

第4章 在宅勤務によるフルタイム勤務可能化等の効果

この章においては、育児期における在宅勤務は、保育園等の活用による育児の外部化を前提に、弾力的なワークスタイルとして希望に応じて「出産以前と同等かそれに近い労働時間、働くことを可能にする」性格の両立支援勤務等措置に該当し、必要な場合は所定外労働も含めたフルタイム勤務を可能にするとともに、育児に起因する休暇をなるべく減少させる効果を持っているのではないか、という本稿の2番目の仮説を検証する。

1 育児期における両立支援勤務等措置の実態

労働政策研究・研修機構（2003）「育児や介護と仕事の両立に関する調査」により、育児期間中（当該調査では末子が就学以前の期間）の両立支援勤務等措置の導入・利用の状況を概観すると（図表4-1-1）、措置の導入状況に関しては、「短時間勤務制度」と「残業の免除」が約4割、続いて「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と「休日の免除」が3割強と、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を除き、労働時間を短くする、あるいは所定外や休日には働かせない措置が上位を占めている。

図表4-1-1 両立支援勤務等措置の導入・利用状況（複数回答） (%)

	導入企業割合	利用雇用者割合	出来れば利用したい雇用者割合(A)	制度はあるが利用しづらいから利用せず(B)
短時間勤務制度	42.7	(14.1)	(32.0)	20.9/ 6.7
残業の免除	41.5	13.0	23.0	19.4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	33.2	9.7	26.6	11.8
休日労働の免除	32.2	5.8	16.9	13.3
フレックスタイム制	14.4	15.1	29.7	6.1
ベビーシッターの費用補助	1.9	2.5	25.1	2.5
在宅勤務（在宅労働）	1.1	6.1	32.5	1.7
託児施設の設置運営	0.3	1.6	25.9	0.8
その他	4.3	2.5	1.3	7.4

（資料）労働政策研究・研修機構（2003）「育児や介護と仕事の両立に関する調査」

（注）1. 企業調査は全国の30人以上企業を対象に郵送調査。対象2万社の内、有効回答2,781社で有効回答率13.9%。育児個人調査（雇用者）は、㈱インテージのモニター会員より「末子が就学以前の民間企業雇用者男女」という条件を満たす個人を対象に無作為抽出（男女比は半分）。電子メールで調査を依頼し、Webサイト上に掲載した調査票にアクセスして回答を記入し送信（有効回答2,047人）。調査時期は企業調査とともに2003年3月。

2. 育児個人調査（雇用者）の「短時間勤務制度」は、「1日当たりの勤務時間の短縮」+「週・月の所定労働日を減らす」の値で、重複回答分は除く。「短時間勤務」の(B)の20.9%は前者、6.7%は後者の値。

次に、雇用者による各措置の利用状況に関しては、基本的に導入企業割合が高い措置ほど利用者割合が高い傾向にあるものの、導入企業割合に対して相対的に利用者割合はかなり低い。また各措置とも、実際に利用していないが「出来れば利用したい割合（A）」が利用者割合を上回る一方、利用していない理由としては「職場に制度がない」が過半を占めており、制度の導入と労働者のニーズに不一致がみられる。

他方、「制度はあるが利用しづらいから利用していない」とする者の割合（A=100%としたBの値）は、「1日当たりの勤務時間の短縮」と「残業の免除」で約2割と高く、労働時間限定的な働き方が利用しづらい状況がうかがえる。こうした中、フレックタイム制度は利用者割合が約15%と最も高く、また在宅勤務は約6%と導入企業割合の約6倍と、弾力的でフルタイムで働ける制度の利用・実施が相対的に大きくなっている。

なお2005年度から法制化された「小学校入学までの子の看護休暇制度」についても、同育児個人調査によると、勤務先に当該制度があるとする割合は8.9%である一方、過去1年間に子供の看護のために休んだ時の休み方（複数回答）としては、年次有給休暇（55.9%）や欠勤（年休・看護休暇等以外の休み）（28.2%）が中心で、看護休暇は1.3%に過ぎない。

