

# ワークの過去・現在 そして未来は？



## 出席者

**堀越 久代** フリーリサーチャー  
**山口 智子** ホームオフィスナビ談話室リーダー  
**神谷 隆之** JILPT主任研究員

(司会)

**亀山 直幸** 跡見学園女子大学マネジメント学部教授

**亀山** 今日、在宅・SOHOワークが、女性の就労継続に本当に資するものになってきているのかというテーマに重点を置いた議論ができればと思っています。

在宅ワークについては、まず一九八〇年代半ばに夢のような働き方ということで脚光を浴びましたが、ネットワークも組めず、ワーカーも孤立化して下火になりました。九〇年代半ばから再びインターネット等で盛り上がりつつきましたが、この二〇年間に一つの意味づけができないかと考えています。

そういう歴史を経験してきている人たちに、実際の体験もしくは調査研究の歴史の中から、この中身を深めてもらえればと思います。まず、八〇年代に在宅ワークを始め、これらの論点をずっと体験なさっている堀越さんから、自身の経験を踏まえて当時の状況を紹介いただければと思います。

## クライアントとの関係が 一対一だった八〇年代

**堀越** 私の場合は八八年、第一子の出産を契機に会社から独立して、在宅ワークを始めました。在宅で仕事をやるようになって、ワープロを自分で買いました。当時の在宅ワーカーの三種の神器は、ワープロ、ファックス、宅配です。その後、役所がパソコンを使うようになり、こちらも「一太郎」ソフトなどを使用するようになりました。メールで納入するようになったのは、九〇年代後半のデジタル革命以降です。

**亀山** 当時は、今まで働いていた企業との関係を続けて、始めた人が多か

ったと思うのですが。

**堀越** 技術を持った人が辞めると困るので、家で続けて欲しいという「人依存型」でした。一企業が特定の人に頼み込む形です。それが九〇年代初めあたりから、パソコンとかワープロができる人たちが急増して、いわゆる価値崩れ現象が起きてきます。一つの企業が、複数の人にオフアワーをだすようになってきたわけです。市場のバランスが崩れて、買い手市場になりました。

**亀山** 堀越さん自身も最初に始めたときは、所属していた企業一社との関係一つだったわけでしょう。それが複数化して、どう変化しましたか。

**堀越** バブル崩壊で仕事が来なくなる、もしくは仕事は来るけどお金は来なくなったということは、ご多聞に漏れず経験しています。一番辛かったのは九一、二年頃です。

**亀山** 自由度についてはどうでしたか。複数化していくといろいろな企業とつき合えて、理屈の上では、自由が拡大するわけですが。

**堀越** 精神的には複数のクライアントになった方がものすごく自由です。例え、一つ仕事を切られても他があると思えますから。そう思うと、会議のときも本音で話せますよね。使い分けの必要が全くないので、ストレスはかなり少ない。

ただし、企業がバッファリーになってくれている部分は失うことになりました。例えば、「子どもが熱を出して寝ているから会議に行けない」というとき、クライアントとの関係が一対一の時代は融通が利きました。今は自分の身は自分で守らねばなりません。

# 在宅

## 座談会



### 企業を超えて仕事が増えた九〇年代

亀山 堀越さんが始めたころは、例えば企業にいた能力ある人が辞めて、企業もそれでは困るので仕事だけでもやって欲しいということでした。ところが、ある段階から企業が人減らしをして、その分を外注することが多くなりました。そして、在宅ワーカーが過剰になる。山口さんはちょうど、こうした時期に在宅ワークをスタートされたのだと思います。

山口 私は情報処理サービソ会社に勤めていたのですが、九三年の出産を機に退職しました。「公園デビュー」という言葉がはやった時期で、子どもを生んだら子育てに専念しなきゃいけないという流れだったころです。ただ子どもに手がからなくなってくると、このまま専業主婦でいいのかと思うよ

うになりました。

私が就職したのは男女雇用機会均等法施行後の八七年。やりがいを強く感じていましたので、退職後も「いつか復帰しよう」との意識が、他の世代よりも強かったと思います。また、九五ごろは、windows95発表後、在宅ワークのブームがおき、いつかはパソコン関係で何か仕事ができるのではないかとこの気持ちもありました。

