅勤務に限らず働き方全般について、時間管理のより弾力化の方向を望みたい」と主張する。

またH社は、社会労働保険手続き窓口での経験をもとに「そもそも、法制度に基づいた運用をする事が第一である風潮が強く、実際の勤務実態等については認識されていない現状があるように思われる。勤務場所や勤務実態の現状を問われるのではなく、客観的な書類として雇用契約書が存在すればよい、という認識があるようにも感じられる」とした上で、「柔軟な働き方である在宅勤務について、旧態依然とした労基法全てを100%実践する必要はないとも考える。遠隔雇用者の処遇面に影響の無い部分であれば、会社と当人の双方が協議して納得すれば、ある程度は弾力的に運用してもよいと思う」と主張する。

さらにTさんは「“在宅勤務ガイドライン”については、細かくは読んでいないが、こういう勤務形態は、規定や制度にしてしまうと運用が難しそうである。私の場合は、小さな会社で社長が納得してくれていれば可能である、という形なので続けられていると思う。大きな会社では、そういうものが必要なのだろうが・・・」としつつ、「私が知っているケースでは、それまで職場で働いていた時の上司が、その人を信用でき、納得できる方法で、在宅の価値（メリット）を感じられる限りにおいて認めるくらいの曖昧さがあると、うまくいっているように思う」と、“曖昧さ”の重要性を指摘している。

終章 政策的含意と今後の研究課題

1 検討結果の概要

本稿ではヒアリング調査に基づき、在宅勤務による女性の雇用継続の実態について検討した。第1章では、育児期の女性の在宅勤務はIT関連職種を中心に主に部分型実施により雇用継続に効果を持つこと、幼児期には保育園の利用が不可欠で、小・中学校期にも利用効果が大きいこと、「家でも仕事ができること」は半面で「家でも仕事をしなければならない」というプレッシャーを受ける危険性も有すること、第2章では、男性にも在宅勤務等を利用した育児参加がみられること、第3章では、配偶者の転勤に帯同する女性も、完全型在宅勤務により雇用継続が可能となる一方、年数の経過に伴い、SOHOワーカーとして独立する傾向もみられること、第4章では、“在宅勤務ガイドライン”との関連で、属人的な特別措置としての在宅勤務の場合は“在宅勤務規定”が策定されずに実施され

る傾向にあること、特に完全型の場合、労働時間の把握に困難が伴い、事業場外のみなし労働時間制の適用が適切といえる事例もみられること、などが明らかになった。

2 政策的含意

以上の検討結果を踏まえ、在宅勤務による女性の雇用継続に関する政策的含意として、以下の点を指摘したい。

(1) 育児期における勤務形態の選択肢の拡大策

弾力的な勤務形態としての位置づけ

本稿の検討では、育児期の女性にとって在宅勤務は、IT 関連の職種を中心に、仕事と家庭を両立させながら同じ会社で雇用を継続させる有効な手段となっていることが明らかになった。同時に在宅勤務は、単に労働者個人に弾力的な働き方を提供しキャリア継続の機会を提供するだけでなく、企業側にとっても経験を積んだ女性労働者の定着を図り能力を継続して活用できるという、労働者と企業の相互受益性を有する勤務形態であるといえる。

在宅勤務は対象職種が限定的で、現状では制度が導入されている企業は少ない²⁶が、〇社では社長秘書という一見在宅勤務が想像できないような職種でも、非定期ながら在宅勤務が行えるよう業務体制に工夫が凝らされている。政策的には、例えば対象職種拡大のための事例集やガイドブックなどの作成・周知が効果的と考えられる。

また在宅勤務は、今後一層の拡大が期待される IT 関連職種を中心に、本人の希望に応じて育児休業（＝キャリア空白）期間を短く出来る可能性も期待される。さらに、部分型の実施で十分な効果が期待でき、導入の障害も小さいものと考えられる。

このため、育児・介護休業法に基づき3歳未満の子を養育する労働者に、そのいずれかの措置を講じることが規定された「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働をさせない制度」といった勤務措置の一つとして、在宅勤務を加えるべく検討を行う必要があるといえる。

