

第7章 結論、政策的含意と今後の研究課題

本稿では、育児期における在宅勤務によるフルタイム勤務等の可能性について調査研究を行い、以下その結論、政策的含意と今後の研究課題について述べるが、その前に読者に無用の誤解を与えることを避けるために、明記しておきたいことがある。それは本稿の目的は、何も育児期の労働者は育児休業期間を短くし、また看護休暇も取らず、さらに短時間勤務も行わずにフルタイムで働くべきである、と主張することでは決してない。

あくまで育児期の労働者の働き方のニーズは多様であり、それに対応した多様な勤務形態の選択肢が用意されていることが、キャリア重視の女性の場合などを含めて育児と両立した勤務継続や男性の育児参加などにつながると考えるからである。例えばヒアリングでは、かつての勤務先で出産を考えたNさん（現在はL社）は、「もちろん、短時間勤務でも十分な成果をあげて昇進していく方もいたけれど、卓越した能力と、並々ならぬ努力を積み重ねての結果で、自分自身そこまで頑張れるかどうか、とても不安だった」という。そこで、Nさんが「選択したのは『退職』だった。心の奥には、育児休業することで、同僚に遅れをとる自分の姿が許せないと思う気持ちも、正直あった」としている。

もちろん、Nさんのように十分な成果を上げて働くことを優先的に考える労働者ばかりではなく、また常時仕事優先の業務環境にあるわけでもないことは言うまでもない。このため在宅勤務を、育児期におけるフルタイム勤務等を可能にする両立支援勤務等措置の側面から見た場合、重要な点は、育児期における在宅勤務を実際に何万人の労働者が行っているかということではなく、何万人の労働者にそうした選択肢が与えられているかという点（選択可能性の視点）にある。現に「SOHO Day」制度を導入したW社では、「制度は導入してよかったと考えている。実際に利用していない人でも、いざという時にこうした制度があると思うと、安心して仕事ができるという意見が寄せられている」としている。

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

1 3つの仮説の検証結果と時間管理等の課題

(1) 3つの仮説の検証

本稿では、育児期における在宅勤務について3つの仮説を立て、各々検証を行ったが、その結果は次のようになった。

ア 育児休業期間の短縮効果

第3章では、育児期における在宅勤務は、勤務期間のブランクを防ぐという意味で、（現状では取得するのは、ほとんどが女性なので）女性労働者の希望に応じ“育児休業期間を短く”することに効果があるのではないかと、という第1の仮説を検討した。

その結果、統計的には女性全体で見れば育児休業の取得率が高まるなかで、取得期間の長期化傾向が確認され、今後も一層の長期化の可能性もある一方、ヒアリングでは出産後在宅勤務が可能な女性の場合は、会社・個人とも取得期間が短くなる傾向が見られるとされる事例とともに、そうした傾向は見られない事例とに分かれた。在宅勤務制度が利用できるからといって、全ての場合に育児休業期間が短縮される訳ではなく、個人の考え方や会社全体の傾向などの様々な要因が影響を与えていることが考えられる。

いうまでもなく乳児段階での育児負担は特に大きく、法律上も労働者の希望に応じて原則として子が満一歳までの育児休業取得を事業主に義務づけていることは、女性の勤務継続に大きな意味を持っている。同時に、今後さらなる需要拡大が期待されるとともに、技術変化の激しいIT関連職種を中心に、希望者や必要者にとっては、在宅勤務により育児休業期間、すなわち所得・キャリア・業務知識ロスの期間を短縮し、弾力的な勤務形態でより早期に仕事に復帰できる選択肢が存在することに、大きな意義があると評価できる。

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も含め、人事評価への影響（あるいはその懸念）に左右されずに、育児休業の取得期間を自己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。

イ フルタイム勤務可能化等の効果

第4章では、育児期の在宅勤務は、保育園等による育児の外部化を前提に、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あるいはそれに近い労働時間を可能にするとともに、育児に起因する休暇を減らすことに効果があるのではないかと、という第2の仮説を検討した。