以上のように、現行の育児期における両立支援勤務等措置としては、なるべく休暇を増やし、また労働時間を短くする制度が中心となっているが、それらの利用率はあまり高くない一方、フレックタイムや在宅勤務といった措置の利用率が相対的に高いとともに希望率も高く、出産以前と同様に労働時間を減らさず、休暇も増やさずに働ける選択肢は、充分には用意されていない状況にあるといえる。

2 フルタイム勤務への希望の実態

こうした中、女性、特に在宅勤務の可能性が高いと考えられる専門・技術職の割合が大きい高学歴女性が、働き続けていくために必要と思う支援策のうち、企業に対する希望としては「育児休業制度の充実」に続いて、ワークスタイルに関しては「フレキシブルな働き方」というフルタイムを前提とした勤務形態が、「残業減少や時間短縮」といった時間限定的な働き方への希望をやや上回っている（図表4-2-1）。

また前記の労働政策研究・研修機構調査（2003）によると、「仕事と子供の関係について思うこと」という質問への女性雇用者の回答（複数）としては、「仕事と育児で生活にメリハリができた」（49.8%）に次いで、「子育てをしているために仕事が十分にできない」（38.1%）ことが挙げられている。

ヒアリング事例の中にも、t社Uさんのように「育児期間においても、可能な範囲で出来る限り仕事に取り組み自分のキャリアを積んでいくためには、短時間勤務のほかにフレックタイムがもっと活用されてよいのではないかと思う。もちろんフレックタイムも万能ではないが、保育園の送迎や子供の急病などに対応しつつ、フルタイムで働ける制度と考える。短時間勤務の場合、多忙な時期にいくら残業して成果を出しても、短時間勤務利用のレッテ

ルによって評価面でのマイナスを逃れられず、正直納得しがたい部分があるが、フレックスであれば、そういう見方は多少緩和されるではないか」とし、評価面でのマイナスを逃れられない短時間勤務制度より、フルタイムで働けるフレックスタイムを希望する声も聴かれる。

図表 4-2-1 女性が働き続けていくために必要と思う支援策 (M.A. 上位項目)

<企業に対する希望>		<行政に対する要望>	
・育児休業制度の充実	12.5%	・保育所の設置・充実	37.2%
・企業・上司・職場の理解	7.8%	<地域社会等への要望>	
・フレキシブルな働き方	7.8%	・家族・夫の参加・理解	8.5%
・残業減少や時間短縮	6.1%		

(資料)「高学歴女性と仕事に関するアンケート調査」(1998)日本労働研究機構(2000)『高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』所収

(註) 1. 質問「あなたは、女性が働き続けていくためにはどのような支援策が必要だと思いますか。ご自由にお書きください(会社や行政、地域社会に対する要望など)」に対する自由記入を分類、集計。

2. 指摘率は一見低率にも見えるが、その解釈には「自由記入」という回答方法を勧奨する必要がある。

また、英国の DTI²⁹調査(2003)からも興味深い傾向が指摘できる(図表 4-2-2)。柔軟な就業形態を利用可能な雇用者のうち、実際に過去一年間にその就業形態で働いた者の割合をみると、パートタイム、期間限定時短制度(一定期間のみ労働時間を短縮して、その後通常の労働時間に回復)やジョブシェア(フルタイム労働を複数人で分けて労働時間を分割)といった「時短型」³⁰の就業形態よりも、在宅勤務(雇用者が労働時間の全部または一部を自宅で行う³¹)やフレックス勤務といった「裁量型」のフルタイムで働ける就業形態を選択している者の割合が高くなっている。特に子供(19歳未満)がいる雇用者に限っても、その傾向に違いは見られない。

