

## 在宅勤務の制度設計における職務専念義務を考える

福留恵子\*<sup>1</sup>

### 1 はじめに

雇用された従業者が自宅にいて仕事を行う在宅勤務は、勤務形態の柔軟化の一つとしてこれを実施する組織があるものの、それほど一般的に普及しているとはいえない働き方である。組織がその導入を躊躇する主な理由は、制度設計や運用の難しさだとされる。それに対応して、これを軽減するためのガイドラインの作成やコンサルティングなどの支援<sup>1)</sup>を通じた、導入推進政策がとられている。特に、近年のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）や働き方改革への関心の高まりのなかで、在宅勤務に育児や介護と仕事の両立を支援する効果が期待されることが、その推進政策の理由に挙げられる。

一方、難しいとされるその制度や運用の実例に目を向けると、そこには組織ごとに異なる多様なものが見られる。なかには、同じ両立支援を目的とした在宅勤務であるにもかかわらず、そこに相反する条件が課されていることさえある。在宅勤務中に、仕事への専念を義務づけるか否かも、その一つである。

在宅勤務の制度設計の主体は、在宅勤務を実施するそれぞれの組織であるため、組織ごとに異なる規定が出現していること自体に不思議はない。制度に相反する条件が課され得る場合には、そのどちらを選ぶか、あるいはどちらでもない第三の制度を設けるかの選択が必要になるが、その選択もそれぞれの組織に委ねられる。ガイドライン等においても、こうした相反する制度をどこまでどのように画一化するか示されていない。

だが、その在宅勤務の目的、換言すればそこに求める効果が同じで、その実現のための条件が相反するというのは、奇妙なことではないだろうか。ある条件が目的とする効果をあげるために必須であるとするれば、相反する条件は当該の効果を損なうはずである。損なわないのだとしたら、その条件はその効果を上げるうえで必須ではないことになる。

仕事への専念が両立に不可欠だとすると、専念を欠くことは両立にとって大きな損失をもたらすはずである。損失をもたらさないのであれば、業務専念は不可欠ではないことになる。不可欠でないならば、これを義務づける必要もなくなる。義務づける必要のないことならば、そ

---

\* 1 東海大学現代教養センター

在宅勤務の制度設計における職務専念義務を考える

の点は当事者に任せるほうが、より両立に利するように柔軟に運用することができるし、専念しているかどうかを管理したり提示したりするコストも省ける<sup>2)</sup>。そう考えれば、専念の要否がどちらとも定まらないのは不思議である。

以下では、仕事への専念義務やこれに基づく規定等が、在宅勤務の制度設計においてどのように位置づけられているのかを、それをめぐる語り方や論じ方を通じて見直し、そこで専念義務が持つ意味を改めて考えておきたい。それは直接的には、両立支援への在宅勤務の効果を高めるための制度的要件を、より明確で限定的に知るための作業であるが、それに加えて、相反する条件のそれぞれによって実現される両立とその支援の再確認を通じて、両立とは何かをより深く理解することにも結びつくだろう。

なお、以下ではこの意味での「労働時間内の仕事への専念」を、記載を簡潔にするために、「職務専念」の語で表す。

## 2 在宅勤務の概要

### (1) 定義と日本における実施規模

まず、議論の前提として、在宅勤務とその制度設計の概況を見ておこう。

在宅勤務は、文字通り、自宅で仕事をする<sup>3)</sup>ことであるが、なかでも、自営業や個人事業等としてではなく、雇用契約に基づき被雇用者の立場でこれを行う場合を指すことが一般的である<sup>4)</sup>。仕事はそのために予め特定されたオフィスなどの場所で行われるのが一般的であるとの想定を前提として、そうした特定場所以外での仕事全般が「テレワーク」と総称される。その一種である在宅勤務は1980年代から構想されており、実験的なものを含めてその実施例も見られるが、近年では従業員のWLB向上、特に育児や介護に責任をもつ従業員の就業継続を支援し得る方策の一つとしても、関心を向けられている。