その結果、まず育児期における労働者の在宅勤務の実施実態としては、①両立支援勤務等措置として在宅勤務のみが活用される場合は決して主流とはいえないが、単独活用の場合、形態としては完全型、1日単位部分型、時間単位部分型と多様な傾向にあるとともに、フルタイム勤務が行われており、在宅勤務のみでもフルタイム勤務に効果があること、②在宅勤務が他の両立支援勤務等措置と併用される場合も多く、フレックスタイムの他、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げや裁量労働などとの併用が行われると、それによって働き方の弾力性が高まり、フルタイム勤務の可能性がより大きくなること、③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、法定内（あるいはフルタイム勤務者の所定時間内）の傾向が強いものの所定外労働が行われるケースがみられ、そうした場合在宅勤務の弾力性

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、④部分型、特に時間単位部分型の在宅勤務の場合は、短時間勤務との併用の場合も含め、所定外労働が行われる傾向が強いこと、⑤フレックスタイム等と在宅勤務の併用の場合、“労働時間帯の分割・変更”が行われるケースでは、所定外労働が行われないケースもみられること、といった特徴がみられる。

また、在宅勤務には子供の急な発熱などに際し、有給休暇や看護休暇を取らずに自宅で業務が可能となる効果が確認され、特に、年間の日数を限定しつつそうした日に当日の朝までの連絡で在宅勤務の実施を許可する制度の事例もみられる。

以上のように、在宅勤務は育児期における両立支援勤務等措置として、必要な場合は所定外労働も含めたフルタイム勤務あるいはそれに近い労働時間を可能にするとともに、育児に起因する休暇を減らすことに効果があることが明らかになった。

繰り返しになるが、ここでは、在宅勤務は必要とされる場合に、そうした機能を持っていることを指摘しているだけで、在宅勤務を行っているから所定外労働を行い、また育児を理由とする休暇を取らないことを決して強制するものではない。あくまで、そうした選択肢も存在することが望ましいことを指摘しているにとどまる。

ウ 男性の育児休業の代替効果

第5章では、在宅勤務が育児期における両立支援勤務等措置として、希望に応じ育児休業期間を短くすることに効果があり（第1の仮説の成立）、必要な場合は所定外労働も含めたフルタイム勤務あるいはそれに近い労働時間を可能にするとともに、育児に起因する休暇を減らすことに効果があるとすれば（第2の仮説の成立）、所得確保義務が大きい傾向などにある男性にとっては、在宅勤務が一定の範囲内で育児休業の代替措置あるいは次善策になり得るのではないか、という第3の仮説を検討した。併せて、他にはどんな勤務形態が男性の育児参加に効果があるか、また男性の短期の育児休業の事例についても検討した。

生活のための所得の必要性や本人のキャリア志向、他方会社側からみた人材の必要性の観点からは、男性社員にとって育児休業は取りにくいのが実態であるが、その場合でも、保育園など育児の外部化を大前提に、在宅勤務という選択肢もフレックスタイムなどと組み合わせることにより、育児休業と同等の効果を有する事例がみられた。なお在宅勤務単独、それも部分型（1日単位、時間単位）でも、相応の育児参加効果がみられた。

また在宅勤務以外にも、裁量労働、フレックスタイムや交代制・シフト勤務など男性の弾力的な働き方も育児参加促進効果を持ち、特に母親と父親の労働時間帯をずらせる場合に効果が大きいことが明らかとなった。

さらに、男性の育児休業については、まず短期のケースからの実績作りの重要性を示す事例もみられた。

(2) 労働時間等の管理の実態と課題

対象者の適用基準、実際の実施手続きや時間管理等の実態や課題を検討した結果は、以下のとおりである。

ア 在宅勤務対象者の適用基準、申請・承認手続きの実態

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も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、実施対象者の適用を絞ったり、承認審査や更新手続きを行うことなども、合理的なものと考えられる。

イ 在宅勤務の実施手続きと時間（業務）管理の実態

在宅勤務の実施手続きと時間（業務）管理の実態は、ほとんどの事例において原則として事前申告・承認と事後報告のセットで実施手続きと管理が行われている状況にある。特に時間（業務）管理に関連しては、成果主義との組み合わせで在宅勤務が運用されているケースが多い。

また、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に対応した出社義務の一方、労働者側の事情に応じた対象日の変更や予定外の実施など、柔軟な対応が図られている。

ウ みなし労働制適用の実態と課題

2004年から一定の条件の下、在宅勤務にも事業場外のみなし労働時間制の適用が可能とされているが、それからの期間が短いこともあり、ヒアリング事例には適用事例はみられなかった。