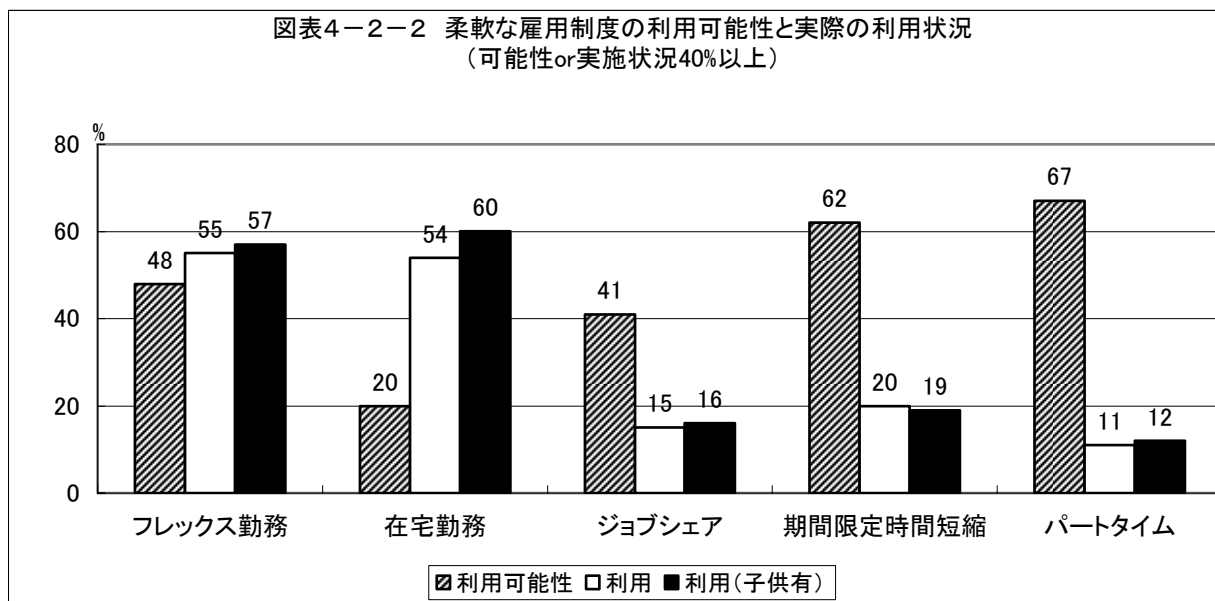
このことは、単に労働時間が短いことよりも、自分の「裁量」で労働時間帯を決定出来ることが、仕事と生活の調和に効果が高い側面があることを示していると考えられる。また、藤森(2004)は「人々が『時短型』をあまり利用しない背景としては、労働時間短縮によって収入減少を懸念することが考えられる。フレックスタイムや在宅勤務であれば、直接労働時間を減少させるものではないので、収入減を回避できる。また『時短型』の就業形態は雇用保障やキャリア形成に悪影響になるとして、雇用者が敬遠したことも考えられる」とし、収入減やキャリアへの悪影響の問題も指摘している。

²⁹ DTI とは、'Department of Trade and Industry' の略称である。

³⁰ この「時短型」と次行の「裁量型」の分類は、藤森(2004)による。

³¹ DTI 調査では、具体的には 'Work from home on a regular basis' とされている。

図表4-2-2 柔軟な雇用制度の利用可能性と実際の利用状況
(可能性or実施状況40%以上)



(資料) MORI (2004) The Second Work-Life Balance Study; Result of the Employees' DTI Employment Relations Research Series No.27

- (註) 1. 2003年DTI調査は、16～65歳までの5人以上の事業所の雇用者2003名に対する電話によるヒアリング調査。自営業者、失業者、事業主は調査対象から除く。調査期間は2003年1～2月。
2. 「利用」とは、各就業形態について「利用可能」と回答した雇用者の中で、過去1年間にその就業形態で働いた者の割合を示す。
3. 「パートタイム」は、同就業が可能であって、しかも現在フルタイムで働く者を対象に、「過去1年間にパートタイム労働」をした者の割合を示す。
4. 「子供有」とは、同就業形態を「利用可能」とした者のうち、19歳以下の子供を持つ親を対象。