在宅勤務の普及の程度は、労働政策研究・研修機構が企業を対象に行った調査結果<sup>5)</sup>によると、2007年時点で、完全在宅勤務を導入している企業が5.3%、部分在宅勤務については5.6%である<sup>6)</sup>。最近の調査では、2017年にNTTデータ経営研究所が、企業の経営者・役員を含む社員を対象に行ったものがあり、これによると、在宅勤務の経験者は9%である<sup>7)</sup>。

そのほかに、在宅勤務に限定せず、より広くテレワーク全体の普及についても調べられており、そこにはより新しい結果も含まれる。調査対象や方法によって、得られる数値に違いがあるが、いずれを見てもそれほど大規模ではなく、限定的なものにとどまることは共通して示され、テレワークの一部である在宅勤務については、それをさらに下回る結果であることが推測される。

具体的には、総務省が実施した「通信利用動向調査」<sup>8)</sup>、「ICT利活用と社会的課題解決に関する調査研究」を挙げることができる。まず、「通信利用動向調査」によれば2016年9月末時点で対象企業の13.3%がテレワークを導入している。また、総務省の「ICT利活用と社会的課題解決に関する調査研究」(平成29年)によると、従業員規模別のテレワーク導入率は<sup>8)</sup>、21～50人規模における2.6%から、301人以上規模の20.4%まで、規模別に差が見ら

れ、大規模企業がテレワークの導入で先行している概況がわかる。回答数を用いた加重平均を求めると、全回答企業中でテレワークを導入しているのは4.6%で、「通信利用動向調査」の13.3%を大きく下回る。

国土交通省の実施する「テレワーク人口実態調査」の推計では、雇用先にテレワーク等の制度がある被雇用者が、被雇用者全体の7.7%、そのうちのさらに54.6%が実際にテレワーク（在宅勤務以外に、サテライトオフィス勤務やモバイルワークを含む）を実施している<sup>9)</sup>。一方、民間企業に勤務する従業員を対象に、勤務先でのテレワークの有無を調査したものに、連合総研による2017年4月の実施があり、これによると勤務先にテレワークがあるという回答は9.7%である<sup>10)</sup>。

日本国内における在宅勤務の普及状況を知る手がかりは、現在のところ、こうした調査結果であるが、調査の対象が「在宅勤務」か「テレワーク」かによっても当然ながら調査結果は異なり、また、いずれを対象にするにせよ、企業の代表にその施策を尋ねるか、従業員個々人にその経験を尋ねるかによっても、そして言うまでもなくその調査標本の抽出のしかたによっても、得られる数値は異なってくる。ただ、いずれの対象・方法によっても、普及の程度を示す数値は、テレワーク全体でも10%代前半を超えることはなく、したがって、在宅勤務についてはそれ以下ということになり、一般的な就業形態とは言えない状況にある。

そうした在宅勤務についての企業等組織や従業者個人の経験の様子は、ケーススタディによる報告<sup>11)</sup>や、また、新聞・雑誌・WEB等の参照によって知ることができる。報道の内容は、主として、テレワーク推進政策のための政府・省庁の政策・施策を広報するもの、ITなど関連産業の関連製品・サービス発表、テレワークの実施に関する上述のような調査報告、個々のテレワーク実施例の紹介、そしてテレワークをめぐる動向の解説に大別できる。

こうした調査（普及度合いの量的把握・実施実態の質的把握）と報道の背景には、政策的なテレワーク推進・啓蒙が存在している。そして、テレワークが一般化しているとはいえないことを示すこうした調査結果は、以下に示すテレワーク推進政策の前提であり、現時点までの結果でもある。次に、そのテレワーク推進政策について見ておこう。

