

テレワーク制度拡充による 仕事と育児の両立支援¹

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して

慶應義塾大学 樋口美雄 研究会

鷺尾 光博² 大谷 幸³

成田 純野⁴ 岡崎 栄理子⁵ 辻 貴史⁶

¹本稿は、2006年12月16日・17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

²慶應義塾大学商学部3年

³慶應義塾大学商学部3年

⁴慶應義塾大学商学部3年

⁵慶應義塾大学商学部3年

⁶慶應義塾大学商学部3年

目次

はじめに

第1章 問題意識

第2章 現状分析

- 第1節（2. 1）M字型就労カーブの変形、及びその背後に潜む問題
- 第2節（2. 2）既存の育児支援制度の現状とその効果
- 第3節（2. 3）都市部の通勤時間・保育所不足の状況
- 第4節（2. 4）本章のまとめ

第3章 テレワーク制度について

- 第1節（3. 1）テレワークの定義
- 第2節（3. 2）数字で見るテレワークの現状
- 第3節（3. 3）テレワーク制度の導入事例
- 第4節（3. 4）雇用型テレワーカーの実態

第4章 先行研究

- 第1節（4. 1）先行研究の紹介
- 第2節（4. 2）本論文の方向性

第5章 実証分析

- 第1節（5. 1）女性正規雇用労働者の離職の要因分析

第2節（5. 2）都市部におけるテレワーク潜在需要の試算

第3節（5. 3）労働時間管理制度の導入率に見るテレワーク潜在供給能力の推計

第6章 政策提言

第1節（6. 1）実証分析の結果の要約

第2節（6. 2）政府のIT戦略・女性雇用をめぐる昨今の動き

第3節（6. 3）政策提言

おわりに

参考文献・データ出典

はじめに

女性の社会進出が叫ばれるようになって久しい。しかし、今日では「女性の高学歴化」や「優秀な女性の労働力の活用」強調される一方で「未婚化・晩婚化の進展」や「パート・アルバイト就労人口の増加」の問題点も並存するなど、女性労働者を取り巻く環境は混沌を極めている。

「女性労働者の支援・子育て支援」。この類の言葉は誰しもが耳にしたことがあるだろう。出生率の低下を受け、深刻な人口減社会を迎えた我が国では、安心して育児ができる環境づくりの必要性が叫ばれ、主に結婚・出産に伴う離職者の再就職支援や能力開発、雇用労働者のための育児休業の充実といった様々な角度による政策的手段が講じられているが、十分に効果をあげられていないのが現状である。

そこで、本稿では今日の女性労働者を取り巻くカオスを解き明かした上で、“もうひとつの”効果的な女性労働者の支援を考案し、新たな政策的指針を与えることとした。本稿が問題解決の一助になることを願ってやまない。

第1章 問題意識

我が国においては1986年に男女雇用機会均等法が施行されたのを境に、女性の働き方や職場環境、女性の雇用状況に画期的な変化がもたらされた。同法は数回の改正を経て、今日では男女差別の撤廃や、賃金・処遇をはじめとする男女間の機会均等の実現に向けた機運が高まっている。

しかし、女性就業者数が拡大する反面、仕事と育児の両立の困難さや子育てにかかる機会費用の上昇から女性が結婚・出産を敬遠する傾向が観測され、近年では女性の晩婚化や出生率の低下に代表される諸問題が深刻化している。

また、我が国の企業では育児休業制度や短時間勤務制度が拡充されている一方、育児休暇の取得率は56.4%と低水準に留まっており、依然として結婚・出産を機に退職する女性が多い。これらの既婚女性の多くは、子供が成長した後に数年の離職期間を経て再就職活動を行うが、再就職を果たした際の就業形態はパート・アルバイトに偏重しており、正社員としての再就職を望む彼女らのニーズを満たしていない。

以上の問題点に立脚して、本稿では「女性の仕事と育児の両立」を考察対象とし、行政主体で進められてきた既存の育児支援制度が有効活用されない現状を分析した上で、情報通信技術に支えられた新しいワークスタイル「テレワーク制度」の拡充を提言する。

「いかにして仕事と育児を両立させるか」

本稿からこの問いに対する回答が導かれ、我々の提案する近未来型のワークスタイルの浸透によって、能力発揮の機会を逸している女性達がサポートされることを願って止まない。

テレワーク(Telework)：

テレワークとは、情報通信技術(IT)を活用した就労形態を意味する。

本稿で述べる「テレワーク制度」とは、育児期にいる労働者が勤務先との雇用関係を保ちながら職務に従事する制度を指す。従って、本稿に記述されるテレワークは自営業型や請負型の在宅ワークとは異なることを断っておく。

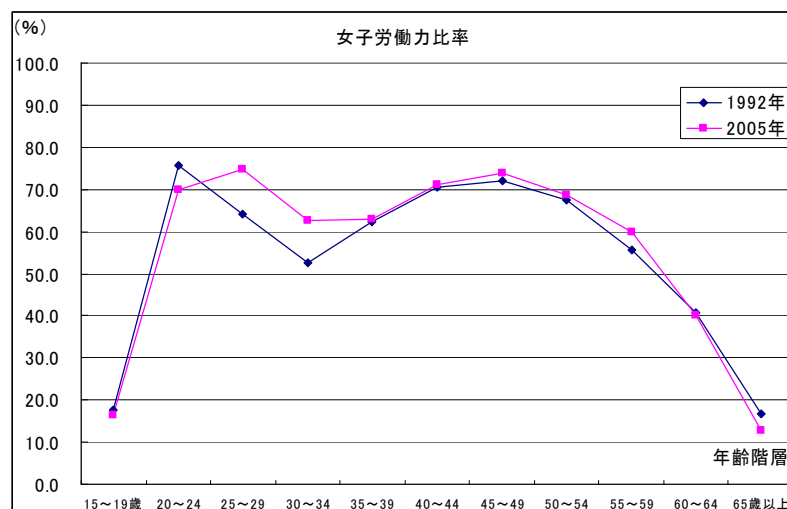
第2章 現状分析

第1節 M字型就労カーブの変形、及びその背後に潜む問題

図1は日本人女性を年齢階級別に分けたときの労働力率の推移を表したグラフであり、20歳代後半から30歳代にかけての労働力率が減少に転じていることが読み取れる。この傾向は女性労働者が結婚・出産期を迎えると勤務先から離職し、40歳代頃から再就職を果たして就労するという日本独自のライフスタイルの存在によって裏付けられている。なお、この曲線はその形状の特徴からM字型就労カーブと呼ばれている。

一方、1992年から2005年にかけてのM字型就労カーブを比較すると、この10年余の間に労働力率の水準が上昇していることが確認できる。我が国では1986年に男女雇用機会均等法が施行されたのを境に女性の社会進出が進む傾向にあり、このグラフの持つ特徴も女性の社会進出を反映した結果であると判断することができる。また、将来的には日本のM字型就労カーブは女性の労働力活用が進んでいる欧米と同じ水準にまで上昇し、逆U字型の形状を描くことが予想されている。

図1 女子労働力率の推移



グラフが示すとおり、女性の社会進出が顕著な今日の日本社会ではあるが、本稿では M 字型カーブの変形に付随する問題について、以下で 2 点ほど考察する。

●未婚率の上昇

次ページに掲載したモデルを用いると、女性の労働力率の上昇の主たる要因として、女性の未婚率の急上昇を挙げることができる。L を女性の労働力人口、P を女性の総人口とすると、女性の労働力率は L/P と記述することができる。次に L, P をそれぞれ未婚女性と有配偶女性の

の労働力人口、総人口に分解すると、 L/P は $(L_1 + L_2)/(P_1 + P_2)$ と変換される。

$$\begin{aligned}\frac{L}{P} &= \frac{L_1 + L_2}{P_1 + P_2} = \frac{L_1}{P_1} \times \frac{P_1}{L_1} \times \frac{L_1 + L_2}{P_1 + P_2} \\ &= \frac{L_1}{P_1} \times \frac{P_1}{P_1 + P_2} \times \frac{L_1 + L_2}{L_1} \dots (1)\end{aligned}$$

$\left(\begin{array}{l} L_1 \text{は未婚女性の労働力人口、} L_2 \text{は有配偶女性の労働力人口} \\ P_1 \text{は未婚女性の総人口、} P_2 \text{は有配偶女性の総人口を指す} \end{array} \right)$

上記の式変形を経て、女性の未婚率は「未婚女性の労働力率」・「未婚率」・「労働力人口に占める未婚女性労働者の比率(の逆数)」の 3 項の積に表記される。

このモデルに従って、1990 年から 2000 年にかけての女性の労働力上昇の要因を分析した結果が下記の図 2 である。

図 2 女性労働力率上昇の要因分解⁷ 単位：%

年齢階層	年次	労働力率	未婚女性の労働力率	未婚率	労働力人口中の未婚女性労働力率
25歳～29歳	1990年	61.4	91.0	40.2	60.0
	2000年	69.9	92.0	54.0	71.0
30歳～34歳	1990年	51.7	86.0	13.9	23.1
	2000年	57.1	90.0	26.6	41.9

表 1 によると、25 歳から 29 歳の年齢階層における未婚率は 13.8% 上昇しているのが分かる。30 歳から 34 歳の年齢階層では未婚率が 12.7% 上昇し未婚率の上昇は女性の労働力率上昇に大きく寄与していることが見て取れる。このように日本国内の女性労働力の増加は未婚女性の増加と密接に関連しているのである。さらに、未婚率の急上昇は今日の社会問題となっている女

⁷ データは総務省統計局『労働力調査』、『国勢調査』による。

性の未婚化・晩婚化を助長し、女性が一生のうちに産む子供の数である合計特殊出生率⁸の低下を引き起こしているのである。M字型カーブの変形は、必ずしも女性の社会進出の進展のみを意味するのではないという側面がここに存在する。

●女性労働者の不本意な就業形態

M字型就労カーブに潜むもう一つの問題点を指摘したい。図2は昭和57年から平成14年間のM字型就労カーブの変形の推移を表したグラフであり、女性労働力率に占める就業形態の内訳が示されている。これによると、いずれのグラフにおいても女性労働力に占める正社員の割合は20歳代でピークを迎えて減少に転じ、以降は25%ほどの水準で横ばい状態が続いているのが見て取れる。平成14年における女性労働力のうち、パート・アルバイトの就業形態でいる者の割合が他のグラフに比べて高く、特に30歳代以降のパート・アルバイト比率は非常に高いのが顕著である。また、一般的にグラフの示す昭和57年から平成14年の20年間にかけての日本国内では女性の社会進出が進んでいたと言われるものの、正社員であった女性労働者が結婚・出産を機に離職する構造は依然変わらず、再就職を果たした際の就業形態がパート・アルバイトに偏重している現状を如実に表している。

図3 M字型就労カーブの変遷、および女性労働力人口の就業形態別内訳

厚生労働省「働く女性の実情」(平成16年)

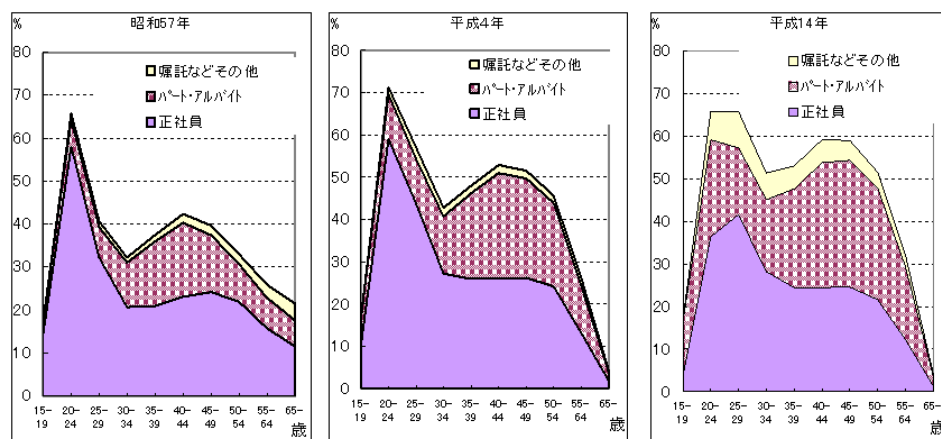
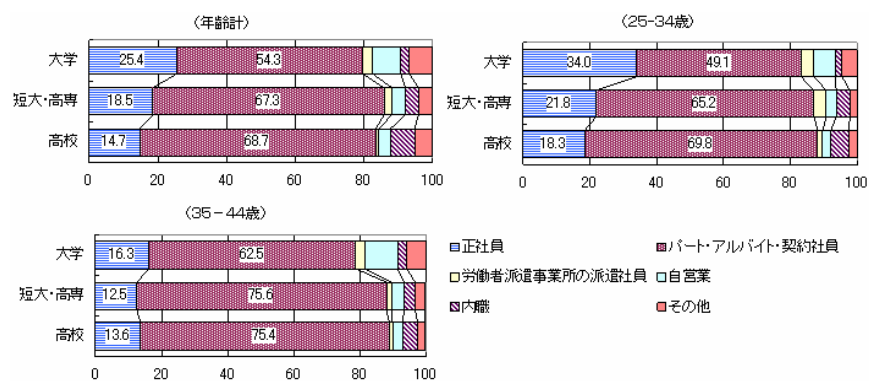


図4に示した厚生労働省「平成14年就業構造基本調査」によると、最終学歴が大卒であり結婚・出産を機に離職した女性のうちの34%は再就職する際の就業形態として「正社員」を希望していることが明らかになっている。日本国内では女性の社会進出と同時に女性の高学歴化が進む傾向にあることを考慮に入れると、この数値は今後も上昇が続けることが予測される。しかし、上図のグラフが示すとおり、結婚・出産を機に退職を余儀なくされた女性達は正社員としての再就職を果たすのが非常に困難なのである。

⁸ 2006年6月現在、合計特殊出生率は1.25という歴史的な低水準にまで落ち込んでいる。

図 4 年齢階級別女性無業者の希望する就業形態 総務省統計局「就業構造基本調査(平成 14 年)」



第2節 既存の育児支援制度の現状と効果

女性の社会進出が進展するのに伴い、「女性の能力発揮の機会の提供」・「労働者の仕事と育児の両立」を目指して、政府主体による法整備や各種企業による福利厚生制度の拡充が進められている。

現在日本では「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法）の下で、労働者の仕事と育児の両立支援策について、主に下記の二点が保障されている。

- 労働者は申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
また、一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。
〔一定の場合とは、次の1. 2のいずれか〕
 1. 保育所の入所を希望しているが、入所できない場合
 2. 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難となった場合、育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできる。
- 事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、下記の勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。
〔育児のための勤務時間の短縮等の措置〕
 1. 短時間勤務制度
 2. フレックスタイム制
 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ
 4. 所定外労働をさせない制度

以下では、育児・介護休業法で規定されている仕事と育児の各種両立支援策の概要、及び効果について詳述する。

【育児休業制度の現状】

育児休業制度は、1992年の法制化以来、普及率は上昇の一途を辿り、厚生労働省「平成17年度 女性雇用管理基本調査」によると、育児休業制度の規定がある事業所は61.6%となっている。従業員規模別でみると、500人以上の事業所では99.9%、100人から499人規模の事業所では95.5%と、従業員規模の大きい企業ほどほぼ100%の割合で育児休業制度の整備が進んでいることが分かっている。一方、平成17年度の育児休業の取得率は男性が0.5%なのに対し、女性は72.3%である。しかし、育児休業の取得率を考える際は、厚生労働省によって育児休業制度の取得率が試算される際の分母には、子が満1歳に達し、育児休業が明けた後の女性の雇

用労働者数が用いられており、結婚・出産を機に離職した女性の雇用労働者数は含まれていないということを留意すべきである。これを考慮に入れると、事実上の育児休業の取得率は72.3%という政府発表の数値よりも低いことが予測される。

ニッセイ基礎研究所の調査⁹によると、女性雇用者(調査時点での非就業女性含む)が育児休業を取得しなかった理由としては57.5%の割合で「職場に迷惑がかかるから」と回答しており、仕事と育児の両立に資するとの主旨に反して、現行の育児休業制度は十分に効果を上げられていない一面が伺える。