短時間勤務等との併用の促進

在宅勤務は、当該措置単独でなく、短時間勤務など他の措置と併用することにより、雇用継続効果が高まるものと考えられ、一つの措置だけでなく、より多くの弾力的な勤務措置が選択肢として提供され、必要に応じ併用できることを促進する必要もある。

「もともとフレックスプレイス（在宅勤務）で全ての業務がうまくいくとは考えていないし、社員にフレックスプレイスを積極的に推奨しているわけでもない。社員に対してさまざまな働き方を選択できる環境を整えることにより、会社とできるだけ長期的な雇用関係を続けてもらいたい、という考え方が根本である」とする〇社の指摘が、的を射ている。

²⁶ 厚生労働省（2004a）によると、制度導入企業の割合は2.8%、導入検討中の割合も4.6%に止まる。

看護休暇制度の補完機能

改正育児・介護休業法の施行によって 2005 年度から、小学校入学までの子の看護のための休暇が、(年次有給休暇とは別に)年 5 日まで取得できることになった。子供の病気への対応は、仕事と育児の両立にとって残された大きな課題の一つであっただけに、子の看護休暇制度の創設は大きな意義があるといえる。

同時に、女性の在宅勤務の実態をみると、第 1 章の 4 でみたように、子供が病気で病院に連れて行って看病している日も、母親である女性社員は朝や夜なども含めて働いている。別途のヒアリング(2004 年 11 月時点)等²⁷によると、ある外資系医薬品会社(本社:東京)では「看護休暇で休暇をとっても、実際には家で仕事をしているのに、それでも休暇の扱いをうけるのはおかしいとする社員の声がある」という。

現状(2004 年度まで)では他の多くの会社でも、子供が病気の日に有給休暇を取りながらも、職種等によって可能な場合は、業務のスケジュール等の関係で、実態的には(フルタイムではないとしても)自宅で仕事をしているケースが存在する可能性を否定できない。仮にそのような場合、実際に仕事をしているのに、その労働者は有給とはいえ「休暇取得」と取り扱われ、内心は悔しい思いをしているであろうことが想像される。そもそも人事評価上、実質的に不公平な取り扱いでもある。

そして、上記の会社で「優秀な女性人材の定着と登用の観点から、そうした不満、不公平を解消するため検討を進めている具体策としては、子供の看護等に対応するための在宅勤務制度である」とされる。具体的には「育児や家族の介護を担っている社員を対象に、年間 20 日まで(連続取得も可能)の在宅勤務を認める制度を、2005 年の 4 月から導入する方針」であり、「新制度は『フレキシビリティ SOHO デー(仮称)』と呼ばれ、子供の急な発熱などにも対応出来るよう、当日の朝 10 時までに所属部署の管理職に報告すれば、在宅勤務が行える」点に特徴がある。なお「入社時に在宅での仕事内容を業務報告書で提出すれば、正規の勤務として評価される」仕組みである。

また、子供の急な発熱などに対応する在宅勤務の場合、前日までに上司に予定を提出することは難しく、当日に申し出て実施する場合がほとんどと考えられる。午前中は出勤していても、午後から実施が必要な場合もあろう。そうした場合を想定して、上記の制度のように、当日申し出による実施の際の手続きを整備しておくことが必要といえる。

繰り返しになるが、子の看護休暇制度の創設により、子供の急な発熱などの際に年次有給休暇とは別枠で、子供の看護という理由で休暇が取り易くなることは、大きな効果といえる。しかしながら、そうした日でも自宅で仕事ができる労働者やスケジュール等の関係で仕事をしなければならない労働者、あるいは看護休暇を使い切ったり年次有給休暇が残り少ない労働者にとっては、在宅勤務制度が存在すれば大きなメリットと考えられる。

²⁷ 日本経済新聞(2005)

誤解を避けるために付言しておく、筆者の主張は、何も創設された看護休暇制度の意義を否定し、子供が病気の日でも女性社員は自宅で働けという意味ではない。子の看護休暇制度の活用を前提に、万一子供が病気の日でも自宅で働ける環境にある労働者、また働きたい労働者、あるいは働く必要がある労働者には、看護休暇制度を補完する措置として、在宅勤務という選択肢も用意されていた方がベターではないかという趣旨である。