その一方で、女性が一旦、退職して社会復帰するのにどれほどエネルギーが必要かを痛感しました。就職面接に行けば「お子さんどこに預けるの？」というふうに聞かれますし、保育園の申請で市役所に行っても「就労証明はありますか？」となります。

復帰が現実的に無理だということがわかってくる中で、ニフティのFWORK（在宅ワーカーの交流サイト）を見ていたら、主婦の在宅ワーカーの誕生という話があった。それを見て、「私、

こんなパソコンもできてプログラムも書いてインターネットもできるのに、どうして仕事がないんだろう？」と焦りました。そこからいろいろなどころにアプローチをして、実際仕事を始めたのは九七年に二人目の子どもを産んでからです。

亀山 仕事が多すぎて、なかなか見つからなかった。

山口 そうですね。きっかけを掴むまではすごく大変でした。ただ、この業界は、実力があれば仕事は後からついてきます。一つ実績ができてからは、それが伝わり、紹介してもらう機会が増えました。

亀山 企業を超えて、仕事が増えてくるということですね。

山口 FWORKの求人掲示板に応募していたのですが、実績がない間は全く箸にも棒にもかからない。でも、「どの会社でこういう仕事を在宅でした」と一行書くだけで、状況が一変しました。

### 最近の風潮で外の仕事が増加

神谷 在宅ワークの場合、家で働く割合と外出の割合はどうなのでしょう。お子さんの年齢等の条件や仕事内容の変化で長期的には外で働く割合が増えてくるのでしょうか。

堀越 自分の条件でいえば、子どもが大きくなれば、そばにいてあげなければならぬ時間は物理的には減ります。あとは世の中の変化、情報開示とか市民参加、行政の横割り体制の実施とかで会議がやたらと増えています。

我々はその前後の資料づくりを請け負いますから、やはり増えてきました。亀山 家の中だけでやれないような仕事が増えてきている。

堀越 実入りが少ないので、一、二本のプロジェクトじゃ食べていけない。このため、日中は外で働いて、夜や土日にデスクワークをこなします。週五日外出している。一日に二回ぐらい会議をこなすというの、当たり前になっっていますね。

神谷 山口さんも、企業に出かけての仕事や講師などを含めると、外で働く割合がかなり増えておられるのではないかと想像するのですが。

山口 明らかに増えていきます。逆に外に出ないとお金にならないという感じですね。

亀山 それは世の中の要求する仕事が増えているのか。それとも、山口さん自身の中でそういう変化が起ってきたのでしょうか。

山口 両方です。現場に行くとコメントをする、設定をするということに対しては、仕事を依頼する側にとっても目に見えやすい。こちらとしても、請求する額が高めでも納得していただけます。あと、私自身も外に出て話をしたいというのがあります。話をする中で、時代の流れを知る。今何が流行か、どういう流れかというのを知りたいという気持ちも強くあります。

### 在宅ワーカーの社会的認知が広がる

亀山 二人の実体験で、八〇年代からの歴史をフォローしてもらいました。



山口さん

私は、八〇年代、九〇年代含め、登場人物とそこでの論点や局面が変わってきたという観点から、「ブーム」というより「フェーズ」として捉えた方がいい気がします。まず、八〇年代が第一フェーズ。サテライトオフィスに見られるように、企業内において場所的に企業から離れているテレワーカーが軸でした。そして九〇年代に入り、企業から関係として離れ、フリーとなる働き方が広がってくる。これが第二フェーズです。

そして今が第三フェーズ。在宅ワーカー的な働き方というのが、重要な選択肢の一つとして社会的に認知されるようになってきた。認知した以上、社会的にそれを保護・保障する必要がある。今そこら問題点が移りつつあります。

神谷さんは九四年から調査を始めていますが、ご自身のご関心や対象が変わってくる中で、在宅ワークの変化・発展にはどのような考えをお持ちですか。

神谷 在宅ワークというものは、八〇年代の第一ブーム、九〇年代半ばの第二次ブームといった時代を経て、今は亀山先生の言われる第三フェーズの

なものに変わってきているのではないかなという気はします。二〇〇〇年代に入り、政策的な対応にまで及んできているからです。二〇〇〇年に「在宅ワークガイドライン」(13頁)ができ、〇一年に厚生労働省になったときには「短時間・在宅労働課」と、課の名前にまで在宅という概念が出てくる。社会経済生産性本部の在宅就業ポータルサイト事業も始まりました。さらに今年、〇四年には厚生労働省は、在宅勤務に、事業場外みなし労働時間制も適用できるということと柱とする「在宅勤務ガイドライン」(23頁)をつくっています。