事業場外のみなし労働の適用を念頭に置いた「テレワーク休暇」の提案がみられるなど、育児期においてニーズが高い子供の急病などに対応した間歇的労働による在宅勤務の時間管理に関しては、事業場外のみなし労働制の適用が効果的とも考えられる。

しかし、当該の目的のために導入されている「SOHO Day」制度の事例をみると、限定された日数と徹底した成果主義の下、実態としては福利厚生制度的な側面も含みつつ、一律にフルタイム勤務とみなす手法を採っているなど、通常の意味での事業場外のみなし労働制の適用には、みなし労働時間の設定の難しさなど多くの課題が存在している。

エ 所定外労働等の実態と課題

育児期における対応した在宅勤務に際しての所定外労働等（深夜労働、休日労働含む）の実態としては、大きく①基本的に所定外労働はほとんど行われないケース、②短時間勤務と

の併用で法定内(あるいはフルタイム勤務の所定内)中心の所定外労働等が行われるケース、③フルタイム勤務にプラスして所定外労働等が行われるケースとがある。

まず、会社の方針が提示される場合や、職場・上司の配慮が行われる場合は、(短時間勤務との併用のケースを除けば)フルタイム勤務が可能になりつつ、基本的に所定外労働が行われない傾向にある。

次に、短時間勤務と在宅勤務を併用して、保育園や学童保育のお迎えに間に合わせながらの帰宅後、家事育児が終わってからの在宅勤務は深夜の時間帯になりがちである。そうすると、1日の勤務時間はフルタイム社員の所定内労働時間を上回らないのに、深夜手当が出ることに当人には違和感があり、深夜勤務が極端にならないような節度を意識しつつも、育児と両立させて好きな仕事を可能な範囲で行うに当たり、現行の労働規制のあり方に疑問を投げかけている指摘があった。短時間勤務の場合、似たような問題は、週末の在宅勤務でも休日労働手当の支給として起こりうる。短時間勤務のもとで弾力的な働き方を求める労働者の意識と、法規制の目的とに齟齬が生じてきているともいえる。

さらに、フルタイム勤務にプラスして自宅で所定外労働等を行うパターンとしては、小学校低学年の子どもはまだ、深夜一人にしておくのは何かと心配な年齢で、ベビーシッターを深夜まで利用すると経済的な負担も大きく、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ケースや、狭い意味の育児目的だけでなく、共働きで子供が幼くても、深夜労働などの自由な働き方により、仕事を締切りまでに終わらせ、その後に半日年休を取って、たまには豊かな時間を過ごすことに在宅勤務を活用しているケースもみられる。これらも自由な働き方を求める労働者の意識と、法規制の在り方の間に齟齬が生じてきているケースといえる。

2 政策的含意

以上、整理した本稿での検討の結果に基づき、育児期間を概ね小学校低学年期までと想定して、その政策的含意を考察すると、以下のようなになる。

(1) 働き方の選択肢の拡大と併用の促進

まず、育児期において仕事との両立のため活用し易い勤務措置は、労働者の性や職種のほか、キャリア志向の度合いや希望する労働時間数、また育児への考え方などによって極めて多様といえる。

このため、育児期にはなるべく休み、労働時間を短くしたいという労働者だけではなく、キャリア志向や所得動機などにより、希望があれば育児休業期間を短縮し、また育児と両立する労働時間数を出来るだけ増加させ、さらに子供の急病などの日でも必要があれば可能な範囲で勤務を行うこと可能にする働き方を望んでいる労働者も一部には存在する(例えばIT関連等の専門職)と考えられる。そうした労働者のためには、労働時間帯だけでなく、勤

務する場所の視点も含めて、弾力的な働き方を幅広く用意する必要がある。

ア 「勤務時間の短縮等の措置」への在宅勤務の追加の検討

育児・介護休業法では3歳未満の子を養育する労働者のために、いずれかの措置の導入が義務付けられた「勤務時間の短縮等の措置」の中には、労働時間帯の弾力性を高める措置として始業・終業時刻の繰上げ・繰下げやフレックスタイム制度があるが、場所に関する弾力性を高める選択肢は用意されていない。その選択肢の一つとして在宅勤務を加えることの検討が必要と考えられる。