男性の育児参加策としての活用促進

育児期間中の男性にとっても、育児休業の取得に加え、在宅勤務が育児参加に効果的な勤務形態であることが明らかになった。“育児休業＝女性”という固定的なイメージを払拭することと同様に、“在宅勤務での育児＝女性”というイメージも修正し、男性の在宅勤務による育児参加を促していくことも必要である。

またヒアリング結果からは、エンジニアの男性社員が裁量労働制の活用により保育園への送り迎えや子供の通院などを妻と分担している事例がみられた。近年の適用要件の緩和により裁量労働制を育児に活用することが女性社員にも注目されている。

もちろん裁量労働制は、業務の性格上その遂行の手段や時間の配分に関し具体的な指示をすることが困難な業務について、適切な労働時間の算定が行われるようにするためのみなし労働時間制であり、直接的に育児支援を目的としたものではないが、実態的には男女双方にとって、両立支援のための補完的な措置と位置づけることも可能であろう。なお、裁量労働制による在宅勤務は、育児との両立のためにより効果的な措置になるものと考えられる。

(2) 遠隔地での完全型在宅勤務の効果と問題点

配偶者が転勤族の女性（少なくともヒアリング対象に関しては高学歴の傾向にある）にとって、遠隔地での完全型在宅勤務が、配偶者に帯同しての雇用継続の唯一の方法ともいえる。実際、検討結果からも一定期間の雇用継続効果は確認できる。

適正な労働条件の確保

その労働条件等の実態や対象者の意識に関しては、まずTさんは「小さな会社であり、昇格や昇給は社長の肚ひとつというところで、制度としては確立していない。私の地位や給料も、入社当時とまったく変わっていない。評価制度も自己申告や人事面接もないので、見直しの機運があった時に提案したこともあるが、導入されなかった」としつつも、「(前の会社でフルタイム勤務していた頃よりは減額しているが)給料云々より、こうした在宅勤務という待遇に感謝しているので、不満に感じたことはない」としている。また、“身分上”のパート社員となったEさんは、「やはり正社員時代よりは月給の手取りは少なかった。賞与はもちろんなかった」が、「在宅勤務や営業所での勤務時代は、パート社員であるにせよ、夫の転勤などが続く中で、会社の仕事を続けることが出来る自分は、とにかく恵まれていると感じていた。労働条件への不満や労働時間管理の不都合などを、特に感じたこと

はない」としている。

属人的な措置としての性格が強いため、賃金等の処遇は決して十分とはいえないものの（ただしH社dさんの場合は、従来の処遇が継続されている）対象者は雇用継続のために当該の勤務形態を認めてもらったことを、特別な待遇として感謝している側面が強いが、そこには特別措置の限界もみられる。たとえ対象者が1人でも、在宅勤務が実施される場合には、当然ながら“ガイドライン”が示す労務管理に関する内容を規定し、その制度化を図る必要がある。

長期間の継続は可能か？

また、一定年数の雇用継続効果はみられるものの、年数の経過に伴い仕事仲間や顧客との接触、希望する仕事分野を求めて、SOHOワーカーとして独立する傾向もみられる。

配偶者の転勤に対応した遠隔地での完全型在宅勤務による雇用継続効果が長期間にわたるかどうかにについては、他の事例やU社Tさん、H社dさんの今後の動向などを、さらに調査してゆく必要がある。

あわせて、遠隔地での完全型在宅勤務の雇用労働者がSOHOワーカーとして独立する際には、各地域のSOHOワーカー等を対象としたネットワーク支援組織が大きな役割を果たしている状況にある。そうした支援組織が各々の性格や実態に応じて更なる力を発揮し、それが活用される環境整備を図っていく必要があること²⁸も指摘できる。

（3）在宅勤務を強いられる要因の除去

女性労働者自らが積極的に望んで行う在宅勤務の場合もあるが、育児や配偶者の転勤のためセカンドベストな選択として在宅勤務が行われるとすれば、孤独な労働に向いているかどうかといった本人の適性の問題などの発生の可能性もある。こうした観点からは、在宅勤務を行わざるを得ない社会的、経済的な要因を、なるべく減らすことも重要である。