なお、キャリア形成に関しては、「労働時間短縮がキャリア形成に悪影響を与えるかどうかと思うか」という問に対して、51%が肯定し、38%が否定しているのに対して、「『裁量型』の就業形態がキャリア形成に悪影響を与えるか」という問には、肯定が30%、否定が46%となっている³²。雇用者は「時短型」より「裁量型」の方がキャリアに悪影響を与えないと考えている。

ヒアリング事例からは、子供さんが病気がちで十数年、完全型と部分型のフレックスプレイスを混在させながら勤務を続けてきたA社dさん(技術職の女性)の場合も、「育児勤務(当社の場合、原則、子の小学校入学まで)期間中は、規則に従って上司と相談の上、裁量労働制(1日9時間のみなし労働)の短時間勤務(1日8時間)が適用されていた」が、「病気がちの子供さんを抱えながらも、小学校入学までの育児期間中、1日8時間の勤務が可能であったことには在宅勤務の効果も大きかったと考える」ともされている。

先にみたように、女性の育児休業取得率は約7割の水準にまで高まっているが、それはあくまで出産の前後で働き続けている女性に関するデータである。統計的には、出産の前後で

³² MORI (2004)

就業を続けている女性はわずか3割にとどまっている³³。在宅勤務も含む「裁量型」の働き方の選択肢が用意されることにより、キャリア重視等の女性の就業継続率が少しでも高まることが期待できる。

3 在宅勤務と他の措置との併用実態とフルタイム勤務可能化効果

さて、在宅勤務のフルタイム勤務可能化効果を検討するには、他の両立支援勤務等措置との併用や（在宅勤務日・時における）所定外労働の有無の状況などに留意する必要がある。ヒアリング対象労働者ごとにその状況を整理したのが図表 4-3-1 で、そこから大きく次の5点の特徴が指摘できる。

図表 4-3-1 在宅勤務労働者の他の勤務措置との併用実態と所定外労働等の有無

	完全型	1日単位部分型	時間単位部分型
措置非該当	<ul style="list-style-type: none"> ・ h社 Iさん(2) ・ Q社 rさん ・ Q社 sさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・ h社 Iさん(1) ・ J社 kさん ・ t社 Vさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・ E社 gさん ・ L社 Nさん(1)
始業・終業時刻繰下げ		<ul style="list-style-type: none"> ・ A社 Bさん 	
裁量労働制	<ul style="list-style-type: none"> ・ A社 dさん 		
フレックスタイム		<ul style="list-style-type: none"> ・ E社 fさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・ L社 Nさん(2) ・ L社 Mさん(1)
		<ul style="list-style-type: none"> ・ L社 oさん 	
短時間勤務		<ul style="list-style-type: none"> ・ t社 Uさん 	<ul style="list-style-type: none"> ・ L社 Mさん(2) ・ A社 cさん
		<ul style="list-style-type: none"> ・ L社 pさん 	

- 1) “網掛け”は在宅勤務日・時に、仕事量調整等以外の場合で、必要に応じ所定外労働等が確認される事例。
- 2) 時期によって適用制度が変化している労働者については、順に(1)(2)と付記している。
- 3) A社 dさんに関しては「子供が小学校入学までは技術者対象の1日9時間の裁量労働制が“8時間の短時間勤務”とされていた」とされるが、ここでは“フルタイム勤務”と考える。

第1の特徴は、育児期における勤務支援措置として在宅勤務のみが活用される場合は決して主流とはいえないことである。ただし単独で活用される場合も、在宅勤務形態としては完全型（h社 Iさん(2)、Q社 rさん・sさん）、1日単位部分型（h社 Iさん(1)、E社 fさん、J社 kさん、t社 Vさん）、時間単位部分型（E社 gさん、L社 Nさん(1)）と多様な傾向にある。いずれにしても、これらの場合、オフィスでの通常の労働時間と同様の勤務が行われ

³³ 厚生労働省（2003）『「出生前後の就業変化に関する統計」の概要』（「平成12年度人口動態職業・産業別統計」と「21世紀出世縦断調査」のデータをリンケージして分析）によると、出生1年有職女性（11,897人）のうち就業継続型は29.9%（3,554人）であった。