## (2) 政策的な普及促進

この在宅勤務と、それを含むテレワークの普及は、日本政府の情報通信政策の一つとされてきたが、さらに昨今、働き方改革の一部として、その一層の推進が図られるようになった。直接的で具体的な政策として、日本政府は2007年5月に発表した「テレワーク人口倍増アクションプラン」において、全労働人口におけるテレワーク実施者の割合を2010年に20.0%とすることを目標としている。2013年6月に閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言」（以下、「宣言」）では、「目指すべき社会・姿を実現するための取組」の一つに、雇用形態の多様化とWLBの実現を目的としたテレワークの普及を挙げて、2020年までに達成すべきテレワーク普及の目標値を示した<sup>12)</sup>。

こうした政策のもとで、関係省庁や団体によって、テレワーク試行体験プロジェクト（総務省）、テレワークに関する社会実験・実証実験、調査研究（総務省・国土交通省）、テレワーク

在宅勤務の制度設計における職務専念義務を考える

導入相談やコンサルティング、実施企業の公表・表彰、セミナー等を通じた普及啓発（総務省・厚生労働省）、助成金の交付（厚生労働省）、テレワーク導入と実施のためのガイドブックの作成（総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省）などの取組がなされている。関係省庁ごとの取組の詳細については、表1に記す。

表1 テレワークに関する関係省等の主な取組

取組主体	役割※1	主な取組
政府		「世界最先端 IT 国家創造宣言」(2013.6 閣議決定) →変更 (2016.5.20 閣議決定) 「世界最先端 IT 国家創造宣言」(2013.6 閣議決定) 工程表における目標設定
内閣官房・内閣府	関連4省と連携し、一億総活躍社会やワークライフバランスの実現、国家公務員のテレワーク導入等を推進	
総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省（関係4省）合同		「THE GUIDE BOOK 企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」(2009) テレワーク関連府省連絡会議の開催 シンポジウム・イベント開催
総務省	ICT活用による社会変化実現の観点から、雇用面におけるテレワーク導入支援や普及開発に努める	テレワーク試行・体験プロジェクト 先進的テレワークシステムの実証実験 普及啓発・セミナー テレワーク導入コンサルティング テレワーク先駆者百選（募集・選出・公表） 先駆者百選総理大臣賞（表彰） 普及促進に向けた調査研究（導入企業調査と事例集の作成） テレワークセキュリティガイドラインの作成（2012年第3版） テレワークマネージャー派遣業務
厚生労働省	多様な働き方の実現の観点から、雇用面におけるテレワーク導入支援や普及啓発に努める	テレワーク相談センター 職場意識改善助成金（テレワークコース） シンポジウム・セミナーの開催 テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞） 「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」作成（2008年改訂） 2017年度中に新ガイドライン策定予定（労働時間の明確化）※2

経済産業省	企業価値向上の観点から、テレワークの導入拡大による生産性上昇や経営改革の推進に努める	
国土交通省	都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消と地域活性化等の観点から、テレワークの普及・促進への取組を実施	テレワーク人口実態調査 テレワークセンターの検討 テレワークの普及・啓発活動

各省庁・団体ホームページ記載事項を元に作成。

※1「テレワークに関する府省連携について」（平成28年6月10日：総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省）より

※2「遠隔勤務 企業に指針 労働時間を明確化 厚労省策定へ」日本経済新聞朝刊2017.8.11より

### (3) 育児と仕事の両立支援とテレワークとの関連

育児と仕事の両立（以下、本稿では単に「両立」）がWLBの意味や働き方改革の目的に含められており、テレワークはその全般、なかでもしばしば両立に活用されるべきだと述べられることから、両立支援とテレワークの間の目的-手段関係が推進政策の前提だと理解されることがあるが、両者の関係は実際にはそれほど明快ではない。この点はもう少し詳しく見ておく必要がある。仮にこれが明快であれば、在宅勤務の制度設計も、設計された制度の効果についての評価も、現状よりも簡潔なものになるはずである。

そもそも在宅勤務を含むテレワークと両立支援の関連づけは古く、テレワークの構想が描かれるようになった初期にまで遡ることができる。以来、育児を行う者が同時に就労することが可能、あるいは相対的に容易になることは、テレワークの利点として繰り返し例示されてきた<sup>13)</sup>。その意味で、両立支援はテレワークのアイデアとほとんど常に共にあり、これはテレワークに期待されてきた効果の代表的なものである<sup>14)</sup>。