保育園の日中の保護者懇談会等の削減など

O社Pさんは入社帰宅後の在宅勤務を行う理由の1つとして「保育園の行事（保護者懇談会等が少なくとも月1回）で早く退社しなければならないことが多い」ことを挙げている。働く母親が育児を外部化するための施設といえる保育園において、夕方ではなく平日の午後に保護者懇談会等が設定されることには疑問が感じられる。十分な実態の把握が必要と考えられるが、仮に保育園の保護者懇談会等が働く母親の通常の勤務を阻害する要因になっているとすれば、その改善が必要とされることは当然であろう。

なお、幼児期の在宅勤務に保育園の活用が不可欠なことは既に指摘した。今回のヒアリングでは特に問題は見られなかったが、母親が在宅勤務の場合、入園に際し不利に取り扱

²⁸ こうした取り組みの一部は、厚生労働省の委託を受けて2001年度から（財）社会経済生産性本部が実施しているSOHOポータルサイト事業の中で始まっている。

われないこと、大都市地域を中心になお多数存在する待機児童の解消を図るべきこと、延長保育の充実を図ること、なども重要な課題である。また、いわゆる“学童保育”の一層の充実²⁹も必要とされる。

転勤への配慮

また配偶者の転勤への対応も大きな課題である。Tさんは「男性は、子供が生まれようと、病気をしようと、大きく生活が変わることなく仕事に打ち込み、さらには家族全体を巻き込んだ転勤も受け入れてキャリア形成する。それに付き合わされる女性の側はそのたび、仕事のキャリアも生活や子育ての基盤もリセットがかけられてしまう」と指摘する。

配偶者が転勤族の女性も、遠隔地での完全型在宅勤務により一定年数は雇用継続が可能なることをみたが、企業側として高学歴で経験を積んだ女性社員の活用・定着を図るためにまず必要なことは、社内結婚であれ社外結婚であれ、女性社員が配偶者と同居しながら通常勤務が出来るよう配置転換等の配慮を図ることである。これは配偶者の転勤による離職を少なくし、高学歴の女性人材の定着・活用を促進する効果を持っている。

実際、各ヒアリング事例(Tさんのみ社内結婚)で会社側はかなりの配慮を行っている。具体的には、配偶者の勤務地の支社等への妻の配置転換(H社I社長、Tさん)や営業所でのサテライトオフィスの勤務(Eさん)である。しかし三人とも、結果的には独立してSOHO化し、またはそれを視野に入れている。問題は、配偶者の転勤に合わせた配置転換では勤務地条件が中心的に考慮され、女性社員の職種の継続やキャリア発展の視点には配慮が不十分になる点にあると考えられる。有能な女性社員であればあるほど、自身のキャリア・デザインの観点から、独立を志向するようになるのではなかろうか。

一方、現実的には、企業活動の全国化・グローバル化の中で、「転居を必要とする人事異動がある」とする企業の割合は、近年高まる傾向にある(「厚生労働省調査」³⁰によると1994年の20.2%から2004年には29.2%に上昇)。このような中、例えば「配偶者の転勤に合わせて妻を本社から支社に配置転換するだけでも苦勞が大きいのに、併せて本人の職種の継続等にまで十分に配慮するのは無理である」というのが企業側の本音かもしれない。

また、Tさん(配偶者は顧客先での数年をかけたシステム導入プロジェクトの管理者の立場)は、「京都で仕事をしていた頃(時代)夫にはシステム保守要員としてそのまま京都勤務を続ける選択肢もあったが、新しい分野の仕事をやりたいことや将来のことも考えて異動の希望を出した。自己実現や子供を育ててゆくためには、相応のキャリア・アップや収入増加(昇給)が必要であり、会社が求める転勤にも対応してゆくことが必要である」

²⁹ “学童保育”の法制化以降、補助対象数も年々拡大が図られており、国庫補助対象箇所数は98年度の7,900箇所から04年度には12,400箇所に増加している。しかし、全国学童保育連絡協議会(2003)によると、なお多くの待機児童が存在することなどの問題が指摘されている。

³⁰ 厚生労働省(1994,2004)「就労条件総合調査(旧賃金労働時間制度等総合調査)」。1994年は「旧賃金労働時間制度等総合調査」で12月末日現在、2004年は1月1日現在の状況である。