ており、在宅勤務のみでも育児期のフルタイム勤務に効果があることが確認できる。

第2の特徴は、第1の特徴の裏返しとして、育児期における両立支援勤務等措置として在宅勤務のみが活用される場合だけでなく、他の勤務支援措置と併用される場合も多いことである。すなわち、フレックスタイムの他、始業・終業時刻の繰下げや裁量労働等との併用が行われている（短時間勤務との併用に関しては、次の“第3の特徴”で論じる）。併用によって働き方の弾力性が高まり、フルタイム勤務がより容易に行えるものと考えられる。

第3の特徴は、注目すべき点として、短時間勤務と在宅勤務が併用されている場合でも、法定内³⁴の傾向が強いものの、設定された短時間を超える所定外労働が行われるケースがみられ、在宅勤務の弾力性を活かして、少しでもフルタイムに近い勤務が可能となっていることである。

まずL社Mさんに関しては、在宅勤務の実施が2つの時期に大きく分かれる。1つは、後に紹介するフレックスタイムとの併用時期であるが、もう1つは、2005年6月に体調を崩したが「6月下旬に自宅安静から無事に職場復帰」し、「短時間勤務（10時～16時に設定。実際は（保育園に間に合う）16時40分までいることが多い）での復帰となった」時期である。

「なかなか、業務が設定時間で終わらず歯がゆいが、週末のテレワークを組み合わせ対応している（平日の夜のテレワークは、現在の体調を考え睡眠時間の確保を優先するため、しばらくは行わない）」が、「平日早く帰っている分、時間のある週末にやっておきたいことが山ほどある」としている。以上のようにL社Mさんは、短時間勤務の設定時間を超えて、まず職場で、また週末あるいは帰宅後の平日の夜に、在宅で（法定外かどうかは別にして）所定外労働を行っている。

また、A社cさんの場合は「女性技術者（サポート業務、子供1人、1歳、保育園）」で、「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。しかし、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、非定期に在宅で業務を行う」という。この場合はほとんどが法定内の所定外労働と考えられる。

なお、「二人目の産休に入るまでの約8ヶ月間（2002年10月～2003年5月）、試行実施に参加し」原則週2日の在宅勤務を行ったt社Uさんは、「在宅勤務日の勤務時間は、出社した場合と同様、短時間勤務だった。基本的に、勤務場所が異なるだけで、その他の労働条件は変更なかった。勤務時間帯も出社した場合と同様であり、忙しい時は残業もしてよいことになっていたの、業務量によっては、保育園へのお迎え時間に影響の出ない範囲で残業対応が可能であった」ものの、「実際には、職場の配慮もあり業務量的に、残業を出すまでには至っていなかった。ただ今後は、在宅勤務が適用されたら、業務量に応じ利用したいと思っ

³⁴ 労基法によると1日の法定労働時間は8時間であり、短時間勤務で例えば1日の所定労働時間が6時間の場合、6時間を超える2時間以内の労働時間は、「法定内の所定外労働」となる。

ている」とし、今後の希望を語っている。

以上、ほとんどの場合、法定内にとどまるものと考えられるが、時間単位の部分型在宅勤務により育児との両立を図りながら、必要な場合は短時間勤務を上回る労働時間の勤務が可能となっている。

なお、短時間勤務との併用でもL社pさんの場合は、お子さんの入院・療養という特別な事情に対応するため、「入院中は10時～15時の短時間勤務で対応し、退院後はテレワークと併用しながら、回復に応じて勤務時間を伸ばしていき、まもなくフレックス勤務にする予定である。お子さんの病気は、あまり動かさないほうがよいので、テレワークもまる1日が効果的であるが、状況に応じて柔軟にやっている」ということで、所定外労働は行われていないとみられる。

そして第4の特徴は、部分型、特に時間単位の部分型在宅勤務の場合は、先にみた短時間勤務との併用の場合も含め、所定外労働等（深夜・休日労働含む）が行われる傾向が強いことである。職場だけでなく、帰宅後（あるいは出社前）も仕事ができることのメリットといえるが、同時に勤務にメリハリをつけオーバーワークを防ぐことも重要といえる。