イ 複数措置導入の義務化の検討と併用の促進

しかしながら在宅勤務は、①対象職種の制限が小さくないこと、②毎日のように恒常に行える可能性は小さいこと、などの制約も小さくないものの、実態的には、在宅勤務がフレックスタイムや短時間勤務など他の勤務措置と併用されることで、例えば短時間勤務＋帰宅後の在宅勤務によりフルタイムに近い勤務が可能となるなど、効果がより高まっている側面も見られる。

このため、在宅勤務を「勤務時間の短縮等の措置」に加えるに当たっては、同時に“いずれかの措置”ではなく“複数の措置”の導入を義務づけることの検討により、選択肢の多様化を図ることが必要と考えられる。併せて、在宅勤務も含め、各種措置の併用による好事例集を作成することなどにより、併用の促進を図ることも重要といえる。

ウ 適用期間の延長の検討

現行では「勤務時間の短縮等の措置」のいずれかの導入は、子供が3歳未満の時期は法律で義務付けられ、3歳から小学校就学の始期に達するまでの時期に関しては、導入は努力義務とされるにとどまっている。

しかし、全国的な核家族化の進展、地域社会の崩壊、治安の悪化などが指摘される中で、保育園での延長保育がある程度は進む一方、小学校に就学すると学童保育の未整備などから、「子供の保育はどうするかという不安」(L社)で、かえって親への負担が増し、働きにくくなるという問題が発生している(この保育園、学童保育等による育児外部化の問題については後記の(4)で指摘する)。ヒアリング結果からは、両立支援勤務等措置を「せめて小学校低学年までは適用してもらいたい」という切実な女性労働者(t社Uさん)の声が聴かれるとともに、企業側にも「短時間勤務の適用期間を、従来の『小学校入学前まで』から『小学校3年生終了時まで』に延長したら、保育園時代には短時間勤務を申請していなかった社員から新たに申請が届いている」(L社)とする事例もあった。

以上から、少なくとも「勤務時間の短縮等の措置」の適用期間についての努力義務規定を「小学校低学年まで」に広げること、さらにそれを法律義務化していくことの検討も必要と

考えられる。

(2) 男性の働き方の変革

在宅勤務をはじめとする両立支援勤務等措置が(1)で指摘したような方向で充実が図られるにしても、もし女性ばかりがそれらを活用するものとなるならば、「育児負担＝女性の役割」という構図には何ら変化が生まれない。むしろキャリア重視の女性にとっては負担が増すことも考えられる。ヒアリング対象者からは、在宅勤務等によって女性の働き方が変わることにより、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」(A社Bさん)との訴えが聴かれた。男性の働き方も変化することが、男性の育児参加を促す⁵¹とともに、女性の両立負担軽減をより進めるものと考えられる。

ア 在宅勤務による育児休業の代替効果

現行施策においては、次世代育成支援推進対策法等により男性の育児休業取得の促進が図られているが、少なくとも現状では第3章の図表3-3-1でみたように、男性の育児休業取得はほとんど進んでいない。同法に基づく行動計画により、仮に規模301人以上企業に“1人ずつ”モデルケースが生まれるにせよ、それが果たしてどの程度の“呼び水効果”を生むかについては、判断が難しいといえる。

男性の育児参加促進の一般化のためには、育児休業だけでなく、多様な選択肢の提供が効果的と考えられる。特に、在宅勤務が持つ、育児と両立させつつ労働時間を減らさない効果は、相対的に所得動機等が大きい男性労働者にとってメリットが大きいものといえる。100%は無理であるが、ある程度育児休業を代替する効果を有しており、例えば短期(例えば1~2ヶ月程度)の育児休業と、その後の部分型の在宅勤務を組み合わせることなどが、効果的と考えられる。

イ 働く妻と労働時間帯のズレを生み出す働き方の促進

在宅勤務のほかにも裁量労働やフレックスタイムなどが、男性の育児参加を促す効果を持っている。それは、労働時間帯を弾力的に設定でき、妻と夫の労働時間帯にズレを生み出すことにより、子供の保育園のお迎えや急病への対応に当たることが可能になることにある。このため、妻と夫の働き方の組み合わせを工夫することに取り組みれば、妻の労働時間帯と“ズ