【勤務時間短縮等の措置について】

「育児・介護休業法」で保障されているもう一つ支援策として、企業には育児のための勤務時間短縮等の措置(少なくとも1種類)の実施が義務付けられている。勤務時間短縮等の措置について、代表的な形態を以下に記した。

●短時間勤務制度

1日の所定労働時間を通常の基準よりも短くする制度である。また、1週間又は1ヶ月単位の所定労働時間、もしくは所定労働日数を短縮する制度もこれに含まれる。

●フレックスタイム制

フレックスタイム制とは、1ヶ月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、1日の労働時間帯を必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)とに分け、出社、退社の時刻を労働者の決定に委ねるものである。

●始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

所定労働時間は変えずに、始業時刻もしくは終業時刻を変更する制度である。

●所定外労働をさせない制度

残業・休日出勤をはじめとする所定外労働の免除を保障する制度である。

次に、厚生労働省『平成16年 女性雇用管理基本調査』のデータを用いて、これらの勤務時間短縮等の措置の普及状況を概観する。表は上記の勤務時間短縮等の措置に関して、いずれかの制度の実施をしている企業を「制度あり」とし、そうでない企業を「制度なし」とした上で、業種別・従業員規模別に実施状況をパーセンテージで示している。右側の列は「制度あり」の企業のうち、勤務時間短縮等の措置が利用可能な最長期間を表しており、括弧内の数字は、各最長期間に該当する企業数が「制度あり」の企業総数に占める割合を示している。

⁹ ニッセイ基礎研究所(2003)『男性の育児休業取得に関する研究会報告書』

表における合計の行に注目すると、「制度なし」の企業数は過半数にのぼり、普及状況の遅れが目立つ。従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従って「制度あり」の企業数が増加していることが読み取れる。業種別に見ると電気・ガス・熱供給・水道業が最も数値が高く、次いで金融・保険業、情報通信業の順で制度の実施状況が高くなっている。右の列に注目すると、勤務時間の短縮措置の最長利用期間は、業種別・従業員規模別を問わず子が3歳に達する時点を限度としている企業が半数以上であることが分かる。一方、「3歳～小学校就学前」の列を越え、「子が小学校就学の始期に達するまで」を最長利用期間としている企業数割合は、全ての業種・従業員規模に渡って制度の実施企業数割合が増加に転じている。従業員規模500人以上の企業の行においてその傾向は顕著であることから、各業種において規模の大きい企業ほど、行き届いた形で労働時間の短縮措置を実施している様子が観察される。

では、これらの労働時間の短縮措置は女性労働者の定着率に対して効果を及ぼしているのだろうか。次ページに続く資料を用いて考察を進めていきたい。

図5 業種別・従業員規模別 育児のための勤務時間の短縮等の措置の有無、及び最長利用期間

	制度なし	制度あり	～3歳に達するまで	3歳～小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで
合計	58.0	41.9	(69.2)	(5.5)	(20.5)
鉱業	68.4	31.6	(79.9)	(1.4)	(10.8)
建設業	63.7	36.3	(67.5)	(0.9)	(22.1)
製造業	64.9	35.0	(74.2)	(7.0)	(14.4)
電気・ガス・熱供給・水道業	16.2	83.8	(41.0)	(17.0)	(40.1)
情報通信業	44.6	55.4	(73.5)	(2.4)	(18.6)
運輸業	59.7	40.3	(69.3)	(2.3)	(20.9)
卸売・小売業	59.3	40.7	(62.0)	(8.3)	(27.6)
金融・保険業	25.6	74.4	(78.5)	(2.8)	(16.0)
不動産業	55.6	44.4	(70.5)	(5.8)	(23.5)
飲食店、宿泊業	52.8	47.2	(77.7)	(1.7)	(12.5)
医療、福祉	52.4	47.6	(76.4)	(4.7)	(15.6)
教育、学習支援業	56.0	44.0	(85.4)	(0.5)	(10.1)
複合サービス業	45.1	54.9	(64.9)	(0.6)	(33.9)
サービス業	59.1	40.9	(66.1)	(9.9)	(18.6)
従業員規模500人以上	11.2	88.8	(55.3)	(8.5)	(26.3)
従業員規模100～499人	26.4	73.5	(63.9)	(6.1)	(27.0)
従業員規模30～99人	42.5	57.5	(73.6)	(5.0)	(18.3)

厚生労働省「平成16年 女性雇用管理基本調査」より筆者作成

表2は、内閣府政策統括官(2006)『企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究』のデータを用いて、筆者が各育児支援制度の挙げている効果を導入状況別(女性のみ・男女共)にまとめたものである。この表には、内閣府が従業員 301 人以上の企業から無作為に 5,000 社を抽出して各企業の人事部門責任者にアンケート調査を行い、各制度の挙げている効果を(-2,-1,0,1,2)の五段階評価を集計し、平均値化されたスコアが掲載されている。表に掲載したスコアにおいて、0.6 ポイント以上の値を付けたセルにはマーカーを付している。既存の育児支援制度のうち、各事業所内で最も幅広く浸透している代表的な制度に育児休業制度が挙げられるが、表2のスコアを他の制度と比較してみると、育児休業制度は他の制度ほど「女性従業員の定着率の向上」や「能力あふれる女性の人材活用の進展」には効果を及ぼしていないことが分かる。育児休業制度の他にスコアの高かった制度は「短時間勤務制度」や「始業・終業時刻の繰り上げ・下げ」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除」、「勤務地の限定ないし指定」と両立支援に対するニーズが多岐に渡っている。この現状と女性労働者の育児休業制度の取得率が 54.6%であるという現状を勘案すれば、育児期を迎えた女性労働者は「完全休業して育児に専念」という道を望むのではなく、時間・勤務地に囚われない自由な労働環境で職務に従事し、仕事と育児を両立しようとする意思を抱いている現状が伺える。

図 6 育児支援制度の効果

制度	効果や変化 () 内は全体平均値	女性のみ	男女とも
1. 育児休業制度	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.55	0.4
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0.22	0.29
2. 育児休業ができる日数の延長	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.66	0.33
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0.35	0.17
3. 子の病気などで休める	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.62	0.63
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0.21	0.31
5. 短時間勤務	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.65	0.67
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0.32	0.16
6. フレックスタイム制	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.52	0.64
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0	0.33
7. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.57	0.65
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0.23	0.43
8. 所定外労働の免除	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.63	0.27
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0.3	0.13
15. 勤務地の限定ないし指定	(1) 女性従業員の定着率が向上した (0.44)	0.49	0.63
	(2) 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ (0.15)	0.42	0.36

内閣府政策統括官(2006)『企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究』より筆者作成

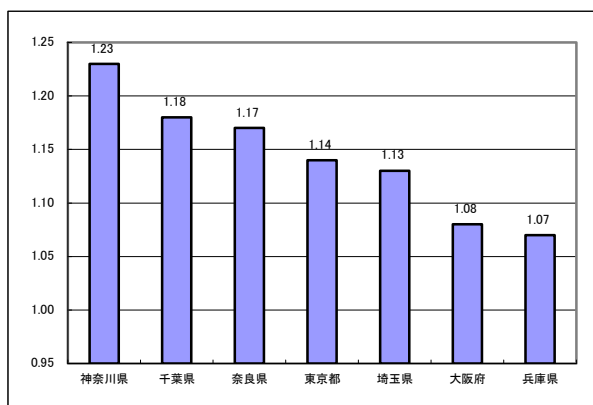
第3節 都市部の通勤時間・保育所不足の現状

数々の育児支援制度が整備されている今もなお、仕事と育児の両立に苦しむ女性労働者は後を絶たない。本節では「仕事と育児の両立を阻む壁」について考えたい。

育児と仕事の両立が困難とされる要因の一つに考えられるのが、通勤時間の長さである。総務省(2001)『社会生活基本調査』によると、47 都道府県における雇用労働者の平均通勤時間は 63 分であるが、都道府県別の通勤時間、及び上位 7 都府県名を降順に並べると、図 7 のようなグラフを描くことができ、神奈川や千葉、東京、大阪といった大都市圏における通勤時間が全国平均値を超えていることが確認される。1 日 8 時間の勤務時間に約 3 時間の往復通勤時間を加えると、労働者の 1 日の拘束時間は最低でも約 11 時間となり、1 日のうち子供と接する時間は僅かなものとなる。また、仕事の拘束時間と保育所の閉園時刻との間の調整で、女性労働者は育児と仕事の両立に困難さを抱くのである。

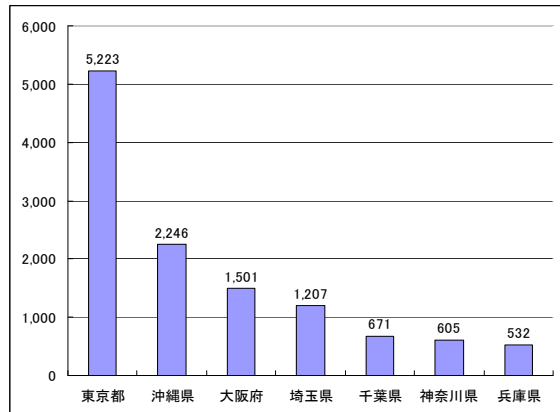
図 8 は、都道府県別に見た待機児童数のデータから上位 7 都府県を抽出してグラフに示したものである。図 3 と同様、このグラフからは東京都を始めとする大都市圏に待機児童数が集中していることが読み取れる。なお、この上位 7 都府県の待機児童数は全国の待機児童数の約 80%を占めている。労働力人口の集中する大都市圏においては保育需要が高い一方で待機児童数も集中している。近年の保育所の増設待機児童数は緩やかな減少傾向にあるが、当面の都市部の保育ニーズが十分に満たされない状態は続くことが予測される。

図 7 7 都府県における女性労働者の平均通勤時間



総務省『平成 13 年 社会生活基本調査』より作成

図 8 7 都府県における待機児童数



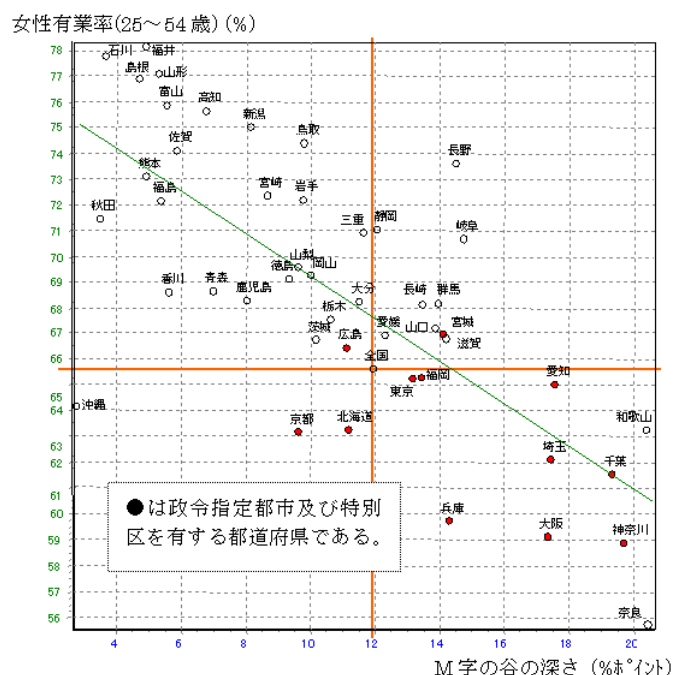
厚生労働省『平成 16 年 全国待機児童マップ』より作成

地域別に女性の就業状態を見ると、図 9 のようなグラフが描かれる。これは女性の有業率と M 字型就労カーブの谷の深さ(年齢階級別有業率に見たときの 20 歳代後半のピーク時から谷底にあたる年齢階級に至るまでの差)との相関関係を示したものである。これによる

と、M 字型カーブの谷が深くなる傾向は大都市圏において顕著である。大都市圏の抱える保育所の不足と極端に長い通勤時間といった特徴を勘案すると、保育所不足と長い通勤時間は女性の労働者の仕事と育児の両立を阻み、離職に対して影響を与えているものと推察される。

図 9 女性有業率と M 字型カーブの谷の深さ

(厚生労働省 「働く女性の実情」 平成 16 年)



第4節 本章のまとめ

近年の M 字型就労カーブの上昇、即ち女性の労働力率の上昇には目を見張るものであるが、その実態は結婚・出産を機に離職した女性が低賃金のパート・アルバイトとして勤務する女性が増加していることに起因しており、この就業構造は正社員としての再就職を望む女性の意思に反している。このように離職を境に失う所得の大きさから今日の女性は結婚を敬遠する傾向にあり、ここで生じた未婚率の上昇が M 字型就労カーブの上昇を招いているという事実を忘れてはならない。

今日では女性の雇用継続を目指し、仕事と育児の両立を主眼とした企業による種々の育児支援制度が充実しているが、各支援制度の評価を導入効果のスコア別に見ると、育児休業制度による完全休業よりも、時間や場所に囚われない自由な労働環境での就業が望ましいことが示唆された。大都市圏の極端に長い通勤時間や待機児童数の集中状況も考慮に入れると、「仕事と育児の両立には、仕事に関わる長い拘束時間と保育所の不足といった制約を越えた、新たな育児支援制度が求められる」という結論に行き着くのである。

第3章 テレワーク制度について

第1節 テレワークの定義

本節では「テレワーク」の概要について述べる。

テレワーク(Telework)とは、(社)日本テレワーク協会の定義によると、「情報通信技術(IT)を駆使して、場所・時間を自由に使った柔軟な働き方」を意味する。

歴史的な変遷を簡略に辿ると、テレワークは自動車通勤による交通混雑・大気汚染の緩和を目的として 1970 年代のロスアンゼルスで発祥した。1980 年代になると、パソコンの普及と女性の社会進出に伴ってテレワークという働き方が注目されるようになった。また、サンフランシスコ地震やノースリッジ地震時に都市部に一極集中していたオフィス機能がダメージを受けたことから、アメリカ政府は大規模災害時における行政・企業のリスク分散としてもこのテレワークを活用し、多くのテレワーク施設を設置した。

この流れを受け、日本においても東京一極集中の是正策として、1980 年代からテレワークの取り組みが行われてきた。1984 年に日本電信電話公社(現 NTT)により三鷹市で実施された ISDN 実験の一環として、実験に参画した日本電気株式会社が吉祥寺市に開設した吉祥寺サテライトオフィスが日本初のサテライトオフィス(都心の事業所と通信回線で結ばれた、郊外に立地するテレワーク施設)であると言われている。1980 年代後半には、志木市(埼玉県)において鹿島建設株式会社や住友信託銀行等の数社による同様のテレワーク実験が行われたのを契機に、多くの企業によりテレワーク施設が開設され、勤務実験が行われた。企業によるこの取り組みは 1990 年代前半にはバブル経済の崩壊もあって一時停滞したが、1990 年代後半になると、パソコンを始めとする情報通信機器・インターネットの爆発的普及に伴ってテレワークは再び注目されるようになり、今日では「時間や場所に囚われない自由な働き方」を提供するものとして、少子高齢化社会に向けて女性・高齢者の雇用機会を創出する政策的手段、ないしは企業が優秀な人材の雇用を維持するための人事戦略の一環として、テレワークに対する社会的関心が高まっている。

テレワークの代表的な働き方としては、従業員が電話や FAX、パソコン等を用いて自宅で仕事をする「在宅勤務」と、ノート型パソコン等のモバイル端末を用いて、外出先や顧客先で仕事を行う「モバイル勤務」の 2 形態が挙げられる。サテライトオフィスで仕事をする「サテライトオフィス勤務」もテレワークの形態に含まれる。

なお、テレワークをしている就業者の就業形態としては、企業等の組織に雇用されて勤務している雇用者が行う「雇用型テレワーク」と、自営業者や個人起業家、SOHO に代表されるように、企業等との雇用関係を持たない個人事業者が行う「自営型テレワーク」に大別される。本稿が考察対象とする「雇用型テレワーク」は、さらに下記の3形態に分類される。

雇用型テレワークの3形態

①外勤型テレワーカー

【定義】営業マンなど、あらかじめ定められた勤務場所以外の場所を中心として仕事をするテレワーカーを指す。

【ワークスタイル】モバイルワークの呼ばれる勤務形態に該当する。書類の作成やメールの受発信など特定の場所に限定されることなく、自宅や図書館、喫茶店、車中といった場所が活用される。実施形態としては、週に1～2会程度の頻度で営業会議や必要に応じてオフィスに通う他は、自宅から直行・直帰するワークスタイルを採る。