まず、他の両立支援勤務等措置との併用が行われていない場合としては、1日単位部分型のt社Vさんは「頻度は少ないが顧客との関係などで残業が必要な際は、上長に申告して行う」としつつ、同時に「アイデアが浮かんだ時あるいは仕事に集中できる時などの理由で、深夜や休日などに仕事を行うことがないわけではない」ともいう。また時間単位部分型のE社gさんは、週1日「午後、会社から帰宅して、子供が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」としており、場合によっては若干の所定外労働の可能性もありうる。

またL社Nさんは、2005年の1月から週2回程度、通常の出社の後、午後からの在宅勤務を利用していましたが、結局帰宅が遅れがちで、家事を済ませて深夜の在宅勤務となるケースも少なくなかった、といえる。

Nさんの「時間単位」の部分型、特に帰宅後の在宅勤務への感想としては「会社で仕事をするか、家で仕事をするか、その選択肢があるということだと思う。私が在宅で深夜に仕事をしていても、同時に同僚も会社で深夜に仕事をしているので、自分だけが大変なのでなく、むしろ働く場所を選べるのがありがたい」、と同時に「子ども（2005年4月から小学生）はまだ、深夜一人にしておくのは何かと心配な年齢であるし、ベビーシッターさんを深夜まで利用すると経済的な負担も大きい。そういう点で、家でも会社と同じ環境で仕事ができるのはとてもありがたい制度だと思っている」としている。

次に、フレックスタイムとの併用の場合（ほとんどが時間単位の部分型）も、在宅勤務に際し所定外労働等が行われるケースが多い。

L社Mさんは、2005年の春に「小学校入学とともに子供の学童保育が18時までしか預かってくれないという現実に直面」して、「この時期は、フレックスタイム（9時30分～16時

40分、コアタイムは10時～15時）とテレワークを組み合わせて、18時までに学童保育の迎えに行って家事を済ませ、夜は21時30分頃からは自宅で仕事を再開して、それで消化しきれない場合は土日にやるというスタイルで、本当にやっていたのか試行錯誤をしている状況であった」としている。

また、1歳6ヶ月の双子の父親であるL社の技術本部のoさん（海外との接続事業に関するネットワークエンジニア）さんは、母親（妻）が病気で育児が難しくなり、2005年の「2月の終わりから、フレックスタイム制で10時～15時に出勤し、その後託児所に子供達を迎えに行き、家事・育児をこなし子供達が寝た後、業務を再開するやり方となった。海外事業者と仕事をしているので、お客様との連絡が夜中になっても時差の関係から問題なくかえって都合がよいこともある。」という。なお「4月から子供達は認可保育園に入園し、徐々に保育時間を延ばしながらoさんも昼間の勤務時間を延ばし、一方で、今ではまる1日テレワークをする日もあるそうである」ともされ、1日単位部分在宅型の日もあるようである。

そして第5の特徴は、フレックスタイム等と在宅勤務の併用の場合でも、“労働時間帯の分割・変更”が行われるケースでは、所定外労働が行われないケースもみられることである。E社fさんは、「フレックスタイム制で勤務時間を8時15分～17時としており、事前申請で週1～2日、終日の形態でe-ワークを行っている」とし、「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・寝たあと・保育園に行った後）に仕事をする」としている。これは在宅勤務日において、実行的に“労働時間帯の分割・変更”が行われているとみられる。

またフレックスタイムではないが、「職場の所定勤務時間は9時から18時（休憩1時間）の8時間勤務が基本であるが、私は運用の中で9時30分～18時30分になっている」とし、始業・終業時刻の繰下げが行われているA社Bさんの場合も、「出勤帰宅後の在宅勤務（家事終了後の時間帯）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、“労働時間帯の分割・変更”がみられる。