⁵¹ ただし、男性の育児協力を前提にしても、子供の数に関してt社Vさんは「現在の会社以外も含む家庭・地域周辺のサポート環境を考えると、男性の協力が普通にある夫婦でも二人が限界と思う」としている。「保育園のクラス懇親会などに顔を出すと、非協力的な旦那さんほど顔を出さず、奥様が不満を述べている。三人を働きながら育てる場合は、会社が協力的であること、配偶者が協力的であること、両親もしくは肉親のサポートが受けられること、なしには成り立たないと思っている。だから現在のような私の協力状況でも、実際は三人も難しいと思っている(3点目の協力が日々得られるのは無理なため)」という。

レ”る時間帯を中心に、夫の育児参加が促進されるとみられる。働く母親の両立負担を少しでも小さくするためには、勤務形態のあり方を夫婦単位で考えていく必要性が大きいという発想である。

（３）在宅勤務の時間管理への対応

育児期でもフルタイム勤務を可能にする効果を持つ在宅勤務は、子供の病気などの家庭の事情や自分の希望に応じて、自宅でも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労働者からはこのメリットを意識して、また実際の経験から、労働時間の管理等において弾力的な規定、運用を求める声も聴かれる。

A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Iさんは「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。

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（A社B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といえる。特に育児期においては、育児自体が体力的・精神的な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。

以下、概ね小学校低学年までの時期を想定し、育児期における両立支援勤務等措置としての在宅勤務の効果を高めるため、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。アは適正な仕事配分の視点、イはみなし労働の長所・短所の視点、ウとエは労働時間規制の緩和の視点からの提案である。

ア 過度な負担を避けるための仕事量調整

フルタイム勤務の観点から在宅勤務を活用する場合であっても、通常の出勤勤務の日を含め出来るだけ所定外労働（短時間勤務の場合は、極力フルタイム勤務の所定労働時間を超える労働）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が重要である。

イ 労働時間の算定方法のあり方：みなし労働より事前申告・事後報告方式の必要性

2004年の“在宅勤務ガイドライン”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、自己管理を徹底し、効率的に働く必要性が特に大きい育児期における在宅勤務については、当人の自己管理意識を高めるためにも、通常の事前申告・事後報告による時間管理の方が、適していると考えられる。

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転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」と提言されているが、特に、子供の急病などに対応して、在宅で間歇的に労働を行う日においては、それは理想的にはあり得ても、実務上は各人各日の実際の労働時間が千差万別であるそうした労働日のみなし労働時間を、事前に設定することには相当な困難が伴うものとみられる。こうした観点から、育児期における労働者の在宅勤務への一律の事業場外のみなし労働適用は、妥当とは考えられない。

ただし、ヒアリング事例には、成果主義評価と組み合わせ、日数を限り、福利厚生制度的な側面も含めつつ⁵²、事業場外のみなし労働的に子供の看護等の日の在宅勤務をフルタイム勤務とみなすケースがある。こうしたケースのほか、子供の看護等の日における在宅勤務に事業場外のみなし労働制を活用するとすれば、例えば所定労働時間が1日8時間の場合、一律に半日の4時間労働とみなし、法的に取得可能な半日年休（その取得日数に限度を設ける⁵³）と組み合わせることも一案として考えられよう⁵⁴。

なお、年次有給休暇の時間単位での取得が可能になった場合⁵⁵においては、事前申告に基づき、間歇的ではあっても相当程度仕事に専念した概ねの時間帯、時間数を本人が申告することにより、所定労働時間に満たない部分を年休（同様にその合計日数に限度を設定）として処理する運用を整備することも考えられる。

また、以上のような対応により、結果的に年次有給休暇の取得が減少することがないように、有給休暇が本来の目的（実際に休む休暇）のため活用されるよう、その取得促進を図ることが重要である⁵⁶。

⁵² 柳原（2005）では、「福利厚生のカフェテリアプランの一つとして用意する方法も一例であろう」として、類似の趣旨の提言がなされている。

⁵³ 野田（2005）は「年休をできるだけ長期連続休暇として利用することが休暇利益である」と指摘している。

⁵⁴ 柳原（2005）では、前記のように「年休半日分をテレワーク休暇1日分に振り替えることを可能にするなどの方法が考えられる」という形で、同趣旨の提言がなされている。

⁵⁵ 厚生労働省（2006）でも、本稿と同趣旨の観点から、取得日数に上限を定めることなどを条件に、その提言が行なわれている。

⁵⁶ 厚生労働省（2006）では、一定日数につき、使用者が労働者の希望を踏まえて、あらかじめ具体的な取得日を決定することを義務づけること、などの提言がなされている。