【メリット】移動時間の短縮により顧客との面談時間を増やし、顧客満足度の向上を図り、営業効率を上げることができる。

②内勤型テレワーカー

【定義】外勤型テレワーカーとは反対に、研究開発・企画・総務など、あらかじめ決められた勤務場所を中心として仕事をするテレワーカーを指す。

【ワークスタイル】仕事の内容に合わせ、勤務先のデスクに限らず、自宅やサテライトオフィス等を活用して、場所と時間に囚われない自由な働き方をする。

【メリット】内勤型のほとんどの職種では、「思考する」、「まとめる」、「企画する」などテレワークと適合する業務が含まれている。IT化の進展に伴い、オフィスを離れて遂行できる業務の割合が増えている。このような業務が発生したときに最適な場所と時間を自由に選んで働くことができる仕組みが実現されると、「業務の効率化」はもとより、「通勤時間の短縮」や「通勤疲労の軽減」にもつながる。

③通勤困難型テレワーカー

【定義】通勤が困難な身体障害者や出産・育児・介護など、在宅勤務を中心として仕事をするテレワーカー

【ワークスタイル】主に在宅勤務の形態を採るが、必要に応じて週に1～2日ほどオフィスに通うケースもある。

【メリット】働きたいと願っている身体障害者の雇用や出産・育児・介護等で通勤が困難な人々の継続雇用を可能にし、優秀な人材を確保したいと思っている企業にとっても、有効な手段となり得る。

第2節 数字で見るテレワークの現状

以下では、国土交通省の委託で平成 14 年度に(社)日本テレワーク協会が実施した「テレワーク実態調査」のデータを用いて、テレワーク制度の実施状況を概観する。

図 10 2002 年時点におけるテレワーク人口推計値

	テレワーク人口			テレワーカー比率		
	雇用型テレワーカー	自営型テレワーカー	合計	雇用者に占める割合	自営業者に占める割合	全体
モバイルで実施することがある	168 万人	27 万人	195 万人	3.1%	2.3%	2.8%
自宅で実施することがある	214 万人	82 万人	296 万人	3.9%	6.9%	4.4%
三大都市圏	240 万人	73 万人	313 万人	6.6%	10.0%	7.1%
うち首都圏	144 万人	51 万人	195 万人	7.6%	15.3%	8.8%
三大都市圏以外	69 万人	23 万人	92 万人	3.8%	5.0%	4.0%
テレワーカー総数	311 万人	97 万人	408 万人	5.7%	8.2%	6.1%

国土交通省 平成 14 年度テレワーク実態調査より筆者作成

表は、2002 年時点における日本国内におけるテレワーカー(週 8 時間以上テレワークを行うテレワーカー)人口と、それが労働力人口に占める割合について勤務形態・地域別に示したものである。表によると雇用型テレワーカーは約 311 万人、自営型テレワーカーは 97 万人で、雇用型テレワーカー人口総数で見ると雇用型テレワーカーの方が多いことが分かる。また、雇用型テレワーカーが雇用者人口全体に占める割合は 5.7%、自営型テレワーカーが自営業者人口全体に占める割合は 8.2%と、自営型テレワークの方が自営業全体における定着率が高いことが見て取れる。

また勤務形態別の内訳を見ると、雇用型・自営型を問わず、一般的にテレワークの主たる形態が在宅勤務であると言われるとおり、自宅でテレワーク実施する在宅勤務型のテレワーク人口はモバイル勤務に比べて高い。なお、自宅・モバイルの両方の形態で実施するテレワーカーが存在するため、両者の合計はテレワーカー総数に一致しない。

一方、表とは別に、1999 年時点の欧米諸国においてテレワーカー総数が労働力人口に占める割合¹⁰を挙げると、日本の 6.1%に対して米国では 22%、オランダでは 14.5%、イギリスでは 7.6%となっており、欧米の先進諸国と比べると、日本のテレワーク普及状況は遅れ

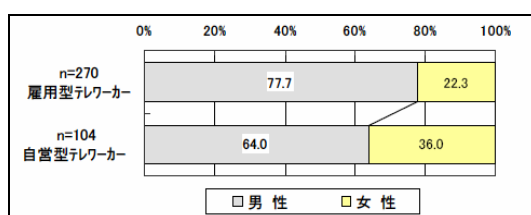
¹⁰ (社)日本テレワーク協会(2002)『テレワーク白書 2003』

ているものの、近年では緩やかな増加傾向にあることも考慮に入れば、着実に普及しつつあると言える。

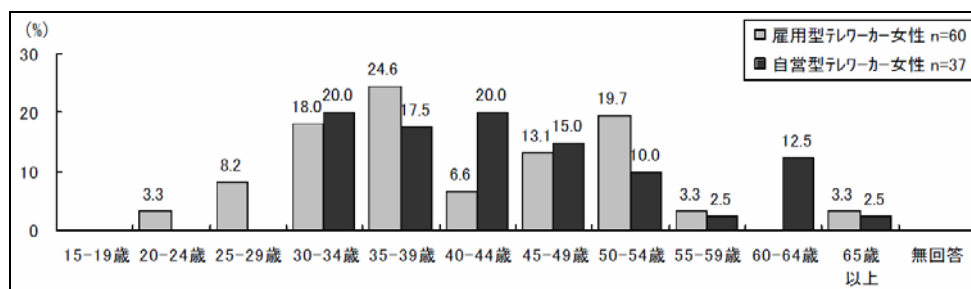
地域別データに注目すると、テレワーク人口は首都圏を中心とした三大都市圏で多く、雇用型テレワーク総人口 311 万人に対して、三大都市圏における雇用型テレワーク人口は 240 万人と、特に都市部における雇用型テレワーカー人口が集中している。

また、以下に続くテレワーカーを対象とした個別調査によると、テレワーク人口の男女別内訳は雇用型・自営型のいずれも男性に偏重している。

テレワーク人口の男女別内訳

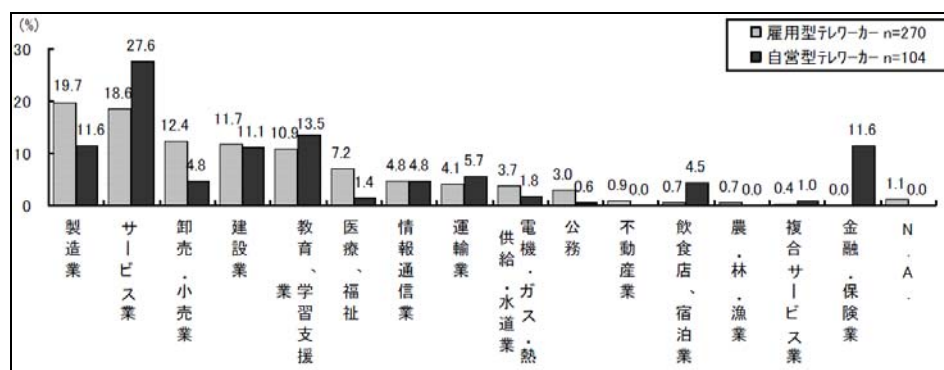


女性の雇用型テレワーク人口の年齢階級別割合

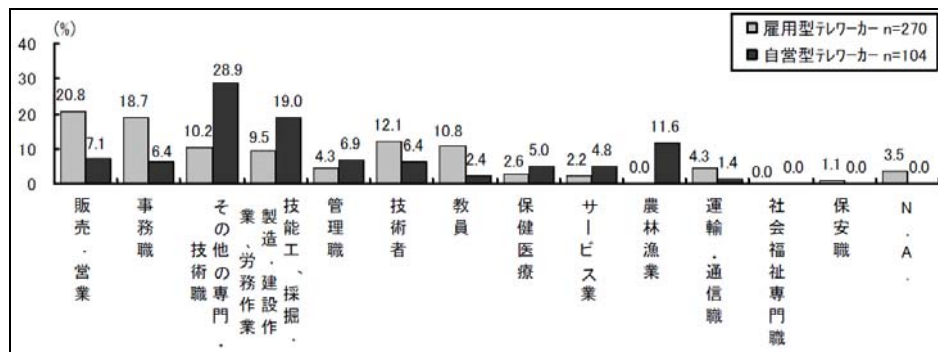


女性の雇用型テレワーク人口を年齢階級別に見ると子育て期にいる 30 歳代が特に多く、50 歳から 54 歳の年齢階層でも高くなっているのが興味深い。一方、若年層のテレワーク人口は少ないことから、テレワークを行うにあたっては一定の経験や業務知識、職務遂行能力が求められている側面が伺える。

テレワーク人口の業種別割合

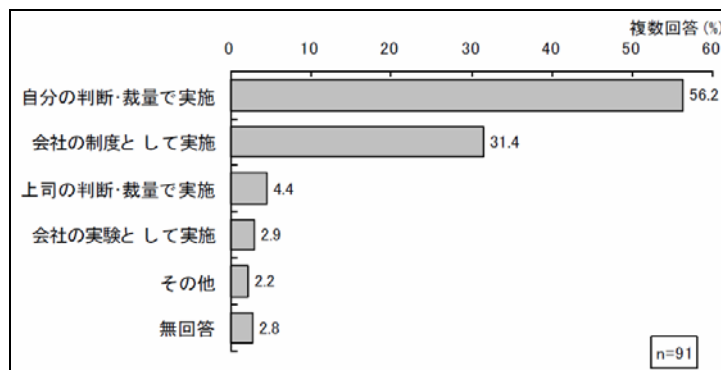


テレワーク人口の職種別割合



テレワーク人口を業種別に分類すると、雇用型テレワーカーでは製造業、サービス業、卸売・小売業、建設業の順に高くなっている。雇用型テレワーク人口を職種別に見ると、販売・営業職が最も多く、営業回りの従業員がモバイルワークを活用して職務にあたる様子が推察される。社内の経理や総務などの業務を担当する一般事務職でもテレワーク活用率が高い。続いて雇用型テレワーク人口の 12.1%を占める「技術者」はSE(システムエンジニア)や研究職など、通勤にかかる不便さや社内の雑踏から離れて在宅にて調べ物や開発業務にあたるエンジニア層であると考えられる。

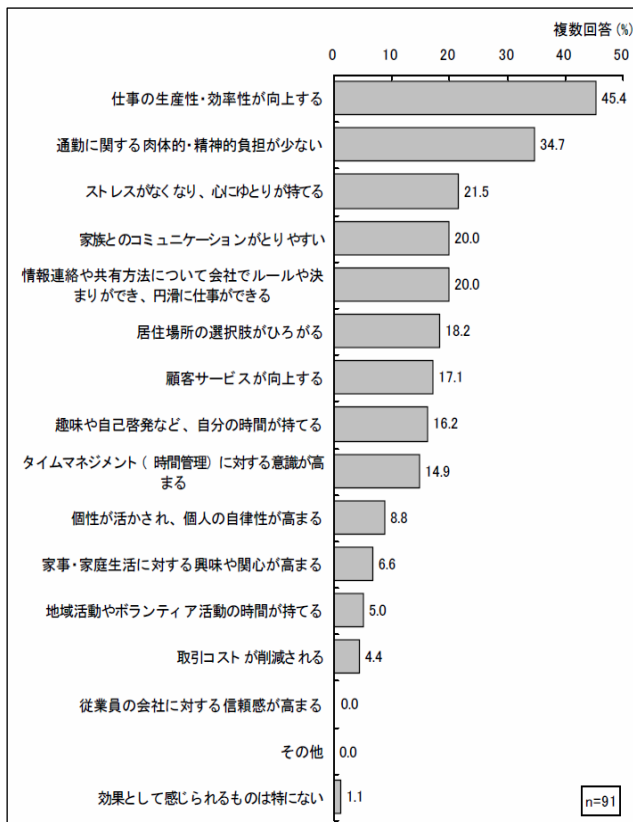
テレワーク制度 社内実施の有無



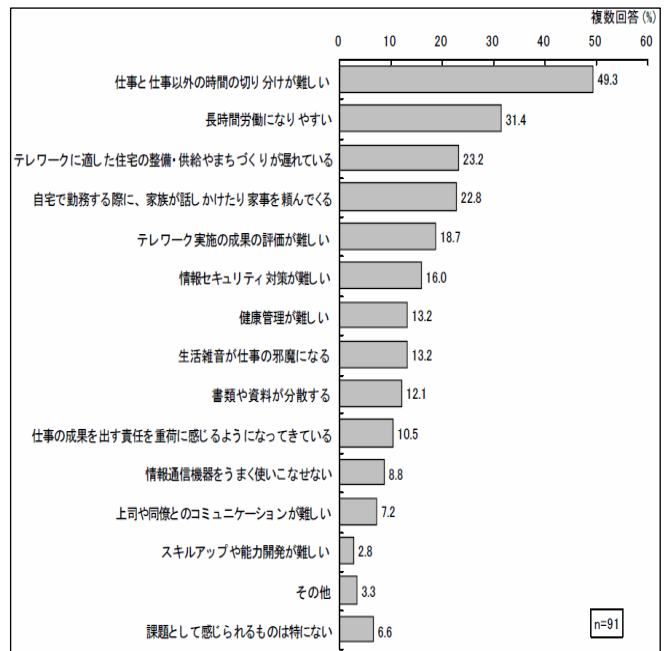
また、雇用型テレワーカーのうち 6 割は自分もしくは上司の判断・裁量で実施しており、会社の制度として実施している者は 31.4%と、テレワーク企業内の制度として定着しているとは言いがたいのが現状である。

雇用型テレワーカーの感じるテレワークのメリットとして、仕事の生産性・効率性の向上が最も多く挙げられている。生産性・効率性の基準は各個人の尺度によるものの、自らの仕事の能率が上がっていると実感するテレワーカーが多いことを示している。続く「通勤に関する肉体的・精神的負担が少ない」というのも注目に値する。日本の都市部における極端に長い通勤時間を考慮すれば、通勤にかかる拘束時間の短縮によって仕事の能率の向上やストレスの緩和が実現されるのも容易に予測が付く。「家族とのコミュニケーションがとりやすい」というのは、特に在宅勤務の形態を取ることで実現される効果であり、

テレワークのメリット



テレワーク推進上の課題



テレワーカーの仕事と育児(もしくは介護)の両立に対して有用な作用をもたらしているものと考えられる。

反対にテレワーク推進上の課題として挙げられているテレワークのデメリットは、「仕事と仕事以外の時間の切り替えが難しい」が圧倒的に多い。在宅勤務の場合、仕事場と生活空間が自宅内で共存するために、公私が混在してしまうのは避けられない事実である。また、モバイル勤務の場合でもオフィスにいて感じる仕事をしている感覚や緊張感が失われることが多いため、気持ちの切り替えに困難さを抱いていることが反映されている。「長時間労働になりやすい」であるが、職場に身をおかず、一人で職務に従事するテレワークに伴う大きな問題点の一つであり、この調査によると、雇用型テレワーカーの週当たりの平均労働時間は 50.9 時間であり、有業者全体の平均労働時間の 43.6 時間に比べて 7 時間も長いことが分かっている。

以上に見てきた調査結果のポイントを挙げるならば、雇用型テレワークの実態は社内で規定された制度によるものよりも、職場の上司や自らの裁量による実施が主たる形態であり、テレワーク制度を利用する女性は男性に比べて少ないということである。しかし、テレワーク制度を利用する女性の年齢階層に注目すると、職務経験をある程度積んだ子育て期にある年齢階層が最も多く、仕事と育児の両立を目的とした活用がなされていることが予測できる。次節では、仕事と育児の両立を主眼としたテレワーク制度を社内に導入する企業の事例からテレワークに関する考察を進めていく。

第3節 テレワーク制度の導入事例

本節ではワーク・ライフ・バランスの観点からテレワーク制度を導入している代表的な企業2社取り上げ、テレワークの導入事例を紹介する。

ケース1：I社のe-work制度

e-workの導入経緯

I社は、営業系職種の従業員を対象にいち早くモバイルワークを導入するなど、テレワークに関しては先進的な取り組みをしており、2001年にはe-workと呼ばれる在宅勤務制度を導入した。I社のe-work制度は、同社が世界的な規模で展開しているワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を提供するという戦略の一環であり、2002年12月の時点での実施者は約480人である。