この期待の一部は、テレワークによって既に実現されてもいる。テレワークの経験そのものが、就業者全体に比して一般的なものとはいえない小規模なものにとどまっていることは上述のとおりだが、その限定される実施者を対象に行った調査の結果には、在宅勤務による両立支援効果が示されている。また、テレワークに期待される数多くの効果のうちで、この両立支援効果は、これまでのところ明確に認めることのできる唯一の効果であったとの調査報告がある<sup>15)</sup>。

現在のテレワーク推進政策においても、両立支援やこれを含むWLB向上、働き方改革の推進は、テレワークが活用されるべき課題の代表的な例に挙げられる。その意味では、テレワークは両立の手段として有望視され、推進されている面が確かに認められるだろう。もっとも、政策上、テレワーク推進の直接の目的として位置付けられているのは、両立支援ではない。強いていうとすれば、目的は「推進それ自体」ともいうべきものである。前述の「宣言」は、テ

レワーク推進を IT 利活用の一層の促進、つまり IT と IT 使用の潜在的な効力を発現させる政策の一つと位置づけ、政策の目標値も、特定の期待の実現度合などではなく、テレワークの普及率自体と定めている。

ただ、その推進政策のうちより具体的な取組から、両立支援に関する部分だけ抜き出す<sup>16)</sup>と、育児を行う男女を対象に、「終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーク」<sup>17)</sup>における「労働者にやさしいテレワーク推奨モデル」を支援・構築・普及し、女性の社会進出や男性の育児参加等を促進するというものが見られる。さらに「宣言」には、テレワークを含む女性の就業支援により、女性の就業率を向上するとして、その目標値も併記されている<sup>18)</sup>。つまり、両立支援は、IT 利活用の増進という上位目的に対する下位目的の一部であり、両立支援効果を実現することによって、IT の利活用が進むことの予測と期待が政策の前提にあることがわかる。同時に、上位目的への貢献度合いが必ずしも明確なわけではない、こうした下位目的の達成は、テレワーク推進にとって総合的に見ると必須ではないともいえる。

また、支援されるのが推奨モデルに適うテレワークに限定されるという点からは、テレワークのいずれもが両立支援効果を上げるわけではないという想定が、一方、その推奨モデルがどのようなものになるのかが現時点では特定されていないことから、テレワークが両立支援効果を上げるためにどのような条件を備えるべきかが探索の途上にあって不明点を残すことが、それぞれ示される。こうも換言できる。IT 利活用の進展とテレワークによる両立支援の間に、そして両立支援とテレワーク実施の間には、それぞれ目的-手段関係が想定されているが、二つの目的-手段関係を上位下位に結びつけるような（テレワークの）実施条件は具体的には定まっていない<sup>19)</sup>。

一方、WLB とテレワークの関連を「宣言」以上に直截に述べているのは、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「指針」）である。これは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」）に示された「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するための施策の方針を定めたものである。「憲章」と「指針」は、WLB 実現のために多様な働き方・生き方の選択が可能であることが必要であるとし、テレワークや在宅勤務（在宅就労）<sup>20)</sup>を働き方の選択肢の一つとして実現することを、企業や働く者の取組として求める。そして、その多様な働き方は、子育て中の親が子育て期という人生の段階にも、その状況に応じて柔軟に働き得るようにすることを目指して推進される。つまりテレワークは、両立を可能・容易にする手段の一つとして位置付けられる。

こうした記載に示されるテレワーク推進政策と両立支援のあいだの関連は、いくぶん込み入ったものである。テレワークは両立支援の手段の一つとして推進されているが、唯一の手段というわけではない。また、両立支援はテレワークの唯一の目的でもない。両立支援とテレワークの目的-手段関係は、他のいくつもの目的-手段関係のネットワークの中に埋め込まれた一断片である。