ウ 「労働時間の振替（仮称）」運用の創設

育児期であっても「好きな仕事をできるだけやりたい」とするL社Mさんの事例にみられるように、短時間勤務に退社後や休日の在宅勤務を組み合わせると、育児と両立させつつ、弾力的な形でフルタイムに近い時間働くことも可能となる。

しかし、そうした場合、短時間勤務適用者の1日あるいは週の“実”労働時間が、フルタイム勤務の労働者の1日あるいは週の所定労働時間以内であっても、休日労働あるいは深夜労働に該当する可能性がある。休日労働あるいは深夜労働に該当し、休日労働手当や深夜労働手当が支給されることになると、通常勤務の労働者と自分を比較して、Mさんのように気兼ねをしながら働くことや、万一その気兼ねが休日や深夜の労働の不申告につながるようなことがあるとすれば、不合理といえる。

このように、仮に事業場外のみなし労働制あるいは裁量労働制を適用しても、在宅勤務にも、休日や休日労働の規制（労基法 35 条、37 条）や深夜労働の規制（同 37 条）はなお及んでいる⁵⁷一方、育児期における在宅勤務は、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。法規制と労働者ニーズの間にミスマッチが存在している。

そこで、まず短時間勤務者が休日に働く場合の対応策の可能性を考えてみよう。例えばフルタイム勤務労働者の所定労働時間が1日8時間の場合で、6時間の短時間勤務労働者が、（典型的な週休2日制を想定し）土曜か日曜いずれかに在宅で4時間働いた場合（この場合、実態的には法定の週1日の休日は確保される）、それを2時間ずつに分けて、2日の勤務日（例えば木曜と金曜）の残業として働いたものとして、振り替える運用は出来ないであろうか。休日に関しては、「休日の振替」に関する解釈例規⁵⁸が規定されているので、その発想を参考に、新たに「労働時間の振替（仮称）」の解釈例規を整備する考え方である。これにより、短時間勤務者が建前上は休日を減らさずに、通常の勤務日は短時間勤務しながら、週末を利用しながら、必要な（もちろん本人も希望する）場合にフルタイム的に働くことが可能となる。

エ 労働日や労働時間帯の設定に関する規制のあり方についての見直しの検討

次は、週末に4時間働く場合でも、土曜と日曜に2時間ずつに分けて働いた方が都合がよい場合も考えられる（このケースでは実態的にも週1日の休日も確保されない）。また、労働

⁵⁷ 森戸（1999）は『労働時間を算定しがたい』あるいは『時間配分の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。

⁵⁸ 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）。

時間帯の分割・変更による帰宅後等の在宅勤務の場合（終日の在宅勤務のケースも含む）、例えば2時間にせよ、家事や子供が寝るのを待ってから仕事を再開すると午後10時以降の深夜労働に当たる場合が少なくないとみられる。

そこで、①自らの希望による労働、また②自宅という拘束性が低い就業場所、さらに（終日在宅勤務や週末の場合は）③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フルタイム勤務労働者の所定（または一定限度内の所定外）労働時間の範囲内であれば、上司への事後報告は行いつつも、基本的に労働者の自己管理の下で、労働日や労働時間帯を自由に設定（労働時間帯の分割・変更）できる制度の是非について検討することも意味があるものと考えられる。

もちろん、こうした制度の対象は、何も短時間勤務者だけを念頭に置くのではなく、フルタイム勤務労働者も含めて考えることが必要といえる。そうすれば、Vさんの事例のように、仕事の締め切りが迫った時、朝早く起きて家で仕事をし、仕事を済ませた後、年休（半休）の取得ではなく、前記の「労働時間の振替（仮称）」運用により、日頃育児負担の大きい妻とのリラックスタイムを過ごすことも可能となる。

オ 上記提案の基本的考え方

上記ウの「労働時間の振替（仮称）」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1日分の休日を減らす結果となる。またエに関しては、週1日の法定休日が確保されない場合もあり、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ありえるか、と考える。

しかし、あえてウ、エ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⁵⁹からには、如何に法律で規制しようとしても、「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。同時に、事業場外のみなし労働時間制の適用は一定の効果はあるものの、上記のように自己管理の徹底の面からは欠点も考えられる。