と配偶者の異動・転勤の不可避性を認めつつも、「その頻度・時期などの見通しが立たないことが一番の悩みである」としている。

以上からすると、企業が社員を雇うに当たって、その家族への配慮が欠かせない時代においては、企業側としても社内・社外結婚を問わずに、女性社員の配偶者の転勤を行う（または転勤が行われる）場合には、以下のような対応の検討が必要といえよう。例えば、（ ）女性社員の希望に応じて、職種の継続等にも配慮しながら、配偶者と同じ勤務地への異動等を行うこと、（ ）転勤の頻度や時期の明確化を図ること（女性社員も、自身のキャリア・デザインの目算が立て易い）などである。

（４）適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の必要性

育児期の在宅勤務は、子供の病気などの家庭の事情や自分の希望に応じて、自宅で弾力的に働けることにメリットがある。在宅勤務を実施している会社や個人はこのメリットを意識して、“在宅勤務ガイドライン”に対する感想としては、労働時間の管理等において弾力的な規定、運用を求める声が強い（なお、対象者によっては“ガイドライン”を「細かくは読んでいないが」とするケースもあり、より分かり易い形での周知が必要ともいえる）。

しかし他方では、『家でも仕事ができる』ことは、半面『家でも仕事をしなければならない』可能性を秘めているかも知れない」（O社Pさん）とする指摘もあり、在宅勤務における時間管理の基本課題は、適正な労働時間と勤務の弾力性とを如何に両立させるかにある。特に育児期においては、育児自体が体力的負担を伴うものであり、適正な労働時間に見合った仕事配分が不可欠である。同時に育児は、子供の急な発熱などに対応するため勤務の弾力性を求めるものでもあり、労働時間規制の緩和の検討も重要な課題となる。

“ガイドライン”策定にあわせて、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、在宅勤務における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とみられるものの、それで今指摘した問題が解決される訳ではない。

以下、概ね小学校入学までの時期を想定し、育児期の女性の在宅勤務による雇用継続効果を高めるため、労働時間管理において、どのような運用や検討が求められるかについて提案してみたい。 と は適正な仕事配分の視点、 と は労働時間規制の緩和の視点からの提案である。

所定外労働を極力避けるための仕事量調整

通常勤務の日はもちろんであるが、在宅勤務の日も極力所定外労働を避けることとし、事前に上司や仕事を分担している同僚と本人とで仕事量の十分な調整を行うことである。既に紹介したように、O社Pさんは「現在のところは、8時間の勤務内で終了できる業務量に抑えているので、家でもやらなければならない、というプレッシャーのようなものは感じてはいない」、またTさんは「平均すれば、仕事の負担が重すぎると感じることはない。

私に仕事が回って来る前に職場のメンバーが作業の前処理を行ってくれているし、会社全体としても私の業務量に配慮してくれているとも思う」としている。

1 日内での部分的な在宅勤務の際は原則として所定外労働を行わないこと

同じくO社Pさんが「1 日の中で、出社とフレックスプレイス勤務の両方を利用した日は、非常に体力を使うという意味で、かえってハードワークになることもある」と指摘している。丸1日の在宅勤務でなければ通勤負担の軽減効果も生まれないわけで、例えば半日単位など1 日内での部分的な在宅勤務の際は、原則として所定外労働を行わないことが必要と考えられる。

「休日の振替」の活用と「労働時間の振替」(仮称)運用の創設

在宅勤務に事業場外のみなし労働制を適用しても(裁量労働制の場合も同様)、休日や休日労働の規制(労基法 35 条、37 条)はなお及んでいる。しかし、典型的な週休2日制のケースを想定し、労働日(平日)に子供の病気などで1日又は1日のうち数時間、仕事が出来なかったものの、業務のスケジュール上、その週明けまでに仕事を仕上げる必要がある場合には、当該の労働日あるいは労働時間を週末の土曜日や日曜日に振り替えることが出来れば、在宅勤務の弾力性のメリットが大いに活用できる。

このうち、平日1日分の労働を土曜か日曜に行う場合は、「休日の振替」に関する解釈例規³¹に基づいて、休日の振替に関する規定を整備して、適正な手続きを行えば、仕事が出来なくなった平日を休日とし、土曜か日曜のいずれかを労働日とすることが可能となる。