この観点に立てば、テレワークが両立支援を実現することは肯定的に評価されることになるが、テレワークの評価はその観点からばかり行われるわけではない。その帰結として、両立支援効果の充実がテレワークにおいて無条件に重んじられるわけでもないことになる。「1 はじ

めに」で述べた在宅勤務の制度設計との関連でいえば、制度設計や制度評価は両立支援効果を上げるように行われるべきでありながら、同時に、そうした設計と評価の基準は、より上位のIT利活用という目的に照らせば、他の基準で代替されることも可能な、不確定なものになる。すると、それを確定することまでも、結局、制度設計の主体に委ねられる以外になくなる。

したがって、在宅勤務の制度設計は、確定的な評価の根拠を欠いているという、この性格を踏まえたくて検討されなければならないのである。

### 3 在宅勤務と制度設計

#### (1) 制度設計の必要性とその困難

両立支援が無条件に在宅勤務の目的とはなり得ない一方で、在宅勤務も無条件に両立支援の手段とはなり得ず、在宅勤務を行いさえすれば両立支援効果が必ず得られるというわけではない。そのことは、「労働者にやさしいテレワーク推奨モデル」が求められていることによって示され、適切な制度を欠いたテレワークが両立支援をむしろ妨げることから理解できる。たとえば、制度化されない自宅就労が、こなしきれない仕事を持ち帰るいわゆる「持ち帰り残業」や「風呂敷残業」となり、長時間労働を助長する例を、そうした適切な制度を欠いたテレワークの一つとして挙げることができる<sup>21)</sup>。言うまでもなく、長時間労働化やその危険性を放置したままの在宅勤務を推進すれば、両立にとっても、これを支援するどころか妨げかねないものになる。この点一つをとってみても、両立支援効果を上げるための制度的要件がなにかしら存在することは明らかである。

在宅勤務が長時間労働化したり、生活に与える負担を増したりしかねないことは以前より存在した懸念ではあったが<sup>22)</sup>、近年、この認識は在宅勤務の経験者やこれに特に関心をもつ人々の範囲を越えて、より広く一般的に共有され、その対策が探られている。多くの企業が在宅勤務の制度化の困難な理由として労務管理や労働時間管理<sup>23)</sup>を挙げる一方、在宅勤務を導入している企業には、そのための規定等を設ける例が見られる<sup>24)</sup>。また厚生労働省は、2017年度内に策定を計画しているテレワークの新たなガイドラインのなかで、労働時間の算定方法や深夜・休日労働の制限などについても指針を示す予定だという<sup>25)</sup>。こうした対応の状況からもわかるように、長時間労働化を抑えるために制度による制約が必要ではあるが、それをどのような制度とすべきなのかは探索の途上であって、この点を含む制度的要件の全貌も、まだ明らかではない。2(3)で述べた「テレワーク推奨モデル」も、それゆえに(も)必要とされているのである。

制度設計をめぐるこうした状況と議論からは、その困難さの要因も浮かび上がる。両立の制度的要件が不確定な状況にあっては、その特定が個々の組織の制度設計に委ねられざるを得ない。それによって、たしかに、組織ごと、両立支援対象者ごとの実情に見合った柔軟な制度設計を行う可能性は高くなると考えられるが、その設計の負荷も難度も、また高いものになる。さらに、その要件を特定するに際しては、2(3)に述べた、両立支援と在宅勤務(を含むテレワーク)の間の目的-手段関係の「非自明性」をふまえる必要もある。

在宅勤務の制度設計における職務専念義務を考える

結果として、個々の組織にとっては、在宅勤務の制度設計において求められる判断や決定とは、以下を含む課題となっている。

- ① 在宅勤務の目的に両立支援を特定し、これを維持すること。2 (3) で述べたように、政策上の在宅勤務の目的としては、両立支援の上位におかれたIT 利活用が、より高い優先度を有する。
- ② 両立支援の制度的要件を満たすこと。いいかえれば、設計された制度による在宅勤務によって両立支援効果を上げて示すこと。上述のように、両立支援効果は制度に依存することは明らかだが、組織横断的で普遍的なその要件は特定されていない。