同社は1999年6月より、仕事と家庭の両立支援策として介護・育児を対象とし、社員のための一日の一部の時間を在宅勤務できる「育児・介護ホームオフィス制度」をスタートさせた。2000年4月よりこの制度の適用範囲を拡大し、「e-work制度」と名称変更した。2001年12月には特段の理由がなくても在宅勤務が可能であるようにし、全社的な展開が加速された。同社によると、このe-work制度は、専門性を持って自立的に業務を遂行し、継続的に貢献している社員に対して、仕事と生活の両立を可能とし、その能力を継続して十分に発揮できるような就業環境を提供することが目的とされている。

e-workのルール

I社は社内でe-workのための実施細則を策定しており、適用者・適用期間・申請の方法勤務時間等についてのルールが取り決められている。詳細は以下の通りである。

- 条件：適用条件(原則勤続1年以上かつ副主任以上であること・業務が自宅で可能であること・業務管理の実績など)を満たしていることが条件で、本人が希望し、会社が承認する社員に適用される。
- 適用期間：1回の本人からの申請につき当年度末までの最長1年。毎年更新は可能だが、これには所属長の承認と人事部門の同意が必要である。
- 必要な機器：必要な機器等は原則として申請社員が負担する。
- 健康管理：自宅での安全・衛生・健康管理については会社のガイドに基づき、本人の責任で行う。
- コミュニケーション：端末に導入されている常時コミュニケーションが簡単に取れるソフトウェアや電話などで、連絡は随時取れるようにしておく。

人事評価制度

人事評価制度については、年度初めに所属長と社員が設定した年間目標について年度末に所属長がその効果の評価をする仕組みとなっている。e-workの実施者の評価・給与・昇進基準などはオフィス勤務者と全く同じ扱いとなっている。

テレワーク導入の効果

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が挙げられている。また、間接的には、「成果に対する評価への移行の加速」や「効果的なコミュニケーション方法の追及」など、社員の意識の変革・社内風土の変化も見られた点も挙げられる。

(社)日本テレワーク協会(2003)『企業変革と新しい働き方』より筆者作成

ケース 2：O社のWork@Everywhereプログラム

O社のテレワークの展開経緯

	目的	対象	内容
Phase1 2002年1月から	●家庭と仕事の両立支援 ●優秀な人材の流出回避	●育児・介護・障害等、 通勤に支障のある社員。	●週4日の在宅勤務 ●原則週1回の出勤 ●技術職が対象
Phase2 2003年10月から	●ワークスタイルの変革 ●インターネット技術を活用するショーケースの実践	●在宅勤務が可能な 職種・部門	●週2～3日の在宅勤務 ●任意スケジュールでの在宅勤務 ●技術職・管理職が対象
Phase3 2004年6月から	●ワークスタイルの多様化 ●社員へのベネフィット	●制限は無し	●個人単位・任意スケジュールでの実施 ●スポット・長期の選択可能 ●全職種が対象

テレワークのルール

- 在宅勤務は会社が強要せず、本人希望を基本としている。ただし、全員が自由に利用できるというわけではなく、一定の基準は規定されている。
- 制度では、育児・介護等の特殊事情に配慮するケースと、特別な事情が無いケースと規定上で区別して運営している。
- 各本部長が適用可能と判断した後に、タスクチームを結成してトライアルを実施する。
- トライアルでは、適用の可・不可を1ヵ月半から3ヶ月程度、2段階に区分して課題を抽出する。
- トライアルで課題がクリアできれば、本実施となる。
本実施の承認は担当役員が行う。
- 通信環境費用は全て個人負担となっているが、「インターネット補助」の適用がなされる。

- 在宅勤務中の光熱費等は原則として全て個人負担である。これは、業務遂行に必要なものと、生活活動で必要な部分は切り分けられないと考えられるからである。
- 在宅勤務実施者は最低 1 週間のうち 1 回は必ず出勤する。
- 機密情報保持に関しては、個人から確認書を取っている。
- 就業規則に関しては、最低限の遵守点のみ規定し、詳細の運用基準は各部署の実状に即したものを策定する(全社一律の規定は不可能)。

テレワークに関わる勤務時間管理

- 勤務時間については、詳細に報告させている(予定と実績)。
- 原則として深夜勤務はさせないことにしている。

評価制度の詳細

- 全社的に成果主義の考え方が浸透しているため、出社していなくとも成果物で個人の実績を判断するということに対する社員の理解を得ることができたことが、スムーズな導入につながった。
- 裁量労働適用者についても労働時間の管理が必要であるが、以前から労働時間を評価のメジャメントとしない目標管理+成果評価としていたために、導入に困難は伴わなかった。
- 在宅勤務制度の導入のためではなく、年俸制、成果管理システムなどの人事インフラは導入されていた。

(社)日本テレワーク協会(2005)『テレワーク実施事例集』より筆者作成

以上に取り上げてきた 2 社の実施するテレワーク制度のケースを踏まえ、重要なポイントを次に 2 点挙げたい。

【人事管理】

時間的・空間的な自由の利くテレワークはオフィスで従業員の働いている様子を目で確認することができないため、労働時間の長短や勤務態度で人事評価を行うことや倦怠管理を行うことは事実上不可能であり、テレワーク制度には必然的に成果主義的な人事管理制度が伴うことになる。上述の 2 社をはじめとするテレワークを実施する企業では、個人の業績や裁量によって従業員を評価する人事管理制度が行き届いている傾向にある。

これら 2 社では一定の職務遂行能力があると認められた従業員を対象にテレワークの利用が認められており、テレワーク利用中も従業員・上司(もしくは使用者)が双方で合意した達成目標を満たすことが求められることによって、テレワークが有効に機能していると考えられる。特に O 社の場合はテレワーク制度の利用に際して慎重なトライアルを重ねた上で従業員にテレワークの実施を許可する制度を採っているため、テレワークの持つ効率

性・生産性が最大限に活用されていると言えよう。

【労働時間管理制度】

テレワークは所定の労働時間による個人の業績評価は困難であるため、O社やI社のように「裁量労働制」や「事業場外のみなし労働時間制」など「みなし労働時間制」の制度的バックグラウンドに支えられながらテレワークを実施している企業は非常に多い¹¹。みなし労働時間制とは、下記の表に記載されている通り、事業場外の勤務もしくは専門性の高い業務に適用される労働時間管理制度である。なお、在宅勤務については2004年3月5日に厚生労働省によって発表された「在宅勤務ガイドライン¹²」と、同日に発せられた通達により、在宅勤務についても一定の条件の下に事業場外のみなし労働が適用されることが明確に示されている。

図 11 みなし労働時間・通常の労働時間管理制度の概要

事業場外労働制	営業職など、事業場外で労働を行ったとき労働時間を算定し難いときは、所定労働時間働いたとみなす制度。
裁量労働制	業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を使用者が具体的に指示することが困難であり、大幅に従業員の裁量に委ねる労働時間制度を指す。裁量労働制度は、専門業務型裁量労働制度と企画業務型裁量労働制度に分類される。
	専門業務型裁量労働制： 省令・告示で定める19の業務に限る業務が該当し、これらの業務に就いたときは協定で定めた時間労働したとみなされる。19の業務とは製品の研究開発や情報処理、取材・編集、編集、デザイン、建築士、会計士など有資格者にのみ許可された業務などを言う。
	企画業務型裁量労働制： 企業全体の営業方針、事業計画、企画、立案など、事業運営に関する事項をする業務に就いている場合、協定で定められた時間労働したとみなされる制度。
通常の労働時間制	1日8時間、週40時間以内の法定労働時間以内の所定労働時間で始業・終業時刻が定時となっている制度。
フレックスタイム制	1ヶ月の総労働時間の範囲内で各自の始業・終業時刻に従業員自らの決定に委ねる制度。

¹¹ 次章で後述する小豆川(2002)を参照。

¹² 正式名称は「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」。在宅勤務を推進するにあたり、従来一般的であった事業所勤務にかかる労務管理を前提とした法令・規制の適用関係等を見直し、適切な就業環境下での在宅勤務の実現が図られることを目的として策定されたガイドラインである。これには労働基準関係法令、業績評価の扱い、労災補償、通信費用の負担に関する言及があり、テレワーク制度を支える大きな拠り所とされている。

ただし、O 社は週に 1 度の出勤と出勤時間の詳細な勤務日報の提出を課し、I 社は社内マニュアルを用いた安全・健康管理を行っていることなどからも、表に記載された「みなし労働時間制」を適用してテレワークを実施する場合でも、使用者は労働者の健康・福祉確保の措置を講じることが義務付けられているため、O 社の行うように労働時間の把握は必須になる。

この 2 社の他にテレワークを導入している企業でも、テレワーカーに対して週あたり 1 ～2 日の出勤を義務付けている企業が多数存在しており、フレキシブルな労働時間制度を取り入れられている一方で、従業員の勤務状況の管理は最低限の範囲内で徹底されている。

みなし労働時間制を導入せずにテレワーク制度を実施している企業でも、テレワーカーに対して始業・終業時刻に合わせてメールによる連絡を義務付けることで出勤管理が行われていることから、各企業の就業規則・労働時間管理制度に対応したテレワーク制度の実施が可能であると言える。

第4節 雇用型テレワーカーの実態

本節では、(社)日本テレワーク協会(2005)『在宅勤務導入の手引き』に掲載されているテレワーク実施事例集より、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して在宅勤務形態のテレワーク制度を活用している雇用型の在宅テレワーカーの実態について記し、労働者の視点による雇用型テレワークのメリット・デメリットについて考察したい。

M さん、女性 38 歳、大手情報通信企業勤務

M さんは情報通信ネットワークの開発資料をまとめるスタッフ職で会社勤務 15 年、ご主人、5 歳のお子さんとの 3 人暮らしです。郊外から都心のオフィスまで 1 時間半ですが子どもを保育園に送り迎えすると通勤は 2 時間、1 年前会社で在宅勤務制度ができてから週 1 回は往復 4 時間の通勤が 1 時間の送り迎えだけで済んでいます。在宅勤務日は実施プランを上司に提出し、始業時に開始メール、就業時に報告メールを入れます。M さんの会社は情報ネットワークを専門とする会社、情報セキュリティには充分すぎる配慮をしています。パソコンはもちろん完璧なセキュリティチェック済みの会社貸与機、通信費も全額会社負担です。在宅勤務を始めてから、仕事の効率は上がるし生活に余裕も出て子どもも落ち着いてきたとか、食事もちょうと豪華にでき家族関係も良好になってきているそうです。保育園活動や地域ボランティア活動へも積極参加し、テレワークしてから私は明るくなりましたと語る M さん、ワーク・ライフ・バランスを見事に実現しています。

H さん、41 歳、女性、システムエンジニア

H さんは大阪に本社がある情報ベンチャー企業の正社員ですが、月に 1~2 回程度しか出勤しない完全在宅型のテレワーカーです。H さんは 10 年前の出産を契機に以前の会社を退社して育児に専念、7 年前から仕事に復帰し個人事業主等様々な形態で仕事をしてきましたが、4 年前今の会社の社長から完全在宅勤務でも OK ですからと誘われて入社しました。仕事の内容は情報システムの開発、コンサル、システム調査分析などですが、パソコン上のリアルタイム・ミーティングによりオフィスにいるのと全く同様に、プロジェクトチームメンバーとして働くことができます。娘さんが「お母さんの部屋」と呼ぶ自宅 6 畳の仕事部屋にはパソコン 4 台、周辺機器が装備され、しっかりとしたオフィスになっています。勤務時間は原則 9 時から 6 時、会社からは健康に留意して仕事をしすぎないようにといわれているそうですが、仕事に集中できる深夜にパソコンに向かうことが多くなってしまい、肩がこり腰も痛くなって、と話していました。在宅でテレワークするメリットはとの問いに、通勤時間に作業ができるし、孤独だけど全ては自分でやらねばならずスキルが身に付けられて良い、と H さんは前向きでした。

K さん、男性 30 歳、機械メーカーの総務担当者

K さんは、現在勤めている機械メーカーに入社して以来総務部に所属しています。5 年前に結婚し、共働きをしていましたが、昨年子どもが産まれました。奥さんの妊娠が分かった時に、奥さんがそのまま仕事を続けられるかどうかを話し合いました。健康状態も良好であり、奥さんの職場復帰の希望が強かったので、産前産後休暇を取得後、育児休業に入りました。

奥さんは会社に対して、子どもが 1 歳になるまで育児休業の申請をしていましたので、子どもが 1 歳になった後は、保育所に預ける予定でした。子どもが 1 歳になる少し前に、事前に申し込んでいた保育所から、保育士が家庭の事情で退職してしまったため、保育所の入所を 3 ヶ月遅らせてほしいと連絡がありました。他の保育所にもあたってみましたが、いずれも入所は 3 ヶ月ほど先になるとのことでした。

平成 17 年 4 月より法律改正が予定されており、それによると育児休業の延長ができるということなので、会社に相談したところ、育児休業の申請をするように勧められました。そのような状況なので、K さんが奥さんに代わって育児休業を取得することにしました。しかし、育児休業の申請をすることを決めた数日後、総務部長から会社の 30 周年記念行事に社史を配布する予定であるが、手付かずの状態でご迷惑しており、在宅勤務でも良いから社史編纂の仕事をしてもらえないかと相談がありました。K さんも社史編纂ができていないことを知っていましたので、育児休業は取得せず、在宅勤務で社史編纂をすることになりました。ただ、それまで K さんの会社には在宅勤務の制度もなく、初めての試みなので、K さんにも不安があったようですが、他社の在宅勤務制度の事例などを参考に K さんの会社でも新たに制度を作りました。在宅勤務実施中は事務連絡の方法や経費負担の問題が発生しましたが、その都度会社と話し合って解決していきました。その後、子どもも無事保育所に入所することができ、3 ヶ月の在宅勤務を終えて職場に復帰しています。その後会社は、K さんが試みた在宅勤務の結果をもとにして、制度の改善を進め、全社的な展開を図っています。

(社)日本テレワーク協会(2005)『在宅勤務導入の手引き』より抜粋

完全在宅勤務型の H さんは規模の小さい企業に勤務しているが、社内では在宅勤務制度が実施されており、在宅でテレワークに用いる通信機器やシステム等も十分に整備されている。職務内容はシステム調査分析や情報システムの開発といった自己完結的な業務からプロジェクト単位で行う仕事まで多岐に渡っている。

一般的にプロジェクト型の業務や電話対応や顧客サポートを行うコールセンター業務はテレワークには不適な業務であるとされている。しかし、今日では H さんが用いているようなネットワーク上のバーチャルな共同空間を作ってリアルタイム・ミーティングを実現するソフトやシステムの開発が進み、コールセンターで受けた顧客からの電話を在宅でスタンバイしているオペレーターに転送するシステムの開発も進んでいることから、情報通信技術の進歩によってテレワークで従事できる職種の幅は拡大しつつある。H さんの職種や勤務先の業種である情報サービス業という特性を考慮しても、テレワーク制度を導入

する余地のある企業は未だ多く存在しているものと考えることができる。

H さんのケースにはテレワークのメリットだけではなく、在宅勤務には必然的に伴う「労働時間の長時間化」も並存しており、働きすぎを防ぐためのテレワーカーの健康管理を徹底する仕組みづくりの重要性を物語っている。

K さんの職種は技術職の H さんとは異なる内勤型のスタッフ職であるが自らテレワークを行っていることから改めてテレワークの可能な職種の多様さを伺うことができる。

K さんのケースの特記事項は、配偶者の育児休業期間が満了してしまったことと、保育園の入所が困難であることの不安要因を解決するものとしてテレワークの持つ有効性がフルに発揮されている点にある。保育所の不足状況が著しい大都市圏の共働き世帯の多くも同様の不安要因を抱えているものと考えられ、育児休業制度とテレワーク制度を夫婦で併用し、協力的に仕事と育児の両立を図るケースとして良い例であると言えよう。