以上のように、在宅勤務における労働時間帯の分割・変更は働き方の弾力性を高め、極力所定外労働を避けつつ、フルタイム勤務を可能にする効果を持っているといえる。

4 短時間勤務とフレックスタイムの比較

在宅勤務との関連で、育児期における両立支援勤務等措置としての短時間勤務とフレックスタイムに関しては、ヒアリング結果から次のような指摘が聴かれた。

一つは、フレックスタイムより短時間勤務の方が使いやすいという声である。すなわちL社Mさんは、（在宅勤務制度がなかった当時）「出産後、育児休職を10カ月取った後、子供を保育園に預け2005年度末までは、短時間勤務制度を利用して9時30分～16時40分の勤

務時間設定をしていた」が、「徐々に生活のペースをつかんだことと何より私自身がもっと仕事をしたいという気持ちが強く、保育園の延長保育が 19 時まで可能だったこともあり短時間勤務の申請はそのままだったが、勤務時間を可能な限り（当時は通勤時間が 1 時間だったので、やれるときは 18 時まで）延ばしていた」という。その理由としては、「もちろん、仕事がないと早く帰れるし、フレックスタイムの場合のように月単位で一定の労働時間を満たすために調整を行う必要もないので、短時間勤務の方が柔軟で、メリットがあった」からである、としている。

他方、「短時間勤務よりフレックスタイム」という指摘もある。t 社 U さんは「(育児休業期間を除く) 育児期間においても、可能な範囲で出来る限り仕事に取り組み自分のキャリアを積んでいくためには、短時間勤務のほかにフレックスタイムがもっと活用されてよいのではないかと思う。もちろんフレックスタイムも万能ではないが、保育園の送迎や子供の急病などに対応しつつ、フルタイムで働ける制度と考える。短時間勤務の場合、多忙な時期にいくら残業して成果を出しても、短時間勤務利用のレッテルによって評価面でのマイナスを逃れられず、正直納得しがたい部分があるが、フレックスであれば、そういう見方は多少緩和されるのではないかとし、短時間勤務適用者への評価の問題を挙げている。

なお E 社は、短時間勤務と在宅勤務の違いを次のように述べている。「当社でも短時間勤務制度を 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。一つ目は、e-ワーク制度は、場所のフレキシビリティを拓けるものであり、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、二つ目は、(前述のとおり、) 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。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」としている。

いずれにしても、在宅勤務と他の勤務支援措置との併用にも見られるように、より多くの選択肢が用意され、各人の希望や事情に応じ、併用も含めてそれらをニーズに応じて効果的に利用できる環境が整備されることが重要といえよう。

5 在宅勤務による育児起因の休暇の回避効果

育児期に子供が急な発熱で病院に連れて行く必要が生じた際や保育園で預かってもらえない時になどに、有給休暇や子の看護休暇³⁵等を使って勤務を休む場合が少なくない。小倉

³⁵ (小学校就学までの) 子の看護休暇は 2005 年度から年 5 日の付与が法律で義務付けられたが、有給であるかどうかは労使の交渉に委ねられているため、無給の場合は有給休暇が優先されると考えられる。

(2003) も日本人の年休取得行動の実証分析を踏まえて「労働者の家族構成、及び家族の状況によって年休を取得する必要性が変わることが多い。この背景には、育児だけでなく子供が病気になった際の看護、親の介護などがあると思われる」と指摘している。

第2章の2 (P26) でみたように、女性労働者を中心に、子供の急病などの日でも、業務上の必要がある場合は、有給休暇や看護休暇を取らずに、1日単位の部分型在宅勤務を活用して、職場にも迷惑をかけず大きな支障なく業務をこなし、育児起因の休暇を回避している。

また、L社Nさんが「今日(5月某日)も一緒にミーティングしていた同僚が、(保育園から)お子さんの具合が悪くなったとの呼び出しがあり、仕事を持ち帰ってお迎えに行った。彼女もテレワーク制度を最大限に活用している」とし、L社Mさんが「明日(7月某日)は午前中自宅でテレワークをし、午後から半休をとり子供の小学校の保護者会に出席する予定である」としているように、時間単位の部分型在宅勤務も、育児起因の休暇を回避したり、短くする効果を有している。