ただ、その一方で、現在はパソコンなんて誰もが使えません。入力の仕事は、ものすごい大量とか特殊事情がない限り、もうなくなってきた。そうだとすれば、調査研究やSEなどプロフェッショナルな人しか在宅ワークを選択肢にできないのではないか。そういう意味で私は「ブーム」という捉え方を捨てきれません。パソコンが広がっていく過程の時期には、経験が乏しくても努力してその中で経歴を積み上げていくということが可能だった時期もあります。今後は、そういう人はなかなか難しいのかなと、現在は思っています。

**高度な専門性が求められる時代に**

亀山 確かにクライアント側も今は、一緒に会議をやったり議論したりして仕事を進めていくというようなレベル

の高い要求になってきています。

神谷 在宅ワーカーのヒアリングの中で、「外で働くことが多く、もう在宅ワークとは言えなくなった」という声を聞きます。その一方で、政策的な議論として「業務委託社員」のようなものもクローズアップされています。だから在宅ワーカーとしての議論だけではなくて、そういう業務委託社員と同じ性格の問題も多々あると思います。

亀山 在宅かどうかは別にして、企業に所属するか否かということも大事なのかも知れません。

神谷 そういう意味では「ブーム」を経て「フェーズ」になる中で働く場所の問題があって、働き方の問題に変化しているのではないかなと思います。

亀山 最初は場所だった。でも今はそうではなく、企業との関係という部分が大事になってきているということですね。

もう一点、在宅ワークのような働き方は今後、高度な専門性がなければ難しいのでしょうか。

山口 コンピューター系の仕事の場合、業界の流れがすごく早い。半年、現場から離れてしまうと全然わからないうです。私は会社をやめてちょうど一



亀山教授

〇年ですが、それでもシステムエンジニアとして時代の流れについて行けるのは、在宅ワークの仕事をしなから、需要の流れを見ているからだと思っています。

亀山 それは本とか何かで調べるのではなく、実際仕事をする中でこそ分かるということでしょうか。

山口 本にも出ていますが、やはり仕様書などを見ると違います。また、求人情報も大事な情報源です。企業が求める人材って、仕事が好きという観点で見ないとなかなかわからないのです。誰でもできる仕事は全然お金にならないし、在宅ワークで安心した働き方を続けるためには、ワーカー自身もそれなりに実力をつけなくてはいい。そのためには幅広い情報収集が必要ですよ。

亀山 逆に、低賃金でも構わないから入力だけをやりたいというよう人は依然としているのでしょうか。

山口 企業はファックスを送る手間や振り分け作業などを嫌います。それで一人一人の在宅ワーカーを抱えているグループのリーダーに発注して、後はそのリーダーが振り分けるといった形がすごく増えました。そういう形式以外に入力の仕事はないと思います。

**女性の就業継続の選択肢として**

亀山 神谷さんは在宅ワーカーの研究を続けてきて、そのテーマの行き着く先を「女性の就業継続」というところにポイン

トを置いて考えているわけですが。  
**神谷** 調査を続けていると、在宅ワークを続けておられる方は、決して安易な気持ちではないわけです。収入が欲しいとかいろいろありますが、根本には働き続けたい、自分の能力を發揮したいという希望があつてのことです。同時に出産・育児もしたいという両立志向だろうと思う。しかし、それには男性の働き方も同時に変わらないと無理だと思ふのです。

一番いいのは、就業継続ができる条件を在宅勤務も含めて考えることなんでしょうが、当面、そういうことが一挙に解決できないとすれば、在宅ワークが現在、どこまで価値を持つているのか。また課題は何なのかという問題意識です。