また、先述の I 社や O 社などの大企業のように、テレワーク制度の多くは「労働生産性の向上」や「経営合理化」などの観点から経営層によるトップダウン方式で推進・実現されているが、K さんの勤務する企業では現場の従業員の抱える問題に基づいて人事部門で検討し、経営トップの了解を得る形式の「ボトムアップ」方式で在宅勤務の制度が整備され、全社的な展開が実現されている。このケースは、仕事と育児の両立を主眼としたテレワーク制度の拡充を考えたとき、テレワークの情報に乏しい企業の経営トップのテレワークに対するコミットメントを示すという意味でも、政策的なアプローチにより経営トップにテレワーク制度の持つ有効性や重要性を明確に伝えていくことが必要となることを示唆している。

M さんのケースでは週に 1 回にテレワークを行う部分在宅型テレワーカーであるが、通常往復 4 時間の通勤時間から開放され、日常生活にゆとりが生じるなどテレワークから多くの効用を得ていることが報告されている。

上記の 3 者のテレワーカーの職種はスタッフ部門から技術部門と幅広いのに加え、年齢層 30 歳代中心で一定の職務経験や知識を会得した上でテレワークに従事していることから、在宅でのテレワークの実現には職務内容よりも個人の適性に左右される面の方が大きいと考えられる。

30 歳代というと子育て期にあたる年齢であり、冒頭で述べた M 字型カーブの谷の部分構成している世代でもある。保育所不足や極端に通勤時間といった都市部で顕著な不安要因を解決し、これまで離職を余儀なくされていた女性労働者の就業継続を保障するためにも、本稿では時間や場所に囚われない新しいワークスタイル、テレワークの浸透を図ることが重要であると考ええる。

第4章 先行研究

第1節 先行研究の紹介

日本国内においてはテレワーク制度による女性の仕事と育児の両立支援を研究対象とした先行論文が大変少なく、筆者の探した範囲でも特定されていないが、テレワーク制度を実証分析した先行研究としては下記の2種類に大別される。

- ① 経営情報学・情報経済学の見地から、IT投資が企業収益・経営合理性に与える効果の計量分析を試みるもの
- ② 労働者の視点から、テレワーカーの仕事の能率や、家庭との調和に与える影響を分析したもの

①のカテゴリーに分類される先行研究は以下の2点である

- 小豆川裕子(2002)『企業組織とテレワーク ～テレワークに関する定量的分析～』内閣府経済社会総合研究所
- 峰滝和典(2005)『日本企業のIT化の進展が生産性にもたらす効果に関する実証分析 ～企業組織の変革と人的資本面の対応の観点』内閣府経済社会総合研究所

両者は経済産業省「情報処理実態調査」の個票データを用いて、IT化の進展が企業収益に与える影響や、IT化と組織変革・業務改革の関連性についての分析を行っており、論文中にはテレワークの実施に関する記述が見られる。

小豆川(2002)は最小二乗法を通じてテレワークの実施に関する要因分析を行っている。これによると、勤務地では「大都市圏」、業種では「製造業・情報サービス業」、労働時間制度では「事業場外労働のみなし労働時間制」を実施しており、「リモートアクセスによる営業担当者の支援」を行うなどネットワークを積極活用している企業ほど、テレワークの実施率が有意に高くなることが報告されている。併せて、テレワーク実施率の向上にはIT化と人的投資・組織改革の推進が必要であると結論付けられている。

峰滝(2005)は、『情報処理実態調査』の個票データと、調査対象企業の財務データを結合させ、コブ=ダグラス型生産関数を用いて、IT投資や人的投資、組織変革の実施度合、テレワークの実施度合が生産性(実質付加価値・TFP)に与える影響を推計している。その結果、

組織変革を実施し、IT 化スコアが平均値以上を付けており、テレワークを実施している企業ほど、生産性が高くなることが明らかになっている。

●実積寿也(2006)『IT 投資効果メカニズムの経済分析』九州大学出版会

実積(2006)では政府や企業の推進する IT 投資の効果を分析しており、IT 投資のもたらす外部経済性の枠組みの中で、テレワークの導入を例にとっている。これによると、テレワークの導入によって大気汚染を始めとする環境負荷や通勤混雑率オフィスコストの軽減が実現されることが述べられている。

一方、②のカテゴリーに分類される先行研究は以下の 4 点であり、特にテレワーク先進国と呼ばれるアメリカやオランダでは、女性就業とワーク・ライフ・バランスの観点からテレワークを分析した先行論文が充実している。

- Wendy A. Spinks (1998) 『テレワーク世紀 ～働き方革命』 日本労働研究機構
- Derrick J. Neufeld(2004) 『Predicting Telecommuter Productivity』
- Pascal Peters 他(2004) 『Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption』
- Timothy D. Golden(2006) 『The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction』

Spinks(1998)は日本国内のテレワーカーの労働生産性を分析したものとして、数少ない先行論文の一つである。Spinks(1998)は日本の 4 ヶ所のサテライトオフィスと北米 5 ヶ所のサテライトオフィスを利用する従業員を対象にインタビューを行い、日米間でのテレワーカーの生産性を比較している。単純集計の結果、日本では週あたりのサテライトオフィスを利用する日数が多いほど、労働者の生産性は増加する傾向にあり、また、サテライトオフィス利用歴が 3 ヶ月に達した頃から労働生産性が上昇する傾向が顕著となっている。また、最小二乗法を用いた回帰分析を通じて、労働者の仕事と家庭の両立に対する満足度は、サテライトオフィスの利用頻度、労働者個人の職務適性によって有意に正の影響を受けていることが報告されている。

Neufeld(2004)は電話によるアンケート調査の結果を通じて、子供の有無や、当該労働者の職務遂行力、同僚・上司とのコミュニケーション状況の良し悪しが労働生産性・効用水準に与える影響をノンパラメトリック検定により推計している。この先行研究では、家族との意思疎通・通信インフラの整備が充分であるほど、テレワークの労働生産性は有意に上昇することが実証されている。

Golden (2006) は Work & IT survey の統計データから、勤続年数やテレワーク就業歴、オフィスに代わる在宅での労働時間、給料が労働者の仕事に対する効用水準・家庭と仕事の調和に与える影響について、最小二乗法を用いた回帰分析を行っている。その結果、これらいずれの説明変数も労働者の効用水準や家庭と仕事の調和に対して有意に正の影響を

与えることが明らかになっている。

Peters(2004)でも Golden (2006)と同様、最小二乗法を通じてテレワークの適性や労働生産性をもたらす要因について詳細に考察が進められている。

第2節 本論文の方向性

我が国ではテレワーク制度が充分には普及しておらず、筆者の手の届く範囲では分析に用いる統計資料が著しく不足しているのが現状であり、「企業生産性」や「仕事の能率」を研究主題とした先行論文と同様の実証分析を行うことは困難であった。

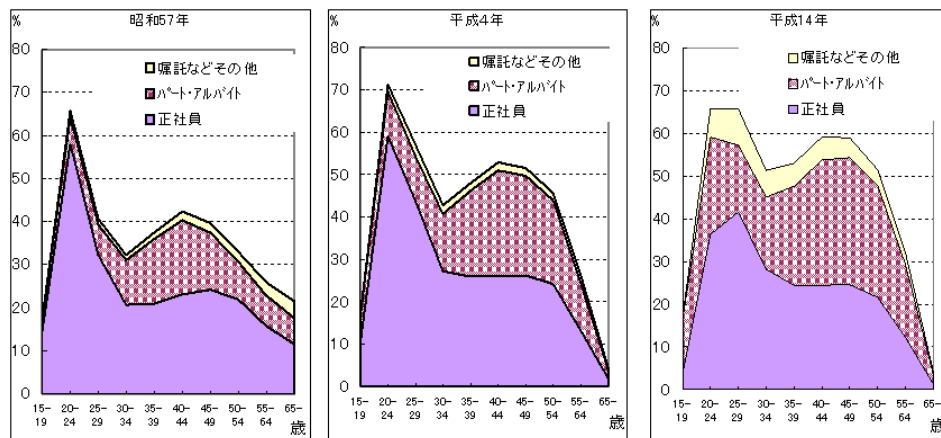
そこで、本稿では前節で紹介した先行研究で実証された「テレワークが企業生産性に与える影響」や「テレワークを行う労働者の仕事の能率」を所与のものとし、IT 技術の積極活用やテレワークの拡大を通じて女性就業の機会を創出しようとする今日の政府の姿勢・社会的な潮流を踏まえ、「仕事と育児の両立支援のためにテレワーク制度を拡充することの潜在需要が存在していること」、及び「テレワーク制度の潜在供給能力が存在していること」を定量的に明らかにし、政策的な指針を与えようとする独自の立場から実証分析を試みようと考えた。

続く実証分析の章の第1節では再度 M 字型就労カーブを例に取り、女性の正規雇用労働者層の結婚・出産に伴う離職に関して最小二乗法を用いた分析を行う。第2節では前節の結果を踏まえ、女性の正規雇用労働者の通勤にかかる不効用水準を緩和するために社会的に求められる最適なテレワーカー数を算出する。第3節ではテレワーク制度を導入するにあたり必要とされるフレキシブルな労働時間制度の浸透率の推移を観察し、テレワーク制度を供給するに足る企業の規模・産業を明らかにする方針である。

第5章 実証分析

第1節 女性正規雇用労働者の離職の要因分析

再掲 M字型就労カーブの変遷、および女性労働力人口の就業形態別内訳



第2章「現状分析」では、一般的に女性の社会進出が進んでいると言われるものの、結婚・出産を機に退職する女性の正規雇用労働者は依然多く、極端に長い通勤時間と保育所不足が激しい大都市圏においてその傾向が顕著であると述べた。

そこで、この傾向を確かめるため本節では以下のように仮説と推計式を立て、20歳代後半から30歳代後半にかけての女性の正規雇用労働者の離職要因について最小二乗法を用いた分析を試みる。

仮説：

「保育所の不足と長い通勤時間は女性の正規雇用労働者の結婚・出産に伴う離職に影響を与える」

推計式：
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

サンプル数：47

Y：女性正規雇用労働者人口の減少分の対全国平均比（データ元：国勢調査 2000）

※減少分 = (25 歳～29 歳の正規雇用労働者人口)－(35 歳～39 歳の正規雇用労働者人口)
上記の式の「減少分」は、上図のグラフでの女性の労働力に占める正社員層の山の頂上部分からこの先横ばい状態が続く 35～39 歳の部分に至るまでの正社員労働力の減少分を表している。47 都道府県の「減少分」をその全国平均値で割った値を従属変数 Y と定義している。

X1:待機児童数 対全国平均比（データ元：厚生労働省 全国待機児童マップ 2004）

47 都道府県における保育所の不足状況を示す指標として、待機児童数を用いて、これを説明変数とする。

X2:女性正規雇用労働者の平均通勤時間（総務省社会生活基本調査 2001）

総務省の調査から、47 都道府県における女性正規雇用労働者の平均通勤時間を説明変数とした。

図 12 分析結果

係数 ^a					
モデル	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	-.897	.638		-1.408	.166
待機児童全国比	.457	.083	.644	5.478	.000
通勤時間	.025	.012	.248	2.105	.041

a. 従属変数: 下がり幅全国平均値

調整済み決定係数 0.692

分析の結果、いずれの説明変数も 5%水準で有意にプラスの影響を与えており、長い通勤時間、保育所の不足状況は女性の正規雇用労働者の離職に影響を与え、仕事と育児の両立を阻む遠因となっていると判断できる。

第2節 都市部におけるテレワーク潜在需要の試算

前節で実証された「長い通勤時間が女性労働者の離職に影響を与える」という結果の下、本節では、「長い通勤時間が女性労働者にもたらす不効用」という切り口から通勤不効用に起因する「機会費用関数」と「限界社会便益関数」を導出し、両者の均衡解を求めることでテレワーカー創出人数を算出する。この実証分析を通じて本稿の提言する政策に現実性を付与し、具体的な政策目標につなげていきたい。

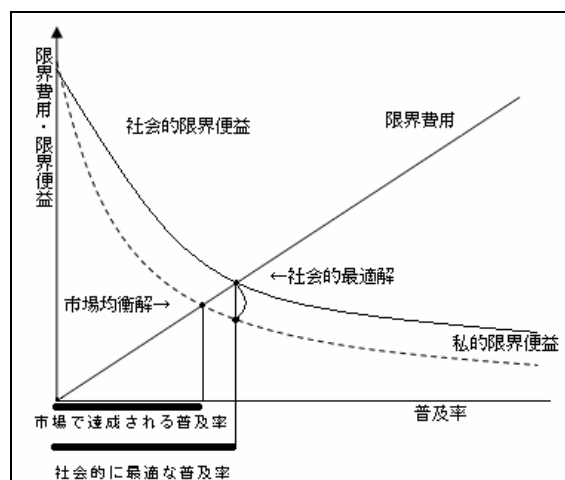
第1項 理論モデル

実積(2005)¹³は、IT投資によって社会的に望ましい外部経済性(OA化による紙の消費量の減少や、テレワークによる通勤混雑の緩和等)が期待される場合、パレート効率性が実現されるのは市場均衡解部分ではなく、社会的最適解部分であると述べている。

下図では、企業のIT化に伴う限界費用と私的限界便益(IT化需要)との交点において、市場で達成されるIT化普及率が達成される様子が示されている。また、限界費用と社会的限界便益(社会全体に実現される効用水準)との交点において社会的に求められる最適なIT化の普及率が実現されることが表されている。

実積(2005)はIT化の普及が私的効果にとどまらず、社会的にも正の外部性をもたらすのならば、社会的最適解部分においてパレート効率性が実現されるのを目的としたピグー税¹⁴の導入や、IT化推進のための政策を講じることを通じて私的限界便益と社会的便益との乖離幅を是正することが必要であると論じている。

図 13 実積(2005) による IT 投資のパレート最適点

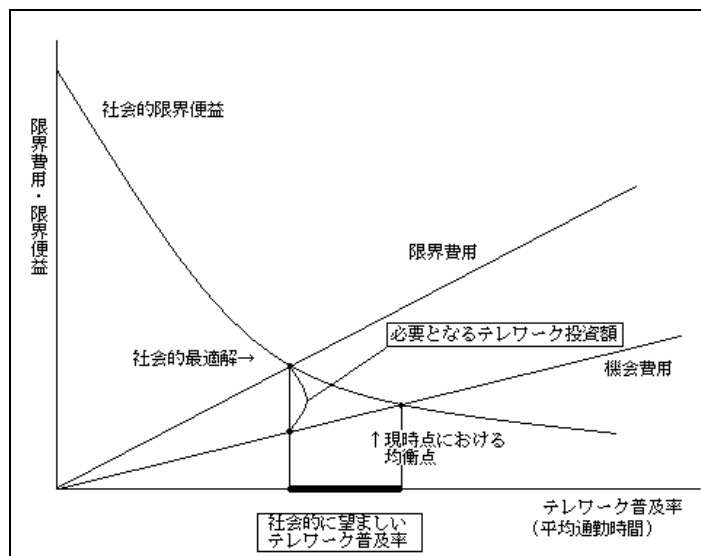


¹³ 第4章「先行研究」を参照

¹⁴ 厚生経済学で用いられる概念で、私的限界費用と社会的限界費用の乖離幅を解消し、最適な市場均衡を実現する手段として課税される税である。

この理論を応用させ、本稿では女性の正規雇用労働者の通勤にかかる機会費用と限界費用、及び社会的便益関数を表現する数式を実存するデータを用いて数学的に特定する。さらに、労働者の通勤にかかる限界費用と社会的限界便益との均衡解を求めた上で社会的最適解と機会費用との乖離幅を測り、社会的に望ましいテレワーク普及率、及びその普及率を実現するために社会的に必要となるテレワーク投資額の算出を試みる。

図 14 本稿の分析フレーム



第2項 通勤不効用関数を用いた最適なテレワーカー数の算出

①機会費用関数の導出

屋井他(1993)によると、電車での通勤・通学にかかる通勤混雑不効用関数¹⁵は回帰分析を通じて次のように定義されている。

$$U = 0.022t(R/100)^2$$

U：不効用水準 t：通勤時間（分） R：車内混雑率（％）

ここで、朝のラッシュピーク時の首都圏における鉄道路線の平均混雑率(≒171%¹⁶)をRに代

¹⁵ 混雑する車内に乗車している時間と混雑状態から得る不効用を、それと等価値な非混雑車内の乗車時間の長さ(分)の変換する関数。この不効用水準に所得を乗じることで、不効用水準は通勤にかかる機会費用に変換され、通勤にかかる不効用を金額で評価することが可能となる。実積寿也(2005)『IT投資効果メカニズムの経済分析』69頁