こうした中、これも既に第2章で若干紹介したが、2002年頃より人事部門として「ダイバーシティ(多様性)」をキーワードに、女性が働きやすい職場環境づくりについて検討を重ねていたW社では、「社員の方から『在宅勤務のような働き方ができないか』という意見があり、ヒアリングを行った結果、特に女性社員は『有給休暇を取得して子どもの病気や家族の介護などで会社を休む場合でも、実際には育児や介護の合間に自宅で仕事をしている場合が多く、その点を評価・考慮してほしい』との声が強く聞かれた」という。

そうした声を踏まえてW社では、2005年度より、育児(未就学まで)や介護(要介護度1級以上)に従事している社員に年間20日間までの在宅勤務を認める『Flexibility SOHO Day(フレキシビリティ ソーホー デイ)』制度を開始した(以下、「SOHO Day」制度と呼ぶ)。この制度は「在宅勤務を必要とする社員が、その希望日の前日もしくは当日の朝10時まで上司または管理者の許可を受けることにより、有給休暇を取得せずに、自宅での就業を可能とする」点に特徴がある。子供の急な発熱に際しても、自宅でも仕事が必要な場合や可能な場合には、当日午前中の10時までの連絡により、有給休暇または子の看護休暇(有給)を取得せずに、在宅勤務が可能となる。

ただし、在宅勤務を行っていても子供の体調が悪いときは有給休暇で対応している事例もある。t社Vさんは「長男は身体が丈夫なのだろうか、保育園から発熱などで呼び出しの連絡が来たことは一度もなく助かっている」が、「朝から具合が悪く、病院に連れて行くなどで休んだことは昨年度1年間で夫婦合わせて5日程度はある(いずれも有給休暇で対応した)」としている。またJ社は「子供が病気の際は、在宅勤務ではなく、チャイルドケア休暇(子の看護休暇、有給)や有給休暇の取得が当然と考えている」としている。要は、そうした時でも仕事をしなければならない場合、あるいは希望者にとって在宅勤務という選択肢が存在することに意味があると言えよう。本稿で強調している“選択可能性”の視点である。

さらに、在宅勤務は子供が急病の時でも家で仕事ができるだけでなく、部分型にせよ在宅

勤務を行うことにより子供の体調管理への配慮をより行い易くなり、そもそも子供が体調を崩すこと自体を、事前に予防する効果もヒアリングで指摘されている。

週2日のペースが基本の在宅勤務を行ったことのあるt社Uさんは「子供が小さい間は、できるだけ子供との触れ合いを大切に、健康管理にも気を遣う。eワークによって生み出された隙間の時間を利用して、子供の規則正しい生活を後押しできるのが何よりも嬉しいことである。こうした点で、eワークは**Working Mother**の強い味方である」とし、具体的には「子供の体調の変化にはさまざまな前兆がある。少し無理が続いているかなと思う時は、早めに保育園に迎えに行き家でゆっくり休ませると、急な発熱などはかなり防げるように思う。保育園は、子供の体調によるが、最後は体温という客観的条件（37.5度より低いか高いか）で預かってもらえるかどうかが決まるので、子供に無理をさせないことが結果として親の仕事を後押ししてくれることになる。在宅勤務日が週に2日あると、普段から子供の健康管理にかなり気が配れる」としている。ただし「eワーク実施の際には前日までに上長に実施プランを提出することになっているが、子供が幼い時期は体調の変化が激しいため、当日申し出によるeワーク実施の必要性も感じる」ともしている。

また週2日程度午後から在宅勤務を行ったL社Nさんは、2005年1月からのトライアル2ヶ月間の自己評価として、家庭生活については「大きく変わったことは、生活時間。在宅勤務の日は、出勤しているときよりも夕食の時間を30分以上早くすることができるので、子供の就寝時間がその分早くなった。結果として、この冬、息子はまだ一度も風邪をひいていない」としている。