先行的に組織に存在する制度との整合性や、在宅勤務者とそれ以外の組織成員の公平性の維持など、制度設計に対する一般的な要請を満たすことも、言うまでもなく求められるだろうが、両立支援を実現する要件である①と②の充足は、その前提とされねばならない、より根幹的な問題である。

「1 はじめに」で述べたように、在宅勤務の制度には組織間で相反が生じることがあるが、その相反は単に組織ごとの事情のちがいを反映しているばかりではなく、制度設計の環境としてのこうした組織内外的な状況と、設計への要請を共通の課題として擁してもいる。つまり、要請されることがらとその前提条件がそれだけ不確定であり、組織ごとにその確定をせざるを得ないことの反映なのである。

## (2) 制度の根拠と設計の主体

個々の組織に委ねられた制度設計は、既に述べたように組織によって異なる方法で実施されており、そこでは代表的には、在宅勤務実施の条件や労働時間管理の手続き等を社内規定に含める、部門の管理者に判断や運用を任せることを定めるなどの方法がとられている。こうした現状に対しては、一律に法的規制を設けることが、組織や部門の実情からの乖離を生みかねず、適切ではないとの主張が行われてもおり<sup>26)</sup>、少なくとも当面、組織に制度設計が委ねられる状況は継続するものと見られる。

このことは、上述してきた制度設計の困難と、それをもたらしている（両立支援という）目的の根拠づけや制度的要件の探索が、組織単位に行われたり、時には部門や管理者個人に委ねられることを意味する。そうした場合には、委ねられた特定の部門の成員（たち）や、場合によっては管理者などの特定の個人が、制度設計上の要件を特定し、制度と実施結果の評価を根拠づけざるを得ない。参照される統一的な根拠が存在していないのだから、誰が行うのかによって結果は異なるものになり得る。そして、それならば、そこに相反する制度が併存するのは、むしろ当然のことだと言える。

「1 はじめに」で述べたように、相反する制度条件の併存が奇妙であるのは、その双法の制度の目的が同一だからである。これまで見てきたように、（在宅勤務による）両立支援というこの目的には、それと整合するとは限らない上位目的が存在し、両立支援の制度的要件を特定する根拠は、突き詰めれば個人に委ねられている。そのため、両立支援と呼ばれている目的は、在宅勤務にとって、確定的なものではあり得ない。それでは、そのなかで現実に個々の組

織が探索している制度的要件は、何のための要件になっているのか。それが両立支援と呼ばれているのなら、そこで両立支援とは何を達成することなのか。そのゆらぎを見ることが、制度の妥当性や適切性を考えるために必要である。

## 4 託児義務と職務専念の制度化

### (1) 在宅勤務制度のなかの託児義務

在宅勤務中の託児に関する制度は、在宅勤務の労務管理のなかでも、仕事と育児の両立支援と特にかかわりの強いものの一つだが、具体的な制度例のなかには、在宅勤務中の託児を、制度として義務づけるものとそうでないものがある。「1 はじめに」でのべた、相反する制度の併存の一つである。

前者の例の一つである三菱商事は、就業中の託児を義務づけ、業務に専念できる環境を備えることを、在宅勤務の条件としている<sup>27)</sup>。トヨタ自動車は、仕事中は子をベビーシッターや親などに託すことを、在宅勤務の条件とする<sup>28)</sup>。また、総務省でも、在宅勤務での仕事の時間の育児を禁じている。そのため、育児も行う在宅勤務者には託児を義務づけることになる。なお、託児義務づけを原則とする組織のなかには、上司の判断によって託児義務を免除することも可とした、柔軟な運用を含んだ制度を有する例もある<sup>29)</sup>。