¹⁶ 国土交通省『平成16年 国土交通白書』によると、東京駅を中心に半径50km、名古屋駅を中心に半径40km、大阪駅を中心に半径50kmの区間の鉄道路線の混雑率が掲載されており、本稿の分析ではこれらの混雑率を用いている。

入すると、次式、通勤不効用関数が得られる。

$$U = 0.0643t$$

次に、不効用水準 U を機会費用 C に変換する。

総務省統計局『統計でみる都道府県』によると 2002 年時点における東京都の一人あたり県民所得は 4,080,000 円である。これを雇用労働者の平均勤務日数(≒240 日)で割ると、一日あたりの所得 17,000 円が求まる。これを第一次産業を除く産業に従事する 25 歳から 39 歳までの有配偶女性の常用雇用労働者（以下、女性労働者）の平均労働時間 8 時間 12 分¹⁷で割ることで、時間あたりの女性労働者の所得が得られる。さらにこの値を 60 で割ることにより、分あたりの所得 35 円が算出される。最後に、分あたりの所得と女性労働者の人口¹⁸を掛け合わせることで、東京都における女性労働者の一分あたりの所得円を概算することができる。

$$4,080,000 \text{ 円} \div 240 \text{ 日} \div 8.2 \text{ 時間} \div 60 \text{ 分} \times 293,171 \text{ 人} = 10,129,892 \text{ 円}$$

東京都における女性労働者の分あたりの所得 10,129,892 円を不効用水準 $U = 0.0643t$ に乗じることで、通勤時間一分あたりにかかる機会費用 C を表す関数 $C = 0.006517t$ が導出された。本稿ではこの関数を機会費用関数と定義する。

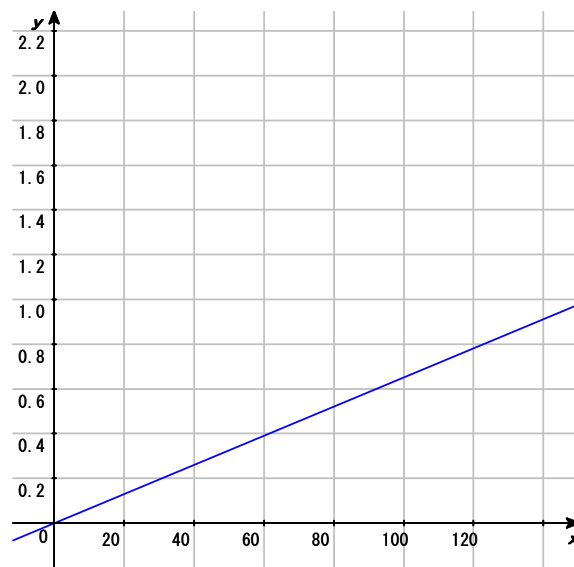
$$C = 10,129,892 \times U \Rightarrow C = 10,129,892 \times (0.0643t) = 651,657.9t \text{ (単位：円)}$$
$$\therefore C = 0.006517t \text{ (単位：億円)}$$

機会費用関数 $C = 0.006517t$ を座標上に図示すると、以下の軌跡を描く。下図における x は関数中の通勤時間 t (分)、 y は関数中の費用 C (億円) を表している。

図 15 通勤にかかる機会費用

¹⁷ 総務省統計局『平成 13 年 社会生活基本調査』

¹⁸ 総務省統計局『平成 12 年 国勢調査』



②社会的限界便益関数の導出

テレワーク制度が拡充されると、それに伴ってコストも増加する。本稿で述べる「テレワーク制度の拡充」を大企業から中小企業に至るまでテレワーク制度を導入する企業が順次拡大することであると定義するのならば、初期投資額を含む導入コストの総計は普及度の上昇に応じて逡増すると仮定することができる。すると、テレワーク制度の拡充状況と総コストとの関係は、次の指数関数で記述することが可能となる。

$$C = b \exp(\gamma \times t) \quad b > 0, \gamma < 0 \quad (b \text{ は切片、} \gamma \text{ は曲線の勾配を表す})$$

この関数は、本稿で扱う平面上では右下がりの形状を描くため、 b は正で γ は負の値をとる。

(t, C) 平面における切片 $(0, b)$ の座標は、全ての女性労働者がテレワーク制度を利用している状態を意味し、 b はその際にかかる総コストを表す。このことからテレワーク制度にかかるコストを概算し、女性労働者の人口を乗じて b の値の特定を試みる。

『テレワーク運用ガイドブック』(国土交通省 2003)によると、ホームオフィスの構築にかかる一人あたりの費用は 232,000 円であることが分かっている。東京都内における女性労働者の人口は 293,171 人であった。これにテレワークにかかる年間一人当たりの費用 232,000 円を掛け合わせると、680.1567 億円が算出される。従って、東京都内の常用雇用労働者が全てテレワーク制度を利用した際にかかる総費用、即ち (t, C) 平面上における曲線の切片 b は 680.1567 億となる。よって、曲線の式は次式に変換される。

$$C = 680.1567 \exp(\gamma \times t) \cdots (A)$$

次に γ を求める。

東京都に在住する女性労働者の平均通勤時間は 85 分¹⁹であるから、これを①で導出した機会費用関数に代入すると、0.55391 億円が求まる。

$$C = 0.006517t \Rightarrow 0.006517 \times 85 = 0.5539$$

現在、通勤不効用関数とこの曲線が(85, 0.5539)で均衡していることを仮定すると、(85, 0.5539)を(A)式に代入することで γ ($= -0.083683$)が求められる。

$$C = 680.1567 \exp(\gamma \times t)$$

$$\Rightarrow 0.5539 = 680.1567 \exp(85\gamma)$$

$$\log(0.5539) = \log(680.1567) + 85\gamma$$

$$85\gamma = \log(0.5539) - \log(680.1567)$$

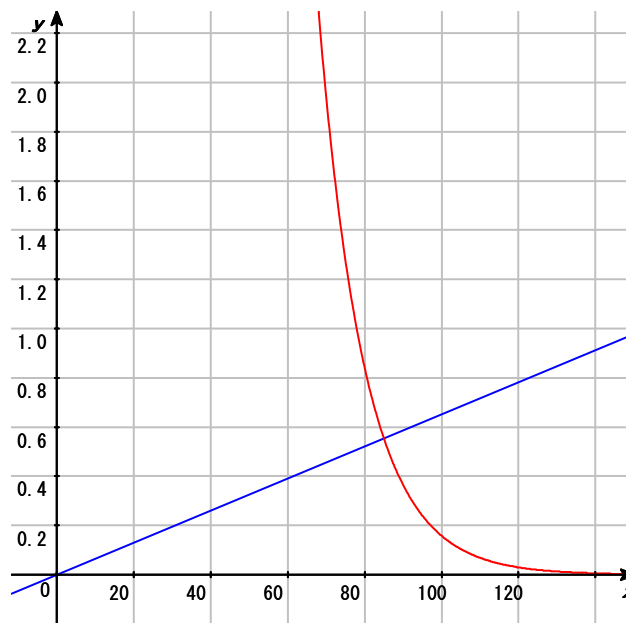
$$\gamma = \frac{-0.59075 - 6.52232}{85} = -0.083683$$

$b=680.1567$, $\gamma=-0.083683$ より、社会的限界便益関数は次式に定義される。

$$C = 680.1567 \exp(-0.083683t)$$

通勤不効用関数と、ここで求めた曲線 $C = 680.1567 \exp(-0.083683t)$ を同一平面上に図示すると、以下ようになる。

図 16 機会費用、及び社会的限界便益関数



ここで求めた右下がりの曲線であるが、東京都内の女性労働者の平均通勤時間を一単位

¹⁹ 総務省『平成 13 年 社会生活基本調査』

減らすために必要となるテレワーク費用を示す曲線であるから、社会的限界便益関数（テレワーク需要関数）と定義することができる。

③限界費用と社会的限界便益関数との交点から最適解を求める

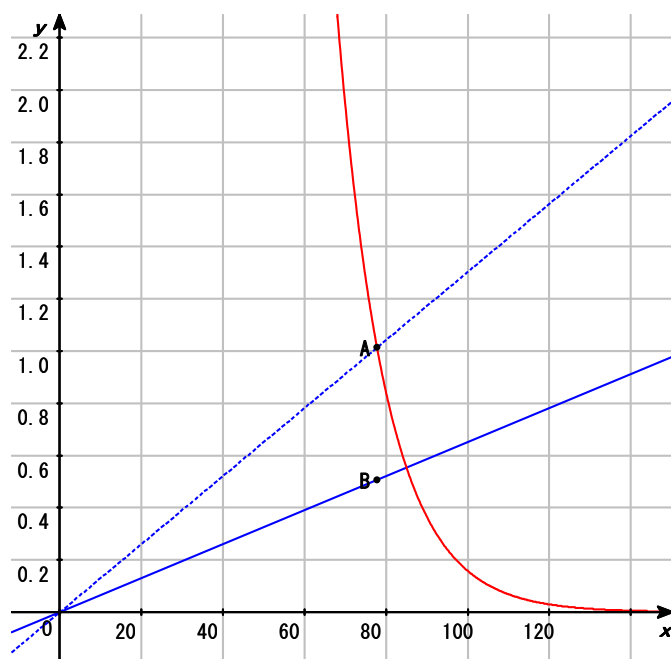
通勤にかかる不効用水準（機会費用） C に通勤時間 t を掛け合わせると、総不効用水準は Ct となる。これを通勤時間 t で微分することにより、通勤にかかる限界費用 MC を表す関数を求められる。

$$Ct = t \times (0.006517 t) = 0.006517 t^2$$

$$MC = \frac{dCt}{dt} = 0.013034 t$$

限界費用 MC を示す直線を図示すると、下図における点線を描く。

図 17 機会費用、社会的限界便益関数、及び限界費用



限界費用 MC と限界社会便益関数との交点を表す点 $A(78, 1.103)$ が均衡点であり、これは東京都内の女性労働者の平均通勤時78分(現在の85分から7分短縮)となったときに、最適な通勤時間の実現されることを意味している。

その際に必要となるテレワーク投資額は、通勤不効用関数と限界社会便益関数との乖離幅($AB \div 0.5065$ 億円)を測ることで求められる。

以上より、東京都内における女性労働者の最適な通勤時間は、5065万円のテレワーク投資を行う、即ち219人($5065 \text{ 万人} \div 23.2 \text{ 万円}$)のテレワーカーを創出することにより達成されることが分かった。

第3項 通勤不効用水準に保育所不足指数を乗じた際の テレワーク潜在需要の推計

本章第 1 項では、女性の正規雇用労働者の離職には長い通勤時間の他に保育所の不足状況も有意な影響を与えていることが確認された。

以下では先述の分析モデルに東京都内における保育所不足状況を加味し、ここでは女性労働者の抱える通勤・育児の困難さを緩和するために求められる最適なテレワーク投資額、及びテレワーカー数の算出を試みる。

厚生労働省『平成 16 年 全国待機児童マップ』によると、東京都内の待機児童数は 5,223 人で、全国平均値は 516 人であることが分かっている。これらの数値を用いて、東京都の待機児童数の対全国平均比を求めると、 $10.13(=5,223 \div 516)$ が得られる。この値に 1 を加えた数値 11.13 を本稿では保育所不足指数 Z と定義する²⁰。

この保育所不足指数 Z を先述の通勤にかかる不効用水準 $U = 0.0643t$ に乗じることで、不効用水準は新たに UZ と再定義され、女性労働者の通勤と育児にかかる不効用水準・機会費用 C を表現することが可能となる。

$$U \times Z \Rightarrow (0.0643t) \times Z \Rightarrow (0.0643t) \times 11.13$$

$$\Rightarrow UZ = 0.65359t$$

$$C = UZ \times 10,129,892$$

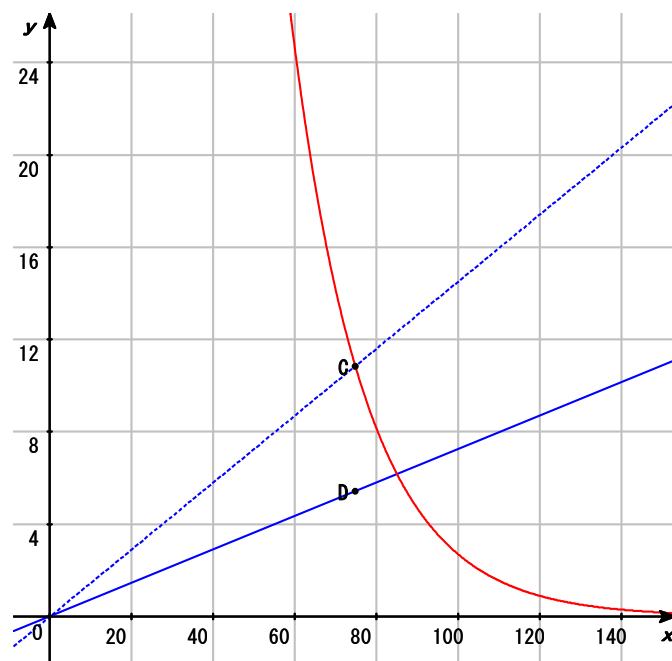
$$C = 6,620,796t \text{ (単位 : 円)}$$

$$C = 0.06620796t \text{ (単位 : 億円)}$$

ここで得られた機会費用関数によって、当該地域の保育所不足状況が女性労働者の通勤不効用水準・機会費用を増加させていると仮定する。この仮定の下、先述と同様の分析手法で機会費用関数、限界社会便益関数、限界費用関数を図示すると、以下の図が描かれる。

²⁰ 当該地域の待機児童数の対全国比に 1 を加えると、待機児童数が 0 の地域においては保育所不足指数 Z が 1 となり、新たに得られた不効用水準 UZ を通勤にかかる不効用水準 U と同等のもとして分析を進めることができるので、1 を加えている。

図 18 機会費用、社会的限界便益関数、及び限界費用



均衡点 C の座標は(75.0, 10.83)となり、必要とされるテレワーク投資額(CD)は 5 億 4,150 万円となる。以上より、通勤にかかる不効用水準 U に東京都内の保育所不足状況を加味すると、2,344 人のテレワーカーを創出することで最適な女性労働者の平均通勤時間が実現される。

以上の理論を用いて関東地方・近畿地方・中部地方などの大都市圏において年間に新たな創出が必要となるテレワーカー数を算出し、分析結果をまとめると次のようになる。

図 19 地域別・シナリオ別 年間テレワーク潜在需要の推計結果

都道府県	シナリオ 1 不効用水準 = U	シナリオ 2 不効用水準 = UZ	シナリオ 3 不効用水準 = UZ^2
東京	219 人	2,344 人	23,535 人
神奈川	141 人	953 人	6,295 人
埼玉	100 人	407 人	1,320 人
千葉	97 人	277 人	797 人
愛知	76 人	172 人	388 人
大阪	63 人	467 人	3,413 人
京都	17 人	25 人	36 人
兵庫	37 人	126 人	431 人
奈良	10 人	14 人	19 人
計	759 人	4,785 人	35,846 人
必要予算	175,963,000 円	11.1008 億円	83.1633 億円

図 19 は、左の列から順に不効用水準を U としたときに、新たな創出が求められる年間のテレワーカー数、次に不効用水準 U に保育所不足指数 Z を掛け合わせて不効用水準を UZ として推計した際のテレワーカー数、そして右の列は保育所不足指数 Z を 2 乗して不効用水準を UZ^2 として推計した際のテレワーカー数を示し、それぞれシナリオ 1、シナリオ 2、シナリオ 3 として不効用水準を緩和するために求められる最適なテレワーカー数、即ち「テレワーク潜在需要」を地域別にまとめている。なお、一番下の行には各シナリオにおけるテレワーカー総数を創出するために求められる費用(単価は在宅勤務に伴うホームオフィス構築費用とする)の概算を表している。