他方、労働日(平日)1日分の所定労働時間あるいはのみなし労働時間(例えば8時間)の一部(例えば4時間)を、土曜か日曜に振り替える(この場合、土曜か日曜のいずれかは休日となるので法定の週1日の休日は確保される)という形で労働時間単位での振替を行うことが出来る旨の解釈は現在なされていない。新たに「労働時間の振替」(仮称)に関する解釈例規を設け、その要件、手続き等を明確化することが必要と考えられる。

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

在宅勤務に事業場外のみなし労働制を適用しても(裁量労働制の場合も同様)、休日労働の規制に加え、休憩(労基法 34 条)や深夜労働の規制(同 37 条)はなお及んでいる。

この点に関して、森戸(1999)は「『労働時間を算定しがたい』あるいは『時間配分の

³¹ 労基法の解釈例規では、就業規則において休日を特定したとしても、別に「休日の振替を必要とする場合休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにはならない」(昭 23.4.19 基収第 1397 号、昭 63.3.14 基発第 150 号・婦発第 47 号)。また、「休日の振替を行う場合には、就業規則等において出来る限り休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましく、また振り替えるべき日については、振り替えられた日以降できる限り近接している日が望ましい」としている(昭 23.7.5 基発第 968 号、昭 63.3.14 基発第 150 号・婦発第 47 号)。

決定に関し具体的な指示をすることが困難』であるのに中途半端な労働時間管理義務が残っているのはおかしい気がする」と指摘しているが、でも一部示したように、育児期の在宅勤務は、子供や本人の都合に応じて労働日や労働時間帯を自由に設定できる場合に、大きなメリットが生じると考えられる。

具体的には、まず休日労働に関しては、平日に行うことが出来なかった仕事を土曜と日曜に分けて行うことが、場合によっては都合がよいケースが存在する場合も考えられる。また深夜労働に関しては、子供の通院や家庭の事情などで昼間だけでは所定労働時間が確保できずに仕事がこなせなかった場合、夕食の準備や後片付け等を考えると、仕事をする時間帯が午後 10 時以降に及ぶ場合が少なからず生じることも考えられる（なお、育児とは直接関連はないが、「在宅勤務といえるほどの実態はなくなると思うが、業務を遂行する上で、休日や夜間に自宅で 10 分でもメールを読める環境があることにメリットを感じる」（O社Pさん）との指摘もある）。

そうした場合、会社負担である休日労働や深夜労働の割増賃金（前記のように事業場外のみなし労働制や裁量労働制の場合も適用される）に在宅勤務者が配慮し、会社に報告しないまま当該労働が行われる可能性も否定できない。そこで例えば、自らの判断による労働、また自宅という拘束性が低い就業場所、さらに通勤負担がない労働、といった諸条件を考慮し、育児期の在宅勤務に関しては 1 日または週当たりの所定労働時間の範囲内であれば、基本的に労働者の裁量で、労働日や労働時間帯を設定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とと考えられる。

もちろん、「労働時間の振替」も含めて労働時間管理に関する新たな解釈や労働時間規制の適用除外については、在宅勤務、それも育児期の女性の在宅勤務のみを念頭においた検討だけではなく、幅広い視点からの議論が必要とされ、早急な結論は出せないといえる³²。

しかしながら、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を示しているといえる。育児期の女性の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議論に、この提案が一素材となればと考える³³。

上記提案の基本的考え方

上記の、 の「労働時間の振替」という発想は、週休 2 日の内、パートタイム労働ではあるが休日を 1 日分減らす結果となる。また に関しては、週 1 日の法定休日が確保されない場合があったり、育児・介護休業法の第 19 条に「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な

³² 森戸（1999）は、裁量労働制や事業場外のみなし労働になお労働時間規制が及んでいることの不可解さに加え、在宅勤務（テレワーク）の範囲内での適用除外議論の限界、裁量労働制全般の見直し、あるいは労働時間規制の適用除外制度導入の是非と絡めたより広い議論の必要性、などの論点を指摘している。

³³ 厚生労働省（2004b）「仕事と生活の調和に関する検討会報告書」では、「職務内容に照らし労働時間規制が必ずしもなじまない仕事につく者については、その者が希望するならば量的なものも含め労働時間規制にとらわれない働き方を可能とする新たな仕組みを導入することが考えられる」と提言されている。