そうした中で、育児期における労働者が在宅勤務での弾力的な働き方のメリットを享受しつつ、同時に働き過ぎを防ぐためには如何なる対応が必要かという観点からは、仕事量の十

⁵⁹ 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。

分な調整を図って所定労働時間（あるいは一定限度内の所定外労働）を守ることを原則に、一定の弾力性の範囲を示した上で労働時間の自己管理を徹底させながら、上司への事後報告は行わせつつ、労働日や労働時間帯の自己設定を認めることが一つの方法ではないか、と考えるからである。

カ 「新しい自律的な労働時間制度」の提言との関係

もちろん、「労働時間の振替（仮称）」運用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例外規定については、在宅勤務、それも育児期における在宅勤務のみを念頭においた検討だけではなく、幅広い視点からの検討が必要とされる⁶⁰。

今年取りまとめられた厚生労働省（2006）「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」では、ホワイトカラー労働者と働き方の多様化、また自律的に働き、その成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者の増加に対応するため、以下の4つの要件いずれにも該当する労働者を対象に、新たな労働時間規制の適用除外の枠組み（「新しい自律的な労働時間制度」）を創設することが提言されている。その4つの要件とは、

- ① 勤務態様要件：職務の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること。また、労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるものではなく、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること。
- ② 本人要件：一定水準以上の額の年収が確保されていること。また、労働者本人が同意していること。
- ③ 健康確保措置：実効性のある健康確保措置が講じられていること。
- ④ 導入における労使間の協議に基づく合意

とされているが、これらの要件をすべて満たす者として、例えば、「企業における中堅の幹部候補生で管理監督者の手前に位置する者」や「企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー」といった者が、対象労働者の具体的イメージとして示されている。

もちろん、議論の対象が異なるので直接比較することに大きな意味はないが、晩婚化（同時に高齢出産）傾向が強まっているとはいえ、こうした対象労働者のイメージは、育児期（本稿では小学校低学年まで）の労働者の大半をカバーするとは想定できないとみられる。

また、当該報告書においては「対象労働者は、使用者から出退勤時刻を含めた労働時間の管理を受けない者であり、休日の日数がその労働者の総労働時間の代用指標となり得ると考えられるため、使用者が対象労働者の出勤の有無については把握できるような仕組みとすることが考えられる」とされており、「新しい自律的な労働時間制度」は出勤しない日等の在宅

⁶⁰ 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。

勤務を想定していない可能性も考えられる。

なお報告書では、新制度に関して「適切な健康確保のための措置が確保されていることを前提に、深夜業に関する規定（割増賃金に関する規定等）もその適用を除外することが考えられる」とされる一方、「法第35条の法定休日の規定については、（中略）休日取得の実効性の確保を図る観点から、同制度においてはこの規定の適用を除外しないことも考えられる」とされており、本稿での提案と類似する側面と対立する側面とがみられる。

いずれにしても、在宅勤務は情報技術の進展の中でのホワイトカラー労働の基本的変化の方向の一つを示しているといえる。育児期における在宅勤務にとどまらず、ホワイトカラー労働の労働時間規制の在り方についての今後の検討に、本稿の提案が一素材となればと考える。

（４）育児の外部化の促進

在宅勤務を活用してフルタイム的に働こうとしても、その前提として育児を外部化できる環境が整備されていることが大前提となる。具体的には、保育園や学童保育の整備、充実である。

ア “保育の質確保” も含めた保育園の一層の整備・充実

まず、保育園事情に関しては、ヒアリング結果からは対象年齢の子供がいる場合、ほとんどのケースで保育園、また多くで延長保育が活用されており、（競争率が高かったという事例はあるが）入園枠の限度から入れなかった事例は見られなかった。しかし、認可保育園の実態に関してはt社Uさんから、次のような指摘がなされている。少し長いが引用してみる。