分析結果によると、シナリオ 1 では年間で総計 759 人、シナリオ 2 では総計 4,785 人、シナリオ 3 では総計 35,846 人のテレワーク潜在需要が存在していることが読み取られる。これは、女性正規雇用労働者の通勤に伴う不効用を緩和するためには年間 759 人、各地域の保育所不足状況を考慮して通勤と育児に伴う不効用を緩和させるためには 4,785 人、保育所不足状況が仕事と育児の両立を深刻に阻んでいると仮定するのならば、35,846 人のテレワーカーを創出することで、女性正規雇用労働者の通勤・育児にかかる不効用水準が緩和されることを意味している。

シナリオ 3 に従い、政府による政策的手段によってテレワーカー創出するのならば、必要な予算は約 83 億円にのぼり、年間 95 億円の予算の枠内で政府による仕事と育児の両立支援策が講じられていることを考慮に入れると、予算ベースで評価した場合、シナリオ 3 によるテレワーカー数創出を行うことは現実的に不可能と考えられる。

その点で最も現実的なプランはシナリオ 1 であり、政策的なアプローチでテレワーク制度の拡充を行うのならば、シナリオ 1 に従ってテレワーカーを創出した後にテレワーク制度による効果の検証を行い、一定の評価が得られたならばシナリオ 2 に移行してテレワーク制度推進策を講じ、テレワークを仕事と育児の両立を目的とした支援策として大成させていくことが肝要であると考ええる。

次に地域別データに注目すると、テレワーク潜在需要は各シナリオにおいて東京を中心とした首都圏で高い数値がつけられている。シナリオ 1 の首都圏におけるテレワーク潜在需要は計 557 人、中部・近畿地方のその他の都市部では 203 人であり、シナリオ 2 の場合だと、それぞれ首都圏で 3,981 人、その他の都市部で 804 人という結果になる。

前章で述べた通り、雇用型テレワーカー数は首都圏を中心とした都市部に集中している現状からも、都市部においては本章で算出したテレワーク潜在需要を満たしうるだけの情報通信インフラをはじめ多くの事業所数が存在していると考えられる。

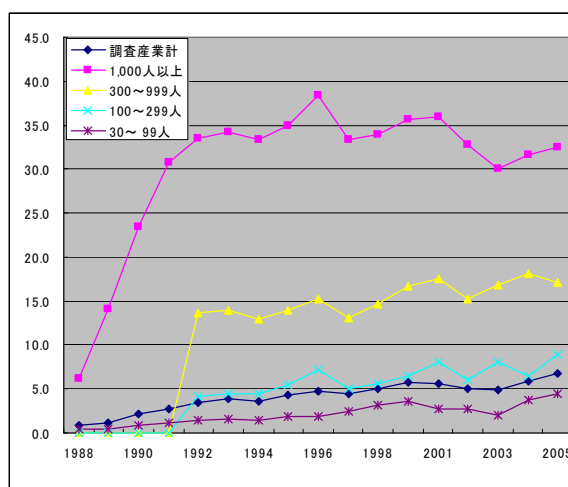
極端に長い通勤時間と保育所不足に苦しむ女性の正規雇用労働者の不効用水準を緩和し、離職を防ぐためにも、政府や企業には本章で試算されたテレワーク潜在需要を満たす政策的アクションが求められていると結論付けることができる。

第3節 労働時間管理制度の導入率推移に見る テレワーク潜在供給能力の推計

前節の分析によりテレワーク潜在需要の存在が実証されたが、今日の日本の企業社会にはそれを満たすだけの供給能力は存在するのだろうか。

本節では厚生労働省「就労条件総合調査」の1988年から2005年までに渡る時系列データを用いて、従業員規模別・産業別の柔軟な労働時間管理制度の導入状況の推移を観察し、これらの労働時間制度の年間の増加量を推計することで、テレワーク制度をスムーズに導入できる企業規模・産業を明らかにする。なお、本節で取り扱う柔軟な労働時間管理制度として採用するデータは、「フレックスタイム制度」、「事業場外のみなし労働時間制度」、「専門業務型裁量労働制度」とする。

図 20 フレックスタイム制度を採用している企業数割合の推移

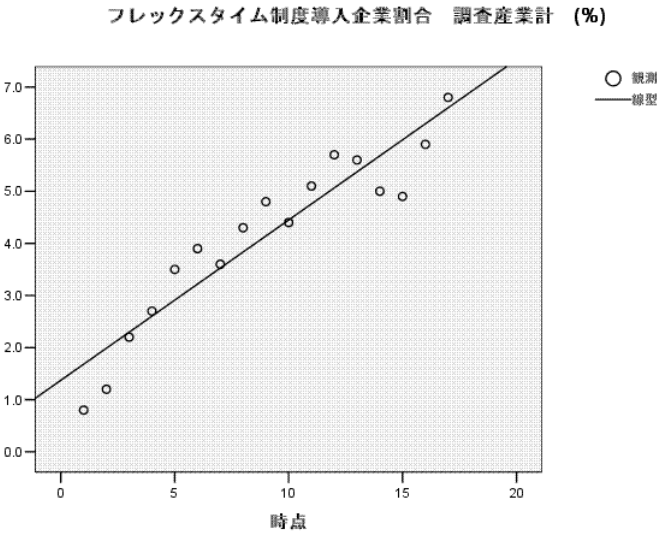


図によると、フレックスタイム制度を採用する企業数割合が最も高いのは従業員規模1000人以上の企業であり、1990年代から2000年代にかけて多少の変動を見せて2005年の時点では32.5%の水準に落ち着いている。また、グラフによると、フレックスタイム制度は従業員規模が小さくなるにつれて制度を採用する企業数割合が減少することも確認される。しかし、30人～99人、100人～299人などの従業員規模が小さい企業の推移に注目すると、安定的に緩やかながらも制度を採用する企業数が安定的に増加していることが読み取れる。これらの傾向が反映され、調査産業計の推移も安定的な増加を見せている。

この調査産業計の折れ線グラフを例に取り、本節の分析手法を以下に記したい。

フレックスタイム制度採用する企業数割合のうち、「調査産業計」の時点ごとの導入率を以下の平面上にプロットし、回帰直線を描くと図の形状を描く。

図 21 回帰直線



この回帰直線の傾きはフレックスタイム制度を採用する企業数割合の年間の推計増加量であり、回帰直線の傾きとその有意性を検定することで、企業内のフレックスタイム制度の採用率の今後の増加量と、その信頼性を測ることが可能となる。

この回帰直線の推計式、及び推計結果は以下の通りである。

推計式： $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$

Y：フレックスタイム制度を採用する企業数割合、X：年次

α ：定数項、 β ：フレックスタイム制度を採用する企業数割合の年間増加量、 ε ：誤差項

推計方法：最小二乗法

図 22 推計結果

モデルの要約とパラメータ推定値

従属変数: 調査産業計							
方程式 (等式)	モデルの要約					パラメータ推定値	
	R 2 乗 (決定係数)	F	df1	df2	有意確率	定数	b1
線型 (1次)	.879	109.304	1	15	.000	1.373	.308

推計の結果、 β は 0.308、有意確率は 0.000 と、年間 0.308%ずつ有意に増加しており、年間の増加量は少ないものの、この先も安定的に増加傾向が続くと判断することができる。

同様の分析に従業員規模別・産業別に行い、さらに「事業場外のみなし労働時間制度」と「専門業務型裁量労働制度」を採用する企業数割合の年間の増加量を推計すると、次の

ような分析結果が得られた。

図 23

業種別・従業員別 フレキシブルな労働時間管理制度採用率 年間増加量の推計(%)

従業員規模・産業	フレックスタイム制度		事業場外のみなし労働時間制		専門業務型裁量労働制度	
調査産業計	0.308***	6.8	0.364***	9.3	0.146***	3.4
従業員規模 1,000人以上	0.973*	32.5	0.834***	22.2	0.472***	8.0
従業員規模 300～999人	0.380***	17.1	0.507*	18.6	0.359*	5.4
従業員規模 100～299人	0.321**	8.9	0.391*	12.1	0.202**	3.5
従業員規模 30～99人	0.211***	4.4	0.293***	7.1	0.118**	3.1
鉱業	0.250*	7.7	0.188	2.5		
建設業	0.161***	2.6	0.347**	7.9	0.177*	2.4
製造業	0.387***	9.4	0.300***	7.8	0.172**	4.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0.253*	12.8	0.123	2.6		0.6
情報通信業	0.971**	26.1	0.440	15.7	1.734	21.2
運輸業	0.220**	2.7	0.274	6.1	0.017	0.1
卸売・小売業	0.365*	4.7	0.738**	17.7	0.098	2.2
金融・保険業	0.429**	10.1	0.504**	12.8	0.152	2.3
不動産業	0.189	4.9	0.575**	12.5	0.094	0.7

※ ***:p<0.001 で有意 **:p<0.01 で有意 *:p<0.05 で有意

各セルの左側は推計結果である今後の年間の増加量で、右側は 2005 年時点における制度を採用する企業数割合を表している。

なお、増加傾向の強さ・制度の導入状況の高さを視覚的に明らかにするために、2005 年時点での制度の採用率が 15%以上であるセルと、推計結果が 0.1%水準で有意かつ年間 0.3%以上の増加量が推計されたセルには影を付けている。

調査産業計の行に注目すると、フレックスタイム制度、事業場外のみなし労働時間制、専門型裁量労働制度の 3 制度の年間の推計増加量は共に 0.1%水準で有意であることから、マクロで捉えた日本の企業社会においてはフレキシブルな労働時間制度が安定的に浸透しつつあることが読み取られる。

従業員規模別に見ると、大規模な企業ほど制度の導入率が高い、もしくは導入率が安定的に推移していることが確認される。一方、従業員規模 1000 人以上の企業のフレックスタイム制度は 2005 年時点で 32.5%であるが、推計増加量の有意性の信頼度に欠ける。先述の図のグラフからも分かるように、従業員規模 1000 人以上の企業においてはフレックスタイム制度の導入率は 1990 年代初頭に急上昇し、1996 年をピークにその後の導入率が変動している。この傾向はフレックスタイム制度の普及が進んだことと、社内において制度の過剰供給がなされるあまり、フレックスタイム制度の持つ弊害が生じ、制度を廃止する企

業が増えたことに起因している。フレックスタイム制度を廃止する企業の主な理由としては、「ノウハウや知識の共有がうまくいけなくなり、ひいては顧客満足が低下する」や「チームでプロジェクトを進めている場合は、出勤時間がそろわないことで効率が落ちる」等が挙げられていることから、フレックスタイム制度の有効活用には業務の特性や個人の適性によって左右される面もあると言える。以上より大規模企業群のようにフレキシブルな労働時間管理制度の導入率が一定の高水準まで達した後に、制度の持つ弊害から一部で制度の廃止や再検討の動きに転じる企業が現れるという傾向は、制度の導入率が安定的に推移している他の従業員規模の企業群にも該当するものと思われる。

業種別に注目すると、製造業は 3 制度とも安定した増加傾向にあり、特に情報通信業では 2005 年時点での制度の導入率が他業種に比べて最も高い。これは IT エンジニア層や他のホワイトカラー層の業務の高度化・多様化が 3 制度の導入率の高さに反映されているものと考えられる。ホワイトカラー層の業務の高度化・多様化の進展という点からは小売・卸売業や金融・保険業についても同様の傾向が推察され、制度の導入率は着実に増加しつつあると言える。

今日ではグローバル化の進展、競争環境の激化などから企業は生き残りをかけて組織の力を向上させようと努力しており、本節の分析結果からも日本の企業社会では経営改革の一環として、人事制度や雇用に関わる労働時間制度の変革期を迎えている傾向が明らかになった。今日の人口減社会に伴う社内の人手不足が生じるリスクからも、企業は組織の力を発揮するためにフレキシブルな労働時間制度や人事制度の拡充等を通じて優秀な人材の雇用維持の方法を模索する動きは今後も加速するものと考えられる。

その際の鍵となるのが、従来は結婚・出産を機に大量離職していた正規雇用労働者層の雇用維持であり、ワーク・ライフ・バランスの観点による社会的ニーズが強いことから日本の企業には仕事と育児の両立を主眼とした新たな制度が求められている段階にいえよう。そして、フレキシブルな労働時間管理制度の制度的バックグラウンドに支えられ「時間・場所に囚われない自由な勤務形態：テレワーク」を労働者に提供することは、企業にとって組織の能力維持というだけでなく、前節での実証分析で算出されたテレワークの潜在需要を満たす上でも重要な手段となり得る。

図 23 で明らかにされた通り、フレキシブルな労働時間管理制度の導入率が高い企業群、もしくは導入率の推移が安定的に増加傾向ある企業群にはテレワーク制度の拡充を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が求められる。そこで必要となるのが、前節で実証されたテレワークの潜在需要を満たすためにこれらの企業群をテレワークの潜在供給能力とみなし、政府の手によって潜在需要と供給能力を結びつけ、テレワーク制度の拡充を図る政策的なアプローチに他ならないのである。

第6章 政策提言

第1節 実証分析の結果の要約

ここでは、前章の実証分析の結果を再度簡略に述べる。

大都市圏では M 字型カーブの谷が深いという厚生労働省の報告、及び極端に長い通勤時間と保育所の不足が著しい大都市圏の特徴を踏まえ、第 1 節では長い通勤時間と保育所の不足状況が女性の正規雇用労働者(以下、女性労働者)の結婚・子育てに伴う離職に対して影響を与えていることを検証した。最小二乗法による推計の結果、女性労働者の離職に対していずれの説明変数は有意に正の影響を与えていることが分かった。

この結果から女性労働者は通勤時間によって不効用を被っているという解釈に基づき、第 2 節では実積(2005)に見られる最適な IT 投資のメカニズムを応用し、テレワークの導入によって女性労働者の通勤や育児に伴う不効用水準を緩和させるために必要とされるテレワーク普及規模、即ちテレワーカー数を定量的に明らかにした。

第 3 節では第 2 節で実証されたテレワーク潜在需要を満たす潜在的な供給能力を推計した。テレワーク制度の導入にあたっては、裁量労働制度や事業場外のみなし労働時間制度といったフレキシブルな労働時間管理制度の整備が必要となることから、政府発行の時系列データを観察した上で、これらの制度の導入状況が高い、もしくは導入率の推移が安定的に上昇傾向にある産業・企業規模を最小二乗法により特定した。その結果、従業員規模が大きいところほどこれらの労働時間管理制度が浸透しており、業種別に見ると情報通信業の導入率の高さや製造業における着実な増加傾向にあることが分かった。金融・保険業や小売・卸売業でも堅調な伸びを見せていることが確認され、組織改革や経営合理化を目指す企業の動きに裏打ちされた結果であると判断された。

これまでの分析結果から女性労働者の観点から見てテレワークには潜在需要が存在していることと、企業の側にもテレワーク制度を導入する土台が築かれつつあるということが実証された。以下では、これらの潜在需要と潜在供給を有機的に結びつけるために政府の取るべきアクションについて詳述していきたい。

第2節 政府のIT戦略・女性雇用をめぐる

昨今の動き

本節では政策提言に先立ち、テレワークと女性雇用に関連して今日の政府が推進している政策について解説し、本稿で提言する政策の現実的妥当性について考察する。

【e-Japan 戦略Ⅱ】

e-Japan 戦略Ⅱとは、内閣に設置されている「高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部」(以下、IT 戦略本部)によって 2003 年に策定された我が国の IT 政策の指針である。

2001 年に策定された「e-Japan 戦略」で目標とされていた高速インターネット網の整備が実現され、「IT 基盤の整備」から「IT 基盤の積極活用」に理念をシフトした e-Japan 戦略Ⅱでは、IT 基盤の利活用によって社会・経済システムを変革することを目標としている。

具体的には 1.医療、2.食、3.生活、4.中小企業金融、5.知、6.就労・労働、7.行政サービスの 7 分野に渡って官民共同で IT 活用の取り組みを行うことを通じて国民に便益をもたらすことをねらいとしている。このうち、6.就労・労働の条項ではテレワークに関する記述が存在し、次のように述べられている。

実現したいこと

- IT を活用し、国民がそれぞれの人生設計に対応した多様な就労形態を選択することにより、就業において一人ひとりがより創造的な能力を最大の能率で発揮しうる社会を実現する。ひいては、就業と家事・育児介護の両立が可能となるなど、男女が共同して参画する社会の実現に資する。2010 年までに適正な就業環境の下でのテレワーカーが就業者人口の 2 割になることを目指す。