運営を妨げる場合を除き」深夜業をさせてはならない旨の規定があるなど、こうした法律の趣旨に鑑みれば、乱暴な提案との批判がなされることも当然か、と考える。

しかし、あえて、の提案を行った理由は、行政として“ガイドライン”の策定により在宅勤務の実施を認め、また2004年12月に決定した「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」(子ども・子育て応援プラン)により在宅勤務を含むテレワークの普及促進を図る³⁴からには、如何に法律で規制しようとも、「家族や自身の都合に合わせて働く在宅勤務者の労働時間を、事業主が完全に管理することには、かなりの限界があるのではないか」という筆者の認識による。事業場外のみなし労働時間制の適用³⁵で一定の効果はあるものの、上記のように限界も小さくない。

そうした中で、育児期の女性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、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、と考えるからである。

3 今後の研究課題

今回の研究では検討が不十分な点、また検討対象に含めなかった課題、さらに新たな問題意識が生まれ、今後の研究課題とすべきと考えられる主なものは、以下の3点である。

(1) ヒアリング調査の継続と男性の働き方の視点

筆者の力不足から、今回の研究対象は基本的に9ケースの会社、社員、個人を対象としたヒアリング調査に過ぎない。しかし、研究結果から明らかなように、在宅勤務等の実態をみると、進化しつつあるワークスタイルといえ、事例毎に実に多彩であり、また新たに在宅勤務を導入する企業³⁶も多くみられる。好事例のみならず失敗事例も含めてより多くの事例を対象に継続的な調査を行うことが、育児期の女性の雇用継続効果や男性の育児参加促進効果、また育児休業期間の短縮効果や看護休暇を補完する機能、さらに遠隔地での完全型在宅勤務の継続性などの実態について、より新しく詳細な政策上の知見を与えてくれるものと考えられる。

³⁴ 2004年12月24日少子化社会対策会議決定の「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」(子ども・子育て応援プラン)では、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた具体的施策の一つとしてテレワークの普及促進を挙げ、就業人口に占めるテレワーカー(情報通信手段を週8時間以上活用して、時間や場所に制約されない働き方をする人)の比率を、2002年の6.1%から2010年には20%に高めることを目標として掲げている。

³⁵ 厚生労働省(2004b)では、在宅勤務について「例えば、育児や介護の事情を抱える有能な人材の離職の防止に役立つものについては、制約なしで「みなし労働」が認められるように制度を整備することが考えられる」と提言されている。

³⁶ 例えば、日本経済新聞(2004c)同(2005)。

特に、今回の研究では育児期や配偶者が転勤族の女性を主対象に在宅勤務を検討したが、ヒアリング対象の当事者からは、在宅勤務等によって女性の働き方が変わるにより、従来以上に「家庭との両立が女性ばかりにしわ寄せが行くのは納得ができない」とし、「男性の働く環境を、何とか変えてもらいたい」(Pさん)との訴えが聴かれた。また「男性社会における『会社に長くいること＝貢献度が高いこと』という図式が、完全に崩れないと女性側の負担は変わらない」(Eさん)とし、両立負担の女性へのしわ寄せを軽減するには、男性の意識や社員評価の在り方の改革による仕事(＝労働時間)の効率化の必要性の主張も聴かれた。在宅勤務を男性の働き方の視点から捉えることにより、その変革の突破口を探ることも残された研究課題といえる。

(2) 在宅勤務マネジメント等の問題

能力開発や健康管理など在宅勤務の労務管理に関する残された問題、また職場とのコミュニケーションや業績評価、情報管理など在宅勤務マネジメントの問題は、一応ヒアリング項目には含めていたが、本稿では紙幅の制約もあり言及できなかった。一層の調査も含め、その検討も今後の課題である。

特にO社では、制度導入後の10年間で「プロジェクト規模の拡大とスピード化の傾向、また機密情報の漏洩に気を遣う仕事が増えてきている」ため、「フレックスプレイスでの業務遂行は難しいことも多く」なり、「制度の第一目的である主に男性技術者の弾力的なワークスタイルは裁量労働制で確保される」ようになっているとされる。在宅勤務の可能性を拡大させる視点からの業務マネジメントのあり方の研究も課題といえよう。