**亀山** 在宅ワークというのは次善の策、第二の選択肢という考え方が依然としてあるということですか。雇用継続がベストだけど、それは困難だから在宅ワークという道を選ぶ。

**神谷** 在宅ワーカーは十中八九、勤務経験があります。そして、お話を聞く限り、大半の方はやむなく退職されている。そういう意味で私の捉え方はこれが一番いいということではなく、実態を踏まえた段階の議論です。世の中の働き方がさらに変化してくれば、より多様な働き方が拡がり、どれを選んでもいいようになるのがベストです。ですが現状では、やはり今の雇用・社会保険制度があまりにも企業で働く労働者を優遇する制度になっているので、実際問題として雇用労働者でいたほうが有利だということです。

**亀山** 在宅ワーカーは、不利を承知

で在宅ワークを選ぶという形が広がってきているということでしょうか。  
**神谷** 堀越さん、山口さんは、家庭生活や地域生活を自分自身、あるいは家族単位でものごく重視しておられます。そういう人たちにとって、在宅ワークは非常に価値の高い働き方ではないかと思ひます。

## 在宅ワークを選ぶメリット

**亀山** 在宅ワークという働き方のメリットはいろいろある。しかし、メリットがあるからといってそれを選択すると、途端に不利益を被る。そういう意味でいうと、選択が自由だとは言えないわけです。山口さんの場合、最初の動機からいうと、やむなくという部分が強かったわけでしょう。お勤めが続けられれば、それはその方がよかったですか？

**山口** そうですね。お勤めはできないけど、経験を何かに活かしたい。それではこういった働き方もあるというので始めました。しかし、周りから「子どもを預けてまで働くのか」というのはありました。

**亀山** 堀越さんはどうでしたか。



堀越さん

**堀越** 私も最初は常勤に戻ろうと思つていました。ただ、業界自体が割に会社にいながら一人ひとり独立するのが当たり前という風潮があつたんです。子供がいる条件は確かにあるけれど、じゃあ、いない人がそんなに違うのかと考えると、私は何か問題が生じるたびに、夫と二人で相談してそのときの条件を乗り越えればよかった。だから私は早い段階から、「もうこの働き方以外はできないだろう」というのがありました。

**亀山** 「本当なら企業に勤め続けるのがいいけれどできないから」という消極的なものではなく、地域や家庭、もっと進めば自分の趣味とか、そういう生活との調和というのを考えたとき、この働き方の持っているメリットがある。ただし、これを選んでしまうといういろいろな不利益を被る。それを解消する手はいくつかあって、ひとつは個人の努力です。例えば、能力をずっと維持し続けるという問題。それから家族のバックアップの問題。また、社会的なシステムの問題があると思うんです。

## 社会的なシステムの問題点

**堀越** 私は逆に、今の働き方を断念して常勤になったら自分らしくない。今は生きている実感がすごくあるんです。オフィスのワーカーは、自分じゃないものに否応なくコントロールされるを得ない。ただ、在宅で働けるというの

は、特殊な職人とか情報という目に見えない、場所にとらわれないものを対象にしているからこそできると思うのです。しかし、情報には色がついていないはずなのに、我々がつくった情報と企業の人がつくった情報があると後者の対価が高くてついている。要するに在宅ワーカーがつくった情報自体が価値化されていないのです。そこがやっぱり問題です。

**亀山** では、その問題を突破するためには仕事を一つ一つ書き出して、単価計算をしっかりとやるしかないですか。  
**堀越** そうですね。もしくは、常勤という働き方をなくしてしまう。雇用という名の社会保障だと思ひます。そんなことをしている限り、絶対個人は育たないから、「これの対価がこれだ」というふうに決めてしまえば一番すっきりすると思うのです。

しかし、個人が仕事を生み出して、個人が受けていくというだけで収束するのは悔しいことにまだない。どこかで組織と組まなきゃならないけど、組織のスタンスが変わらない。このままでは我々の不幸は、ずっと続きます。