実現のための方策

- 企業においては、テレワークに関する企業内制度やセキュリティの高いテレワーク環境を積極的に導入する。また、公務員については、テレワークに適した業務体制の見直し等の検討を進めるとともに、テレワークに関する制度等の環境整備を行う。
- 職種の急速な多様化等の環境変化に俊敏に対応し、労働者が創造的な能力を発揮できるよう、テレワークを資する労働関連制度について、従来型の規制の見直しを引き続き行い、かつ必要な措置を講ずる。

(IT戦略本部 『e-Japan戦略Ⅱ』 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/040206honbun.html>より抜粋)

上記の政策からはテレワークを突破口に労働者の能力を発揮させることだけでなく、仕事と育児の両立のための手段としてもテレワークを積極活用しようとする政府の意図がう

かがえ、本稿の提案する政策の大きな拠り所になるものと思われる。特に「テレワークを資する労働関連制度に適した制度の見直しを行い、必要な措置を講ずる」との下りには、企業内のフレキシブルな労働時間管理制度の拡大を通じて、本稿で実証分析したテレワークの潜在供給能力の充実が加速されることが期待される。

【女性雇用政策】

内閣に設置されている「少子化社会対策会議」では少子化対策の一環として、2004年に「少子化社会対策大綱」を策定した。これによると、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」の条項の中で、「ファミリーフレンドリー企業²¹の普及促進」や「育児休業制度の定着率の向上」、「仕事と生活の調和の取れた働き方の実現」等を掲げている。その実現手段の一つとして、テレワークの普及促進が挙げられていることは大変興味深い。

また、今秋発足した安倍晋三政権も人口減社会において国家の経済活力を維持するべく、女性・高齢者の労働力を積極活用するという方策を打ち出している。その一環として「女性の再チャレンジプラン」を掲げ、結婚・出産を機に離職した女性の再就職支援や、能力開発支援、安心して子育てができる社会づくりを公約している。

女性労働力を積極活用・維持しようとする社会の潮流は今後も続くものと思われ、仕事と効果的な育児の両立支援に関する政策展開をめぐり、具体的な議論も活発化していくことだろう。

第3節 政策提言

以上に述べてきた今日の傾向を踏まえ、本稿で提案する「テレワーク制度拡充による仕事と育児の両立支援」のための具体策を記したい。

第1項 育児・介護休業法の改正

第2章の現状分析でも述べた通り、現在は「育児・介護休業法」の下、労働者には仕事と育児の両立支援策として「育児休業の取得」が保障され(5～9条)、事業主には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度・始業終業時刻の繰上げ下げ・所定外労働の免除」のうち最低いずれか一つを実施することが義務付けられている(23・24条)。

この条項を改正し、「テレワーク制度(モバイルワーク・在宅勤務)」を勤務時間の短縮等の措置の選択肢に加えることを提言する。この方策は仕事と育児の両立支援としてテレ

²¹ 事業主の意識啓発等により、仕事と育児が両立できるような様々な制度と職場環境を持つ企業のことを言う。

ワーク制度を浸透させるための第一歩であり、この法改正を土台に仕事と育児の両立を主眼としたテレワーク制度の拡充を図る必要がある。

第2項 官民共同によるテレワーク認知度・理解の向上

「e-Japan 戦略Ⅱ」に基づき、総務省・国土交通省・経済産業省を始めとする中央省庁では、テレワークに適した業務体制の見直しや業務の効率化を体現しており、2005 年より数名の従業員を対象に週に 2～3 日ほどの在宅勤務実験を行っている。これはテレワーク実験の効果を算定し、テレワーク制度の導入の遅れている省庁や自治体にも制度の導入を促すのが目的であるが、本稿で取り上げた I 社や O 社のように中央政府よりも早い段階からテレワークという勤務形態を就業規則に盛り込み、有効活用してきた民間の大企業のテレワーク制度のノウハウも有機的につなぎ合わせ、効果的なテレワーク制度の運用知識を官民で共有し、制度の発展・維持に取り組む必要がある。

大企業や中央省庁は組織規模が大きいいため、育児支援政策の一環として全社的にテレワークの導入を行う場合には、試行的にスタートし、試行段階で明らかになった問題点などを克服しつつ、導入規模を拡大していくというプロセスが効果的だと考えられる。また、大企業のように組織規模が大きい場合は、組織がそれぞれの業務に応じて専門化しており、全社的に同一のルールで一斉にテレワークを導入するというのは大変困難であるため、各部署・職種に適した形のテレワークを導入するケースが多い。

そこで、必要となるのが、官民の知識を結集してテレワーク制度運用のノウハウを共有し、大企業間におけるテレワーク制度に対する理解を深めていく政策である。

現在では(社)日本テレワーク協会と厚生労働省や総務省等の中央省庁の連携の下、テレワークの普及・啓発事業として、(社)テレワーク協会会員企業の担当者を招いて年に 2 回ほど官民合同のシンポジウムやセミナーが開催され、企業内テレワーク実証実験によって明らかになった生産性などの効果報告、在宅勤務を行う際に直面する問題点や克服策に関する意見交換会が実施されている。

テレワークの拡大と謳う e-Japan 戦略Ⅱの下、上記のようなテレワーク制度に対する認知度向上を目的とした官民の情報交換の場を政府・中央省庁主導でさらに積極的に展開してテレワークの普及に寄与するべきであると考ええる。

第3項 財政投入を通じた中小企業支援

上述の政策によってテレワークに関するノウハウが省庁・自治体や民間の大企業で結集された後には、テレワークに対する認知度や情報が少なく、制度の導入が遅れている中小企業にも制度の導入を促す必要がある。組織的規模の小さい企業は財務面や経営体力の面でテレワーク制度を導入するのが困難であるが、その機動性の高さから経営トップの意志が社内に伝わりやすいため、テレワークに関わる効果や効用も短期間のうちに実現・評価することが可能であるという利点がある。また、第4章の実証分析において、従業員規模の小さい企業ではフレキシブルな労働時間管理制度の導入率の伸びが堅調であることが分かっており、テレワーク制度をスムーズに導入できる制度的バックグラウンドも着実に拡大しつつあると言える。

小規模企業の持つ利点を活かし、政府は **e-Japan 戦略Ⅱ** の政策の枠内で、このような中小企業を選定し、テレワーク制度の導入に関わる経費に対して財政支出を充てることや、政府系金融機関による低利融資を通じて中小企業における普及求められると考える。

また、両立支援の一環としてのテレワーク制度拡充政策の効果(女性労働者の雇用継続効果や社内の利用率等)を正確に評価するためにも、財政支出を通じてテレワーク制度を拡充する際の行動指針、及び政策目標は本稿で試算したテレワーク潜在需要の目安以上のものとするべきである。

第4項 ファミリー・フレンドリー企業の表彰制度の改正

労働者の仕事と育児の両立支援を行っている企業を表彰する代表的な制度として、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」が挙げられる。これは 1999 年より厚生労働省によって行われている表彰制度であり、表彰の目的は、「仕事と育児・介護の両立のために多様な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行い、成果があがっている企業をファミリー・フレンドリー・フレンドリー企業としてその取り組みをたたえ、国民に広く周知して、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を生かすことができる環境の整備をすること」(厚生労働省)にある。

表彰の種類は、厚生労働大臣優良賞²²、厚生労働大臣努力賞²³、これらに準ずる都道府県労働局長賞²⁴の 3 種類であり、これまでに厚生労働大臣優良賞では 11 企業、厚生労働大臣努力賞では 14 企業が表彰され、都道府県労働局長賞では 245 企業が表彰されている。ファミリー・フレンドリー企業の選定基準は主に下記の 4 点とされている。

1. 法を上回る育児・介護休業制度があり、かつよく利用されていること
2. 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方が多くあり、かつよく利用されていること
3. 仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度があり、かつよく利用されていること
4. 仕事と家庭の両立がしやすい企業文化をもっていること

現行のこの制度の問題点としては、評価基準の不透明性と表彰企業数が少ない点が挙げられる。特に上記の 1 番目や 4 番目の選定基準が適用された場合、表彰される企業の選定は企業間の規模や経営体力の差に左右される面が大きく、法定以上の育児支援制度が実施されていなくとも、労働者の定着率の向上や柔軟な働き方を保障している企業は評価の対象外とされてしまう。今までに大臣賞を受賞した企業数が 25 に留まっていることも勘案すると、現行の評価制度は、柔軟な働き方を提供する優れた数企業を認知させる手段としては有効かもしれないが、表彰制度の理念である「表彰制度ファミリー・フレンドリー企業を広く社会に周知し、家族的責任のある労働者が能力や経験を生かすことのできる環境の整備をする」という目的を果たすことは困難である。

以上の問題を踏まえ、本稿ではファミリー・フレンドリー企業の表彰制度に関して、以下の 4 点の改正を提言する。

²² 仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を積極的に行っており、かつ著しく成果があがっている企業であって、他の模範であると認められる企業に対する表彰。

²³ 仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を積極的に行っており、今後の成果が期待される企業に対する表彰。

²⁴ 大臣賞に準ずる取組がみられる企業その他仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組について特に努力している企業に対する表彰。〔厚生労働省公式HPより引用〕

ファミリー・フレンドリー企業表彰 改正点

- 厚生労働大臣優良賞の選定枠を従業員規模別に分割する
- 厚生労働大臣努力賞の選定枠を業種別・従業員規模別に分割する
- 特定の選定枠に限り、上述の1番目の選定基準「法を上回る育児・介護休業制度があり、よく利用されていること」を免除する
- 受賞企業を選定する際の客観的な評価項目として、「柔軟な働き方」の利用率を含める

本稿による実証分析の結果、事業場外のみなし労働時間制やフレックスタイム制度などの柔軟な労働時間管理制度の導入状況の推移は増加傾向にあるものの、業種別・従業員規模別に見ると、安定性や年間増加量に顕著な差があることが確認された。そこでファミリー・フレンドリー企業の選定に公平性を期すため、柔軟な労働時間制度や育児支援制度の導入が遅れている業種・従業員規模の企業にもこの表彰制度への参加機会を与えるため、大臣賞の選定枠を拡大し、業種別・従業員規模別に分割することを提言する。これにより、これまで表彰制度への参加機会を逸していた企業に対して、仕事と育児の両立を目的とした柔軟な働き方を提供するインセンティブを高めることができる。

さらに、組織的規模の小さい企業など特定の選定枠に限り「法を上回る育児介護休業制度があり、よく利用されていること」という選定条件を免除する。例えば、経営体力や従業員数の面で大企業に劣り、行き届いた福利厚生制度の実施が困難である中小企業であっても、法定内の育児支援措置を講じることにより、制度利用率の上昇や労働者の定着率に変化が見られた場合は、その企業をファミリー・フレンドリー企業として認定する、という考え方である。そのためにも、ファミリー・フレンドリー企業の表彰に際しては、客観的な評価指標として、短時間勤務や所定外労働免除、そして「テレワーク」など企業の提供する「柔軟な働き方」の利用率を重視するよう制度を変更しなくてはならない。

以上に述べてきた「ファミリー・フレンドリー企業表彰」の改正により、各企業間においてファミリー・フレンドリー企業に認定されるべく、柔軟な働き方の提供を目指すインセンティブが高まり、法定内の育児支援措置に加えられた「テレワーク制度」の活用促進が実現される。テレワーク制度の拡充には前項で提案した政府の財政援助による政策も求められるが、企業が主体的にテレワークを実施するための環境づくりも不可欠であることは言うまでもない。

おわりに

今日では政府主導の下、「子育て支援・女性労働者支援」と銘打って、結婚・出産を機に離職した女性を対象とした再就職支援や能力開発を主とした支援策を講じている。また、雇用労働者を対象とした支援策では、既存の育児休業制度の充実が中心に進められている。

しかし、女性の子育て支援・労働者支援を考えたとき、求められる政策は“事後的な措置”とも取れる再就職支援や能力開発のみなのだろうか？普及率が飽和状態に達しつつある育児休業制度を充実させることだけが、果たして問題解決の有力な策と言えるのだろうか？

現政権下で推進されている政策は、女性の能力発揮の機会を保障する上で重要な手段ではあるが、結婚・出産を機に離職する構造は変わっていない以上、離職を未然に防ぐための新たな制度の整備も急務であることは言うまでもない。

その新たな制度として、本稿ではテレワーク制度を提言した。本稿の実証分析によって明らかにされた「テレワークの潜在需要と潜在供給能力」を結びつけることは都市部の女性労働者の通勤にかかる不効用水準を緩和させる上で大変有効であり、女性の正規雇用労働者の離職抑制・雇用継続の効果をもたらすものと考えられる。問題解決の糸口が不透明である以上、本稿で提言された政策を実行に移す余地は多分にあることだろう。本稿の提案したテレワーク制度の拡充が女性正規雇用労働者の雇用継続を保障し、ワーク・ライフ・バランスの実現の一助となることを期待したい。

本論文を執筆するにあたっては多くの方々からご指導を受けた。

7月時点のテーマ選定過程において、「政策提言に斬新性を込めることの大切さ」を厳しく説いて下さった大学院生の佐藤氏と三宅氏には貴重な教えを頂戴した。

こちらからの資料請求を快諾し、テレワーク制度の現状についてもご教授下さった(社)日本テレワーク協会の方々には得がたい助言を受けた。また、本ゼミの授業中の五十嵐君からの鋭い質問や客観的な指摘は、私が論文中の論理展開を練る上で大いに役に立った。

そして…、実現には至らなかったアンケート調査の依頼書の執筆のために貴重な時間を割いて下さり、論文執筆が大幅に遅れていても温かな眼差しを向け、惜しみなく多くの助言を賜った樋口美雄先生に、心より感謝申し上げたい。

2006年11月17日

矢上キャンパス地下ITCにて 筆者記す

参考文献

《先行論文》

小豆川裕子(2002)「企業組織とテレワーク ～テレワークに関する定量的分析～」『内閣府経済社会総合研究所 ESRI Discussion Paper Series』No. 138

峰滝和典(2005)「日本企業の IT 化の進展が生産性にもたらす効果に関する実証分析 ～企業組織の変革と人的資本面の対応の観点」『内閣府経済社会総合研究所 ESRI Discussion Paper Series』No. 144

Pascal Peters, Kea G. Tijdens, Cécile Wetzels (2004), "Employee's opportunities, preferences practices in telecommuting adoption", Information & Management, Elsevier, volume 41, 469-482

Timothy. D Golden(2006), "The role of relationship in understanding telecommuter satisfaction", Journal of Organizational Behavior, volume 27, 319-340

Derrick J. Neufeld (2004), "Predicting Telecommuter Productivity", Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, track 1, 1-10

《参考文献》

三友仁志(1997)『テレワーク社会』NTT 出版

堀真由美(2003)『テレワーク社会と女性の就業』中央大学出版会

佐野陽子(2001)『ジェンダーマネジメント』東洋経済新報社

実積寿也(2005)『IT 投資効果メカニズムの経済分析』九州大学出版会

Wendy A. Spinks (1998)『テレワーク世紀～働き方革命 理論と実践』日本労働研究機構

(財)雇用情報センター(2004)『テレワークを有効に活用している企業の雇用管理事例調査研究報告書』

(社)日本テレワーク協会(2005)『テレワーク実施事例集』

(社)日本テレワーク協会(2003)『企業変革と新しい働き方～テレワーク推進のための方策』

国土交通省 総務省 厚生労働省 経済産業省(2005)『企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック』

(社)日本テレワーク協会(2005)『在宅勤務導入の手引き ～在宅勤務ガイドラインに対応した導入・運用マニュアル』

伊藤元重(2003)『ミクロ経済学』日本評論社

《データ出典》

総務省『労働力調査』
総務省『平成 13 年 社会生活基本調査』
総務省『平成 12 年 国勢調査』『平成 17 年 国勢調査』
総務省『統計でみる都道府県』
国土交通省『平成 16 年度 国土交通白書』
厚生労働省『平成 16 年 全国待機児童マップ』
厚生労働省『平成 16 年 女性雇用基本管理調査』
厚生労働省『就労条件総合調査』
厚生労働省『平成 16 年 働く女性の実情』
(社)日本テレワーク協会『テレワーク実態調査 2002』