(3) 在宅勤務、在宅・SOHOワークによる仕事と介護の両立の視点

女性のライフサイクル上、育児や配偶者の転勤とは、ある程度異なった時期の課題と考えられることなどから、今回の研究対象には含めなかったが、ヒアリング各社では在宅勤務の適用理由として、育児と並んで家族の介護が挙げられているケースがみられた(M社、ある時期までのQ社など)。

高齢化の進展の中で、在宅勤務だけでなく在宅・SOHOワークによる場合も含めて、そうしたワークスタイルにより、そもそも仕事と介護の両立が可能かという問題意識も含めて、その実態と課題について研究することも重要な課題である。

*本稿の執筆に当たっては、本稿のレビューをして頂いたJILPT内外の研究者諸氏等から加筆訂正に際してのきわめて有益なコメントを頂戴した。お名前を挙げることは差し控えるが、記して感謝を申し上げます。なおもちろん、本稿にかかる責任はすべて筆者に帰す。

<参考文献・資料>

- 神谷隆之(2004)「在宅・SOHO ワークと女性の就業継続」JILPT Discussion Paper Series 04-003 (<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2004/04-003.html>)
- 厚生労働省(1994,2004)「就労条件総合調査(旧賃金労働時間制度等総合調査)」
- 厚生労働省(2000,2003)「女性雇用管理基本調査結果」
- 厚生労働省(2002)「第1回21世紀出生児縦断調査」
- 厚生労働省(2004a)「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査結果」
- 厚生労働省(2004b)「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」
- 佐藤博樹・武石恵美子(2004)「男性の育児休業」中公新書
- 少子化社会対策会議決定(2004)「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」
- 小豆川裕子・W.A.スピックス(1999)「企業テレワーク入門」日経文庫
- 諏訪康雄(1997)「テレワークの実現と労働法の課題」『ジュリストNo.1117』
- 全国学童保育連絡協議会(2003)「学童保育数調査報告」(<http://www2s.biglobe.ne.jp/~Gakudou/>)
- (社)全国労働基準関係団体連合会編(2004)「在宅勤務の導入に向けた就業規則のポイント」
- Tさん(2002)「転勤でも子育てでも『キャリアリセット』のない働き方」
- (社)日本テレワーク協会“勤労者のライフスタイル・エッセイコンテスト”最優秀賞(国土交通大臣賞)
- (http://www.japan-telework.or.jp/disclosure/essay/pdf/14_pdf/14_s.pdf)
- ニッセイ基礎研究所(2002年)「男性の育児休業取得に関する調査」(厚生労働省委託)
- (社)日本テレワーク協会(2002a)「テレワーク人口等に関する調査研究報告書」
- (社)日本テレワーク協会(2002b)「第3回テレワーク推進賞-IT時代の先進的・創造的な働き方を求めて-」
- 日本経済新聞(2004a)「裁量労働制育児に活用」(5月24日・夕刊)
- 日本経済新聞(2004b)「在宅勤務で育児乗り切る—女性社員が活用」(7月6日・夕刊)
- 日本経済新聞(2004c)「外資系ソフトウェア会社 全社員に在宅勤務制」(8月14日・夕刊)
- 日本経済新聞(2004d)「育休で昇格遅れ 解消」(10月4日・夕刊)
- 日本経済新聞(2005)「外資系医薬品会社、在宅勤務導入へ」(1月5日・朝刊)
- H社I社長(2004)「これで変わるか?! SOHO&テレワーク--厚生労働省、在宅勤務の労務管理ガイドラインを策定」NIKKEI NET ITビジネス&ニュース「ネット時評」(4月22日)
- (<http://it.nikkei.co.jp/it/column/njh.cfm>)
- 堀真由美(2003)「テレワーク社会と女性の就業」中央大学出版部
- 森戸英幸(1999)「我が家が一番? -情報化に伴うテレワーク・在宅就労の法的諸問題」『日本労働研究雑誌 No.467』
- 旧日本労働研究機構(現労働政策研究・研修機構)(1995)「通信情報機器の活用による在宅勤務の展開」
- 旧日本労働研究機構(同上)(2000)「高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究」
- 労働政策研究・研修機構(2004)「在宅・SOHOワークの現場レポート:事例1(H社)」『ビジネス・リーダー・トレンド(2004年10月号)』(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2004-10/p26-31.pdf>)