「最近、保育園の保護者からなる父母会より、都議会へ保育予算を削減しないよう請願する署名依頼が来た。現在、国を挙げて少子化対策に積極的に取り組んでいるようだが、実際には、例えば『待機児童解消策推進』といっても、実際区が進めている中身は、現在の保育の質を落とさないよう認可保育園の数を増やして対応するのではなく、保育士の数や保育園の設備（部屋の広さ）はそのままで子供の定員を無理やり増やすことで、待機児童解消が図られているのが実状である。ちなみに、私の子供が通っている保育園も、ここ数年、設備は変わらないまま、幼児クラスの定員が約1.5倍にも増えて、すし詰め状態である。また、人件費削減のため、保育歴の長いベテランの専任保育士の定員は減らされ、代わりに賃金の安い若いパート保育士がここ一年でもずいぶん増えた。おそらく、国政レベルではこのような事態を推測していなかったと思うが、『少子化対策』が逆に、現場では保育の質の低下を生じさせており、本気で少子化対策を考えるならば、少なくとも現状の保育の質を落とさない方法、対策を考えてほしいと思う。あまりに現場を知らない人たちが机上で物事を考えているようにしか思われず、憤りを感じる」という内容である。

少子化対策ため、現場では保育の量の確保を優先するあまり、保育の質が低下しているので、

少なくとも現状の質を落とさないよう対応してもらいたいとの指摘である。統計的にも、2004年10月時点での厚生労働省の調査結果⁶¹によると、全国の認可保育園（公営＋民営）の総定員数約202万9千人に対し入所児童数は約209万人で、定員超過は6万1千人、在所率は103%となっている。特に在所率が100%を超える施設は全体の6割近くを占めており、施設整備が追いついていない実態が明らかである。保育の質の確保が重要な課題といえる。

また、今回のヒアリングでは特段の問題は見られなかったものの、親が在宅勤務を行っている場合入園に際し不利に取り扱われないこと、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⁶²、なども重要な課題である。

イ 学童保育の整備

また、先に勤務支援措置の適用期間の延長を提案したように、小学校に進学してからの放課後の保育ニーズへの対応、いわゆる“学童保育”の整備⁶³も喫緊の課題である。ヒアリングでは、ちょうど2005年度に小学校に入学した子供を持つL社の二人のヒアリング対象女性から、次のような切実な要望が聴かれた。

すなわち、Mさんは「学童保育の保育時間を何とかして欲しい。朝夕の1時間は大きい。夜は19時までは見してほしいし、夏休みは朝8時（現行制度は9時から）からなど、せめて保育園なみの対応が必要だと思う。子どもを一人にしておくには心配であり、昨今の治安の状況もあり不安である。もっと気軽に利用できる制度を充実させて欲しい。この部分がさらに充実すれば、今までどおりの仕事が継続できるひとつの助けになる」と主張している。またNさんも「学童保育が保育園より早く終わるのは、どの自治体でも一緒だと思う。一人でお留守番できるとはいえ、世の中物騒な事件が多いので、夕方18時過ぎに子供一人で帰宅させて留守番させるのも不安なもの。心配で仕事が手につかないくらいなら、仕事を家に持ち帰ってでも早く家に帰りたい、というのが親心。でも、私も新しい職場で仕事のさじ加減がわからず、仕事のペースができるまでは」と、「シッターさんをお願いした」としている。

二人の学童保育の場合、学童保育を利用していてもその時間帯に問題があるとされている。一方、Q社で完全型在宅勤務トライアルが実施されることとなったのは、rさんが「学童保育もままならず、お子さんが小学校に入学したら仕事を継続するのが難しい状態」であることが一因であった。以上、学童保育施設数を増やすこと、及び保育時間帯の拡大を図ることが喫緊の課題といえる。

⁶¹ 厚生労働省（2005）

⁶² 厚生労働省（2005）「2004年社会福祉施設等調査」によると、開所時間が1日11時間を超える延長保育を行う保育園の数は2000年に比べ1.5倍に増えているが、2004年でなお全体の58.5%にとどまっている。

⁶³ “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05年度には13,200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。

3 今後の研究課題

ア 在宅勤務実施形態の多様化や他の措置との併用に関するより詳細な実態把握

本調査研究においては、育児期における在宅勤務に関し、実施形態が完全型や部分型、部分型の中でも1日単位や時間単位といった形で多様化がみられ、同時に他の両立支援勤務等措置との併用の事例も少なからず確認された。今後はできる限り多くの事例収集等により、それらの実態のより詳細な把握を行い、その効果的なあり方等の検討を行うとともに、あわせて本調査研究の3つの仮説に関する本格的な検証を行う必要がある。

イ 夫婦の働き方の組み合わせの視点からみた男性の育児参加に関する研究

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