## ワーカー側から仕事を選べるように

**亀山** 在宅ワーカーの集団化とか組織化とかいうようなことが解決策になりませんか。

**堀越** 在宅ワーカーで、ちゃんとした能力・専門性のある人は生き残つていきます。ですから、集団をつくるのではなく、生産性の高い人たちができるだけ能力を發揮できるようにするこ

とが大切です。

**山口** 自身は主人の収入があるので割と仕事を選べるというのがあって生活の安心感があります。ですから最近、仕事を選んでいきます。安い仕事とか入力系の仕事で、これは危ないというのとはわざと高めの見積もりを出して落とされるようにしています。

**亀山** 受ける側が仕事を選ぶようにしているということですね。

**山口** 選べるような立場に自分を持っていくわけです。在宅ワークの仕事でも入力だけとか人に言われたものだけを決まった時間までに必ず仕上げなくてはいけない仕事と、企画やシステム設計とかになると単価としても高くなるものがあるので、自分としては上をめざして仕事をしていきたい。

## 在宅ワーカーも仲間が欲しい

**亀山** アメリカのダニエル・ピンク氏が、「フリーエージェント社会」の一つの重要な条件として、フリーエージェントが集まるコミュニティの場の重要性を強調していますね。

**山口**「ホームオフィスナビ談話室」というのは一つのコミュニケーションの場なので、単に話をするだけではなく、実は裏側で「この仕事は、何々さんにお願ひしてみよう」などと仕事を流しています。分業化も進み、ネットワークはすごく活用しています。ただSOHO全体のネットワークには、変な意味で女の人の閉鎖的なグループであるのです。他のグループと一緒にやるという点で、実はだんだん壁が高



神谷主任研究員

## 異なるグループとの交流を

チェックもしないとだめです。そうすると結局、最終的な時間単価は例えば三〇〇円ぐらいにしかなりませんよ」ととか非常に丁寧な対応をなさっているのです。

**山口** 一応、よりどころにないとは思っているんです。

**亀山** 社会全体の問題以外に、在宅ワーカーの中で何か改善する余地は残っているのでしょうか。

**神谷** 従来のサテライトオフィスというのはイメージ的に企業の社員が会社の外で働くというふうにとらえられていたのですが、最近、オープン型のサテライトオフィスのようなものがあって、そこにはSOHOの人々が情報交換などのために集まることができるようになる。

**堀越** 私は九五年から「在宅ワーク研究会」を立ち上げて、メンバーとやりとりしているのですが、今では互い

に勉強するというよりも、仕事だけじゃない情報交換をしている感じがします。立場の違う人同士の交流のほうが社会的に見るとすごく意味があります。グループの孤立というのは避けたほうがいいですね。

**亀山** 在宅ワークを大きなデメリットなしに選べるような社会にするということとは、在宅ワークをよくするというだけではなく、社会全体が豊かになるということによって非常に大事です。神谷さんが言われるように、今は政策的に何ができるかということに議論が入ってきており、第三フェーズになりつつあると思うのです。

在宅ワーカーが在宅ワーク業界の中だけで議論するのではなく「私たちはこういう働き方をしている、そういう働き方をするのが地域社会とか個人の生活ということと考えると、一つの非常におもしろい働き方なんです」と積極的に発言することが重要です。今日の座談会が、そういう発信の一つになればと思います。

## プロフィール

**堀越 久代** (ほりこし・ひさよ)

フリー・リサーチャー (堀越地域計画研究室)。1998年、第一子出産を機に独立・在宅化。93年、フリーに。95年、在宅ワーク研究会設立。現在に至る。主な活動・成果は、横浜市女性協会助成研究「自宅で働く！在宅ワークの現状と課題」、トヨタ財団助成研究「テレワーク先進国におけるホームオフィスのワークスタイル・ライフスタイルに関する国際比較研究—事業者性・労働者性・生活者性に着目して」などを実施。

**山口 智子** (やまぐち・ともこ)

ホームオフィスナビ談話室リーダー。1987年、情報処理サービス会社に就職。93年、第一子出産を機に退職する。97年、在宅ワーク開始。同年、「ホームオフィスナビ談話室」に参加。主な作業内容は、システム開発、情報処理試験受験指導、IT講習会講師など。現在、「ホームオフィスナビ談話室」に常駐中。  
<http://comm.hi-ho.ne.jp/Board/>

**亀山 直幸** (かめやま・なおゆき)

跡見学園女子大学マネジメント学部教授。元日本労働研究機構研究主幹。主な著書に、『変わる日本型雇用』(共著、日本経済新聞社、1994年)、『現代の社会政策』(共著、有斐閣、1996年)など多数。専門分野は人事労務管理、労働市場、雇用政策、労使関係等。