こうした託児の義務づけが必要な理由は職務への専念だとされている。三菱商事は、「会社と同様に業務に専念できていること」が「(在宅勤務の)条件」と説明する。トヨタ自動車や総務省の場合も、「仕事中に育児を行わない」ことを明示的に求めているところから、それが職務への専念を意味することは自明である。

一方、後者が肯定される理由は、「子(の様子)を見ながら仕事ができる」ことの積極的な評価である。たとえば、矢子(2017)では、急病の幼児の看病をしながら在宅勤務を行った経験について、「(仕事をしながらも、)娘のそばにいて世話ができるのはありがたい。娘も落ち着いたようで一安心」と述べる<sup>30)</sup>。また、総務省のテレワークは現行では仕事上の育児を禁じているが、「子を見ながらの仕事」への在宅勤務者の要望が存在していることは認識されている<sup>31)</sup>。

ここからいえるのは、在宅勤務による両立に、具体的には、それによる仕事上の専念と仕事上の育児(つまり非専念)という、二つの相反する支援が要請されているということである。託児義務についての相反する制度が併存しているのは、その結果なのである。

### (2) 両立の多義性

つまり、在宅勤務の制度における託児義務の有無は、互いに異なった意味での両立を実現しようとしている。そして、その義務の有無双方の在宅勤務がいずれも両立支援として肯定的に評価されている現状は、両立そのものが多義的であることを示している。

ここまでの検討では、その多義性の全体像は未だ明らかではないが、少なくともそこに二つの異なる意味が含まれることは、4(1)からわかる。一つは、在宅勤務中の託児によって職務第2号(2018)

在宅勤務の制度設計における職務専念義務を考える

専念を実現すること（両立 A）であり、もう一つは、自宅で子を見ながら仕事をする（両立 B）である。

託児義務づけは、両立の意味を（両立）A と特定する。それによって実現する職務専念は、在宅勤務での仕事を通常勤務に近づける。職務専念それ自体は、両立のための在宅勤務ばかりでなく、他の目的のためのより一般的な在宅勤務や、ひいては在宅勤務に限らず仕事一般においても要請されることの多い、その意味できわめて一般的、標準的な仕事上の要請である<sup>32)</sup>。在宅勤務における職務専念は、少なくともこの仕事上の要請に応える面で、在宅勤務が通常勤務と同一であることを意味する、いわば在宅勤務の勤務としての標準化を実現する。また、通常勤務は、一般的には育児を伴わない勤務を想定する。その通常勤務と在宅勤務を同一化しようとするれば、必然的に、その在宅勤務とそれによる両立は、労働時間内において育児を伴う従業者（ここでは在宅勤務者）と育児を伴わない従業者（ここでは出勤する勤務者）との同一化をも含意することになる。

そうした同一化の一方、在宅勤務と通常勤務の相違は、労働時間中のふるまい以外の側面、主に通勤の有無に集約される。在宅勤務者は通常勤務と比べて、通勤にかかわる時間的・体力的負荷を軽減し、また、通勤時間帯に生じる所在の拘束から従業者を解放する。そこから得る時間や所在の自由というリソースを、従業者は自身の有利になるように扱うことができる。

すると、両立しようとする在宅勤務者にとって、両立 A を実現するとは、「育児を伴わないのと同じ仕事をし（仕事ができ）ながら、通勤に時間と場所を拘束されないこと」を意味し、両立支援とは従業者にそれを提供することである。

それに対して、両立 B は、労働時間中の過ごし方自体を、通常勤務という標準と異なったものにするのみで実現する。仕事と同時に子にも関心や観察を向けるためにも、仕事に対する集中のあり方も異なってくるであろうが、加えて、「子を見る」ということは、単に文字通り様子を見守ることばかりを指すわけではない。様子を見ていて必要と判断されれば、子に何らかのかかわりをもつこと、そのために仕事を中断することまでを含むものになる。また、その中断は、必ずしも予想できる計画的なものとは限らない<sup>33)</sup>。介入が必要でもそうしないのであれば、見守っていることの意味はなく、介入が計画できるなら見守っている必要はない<sup>34)</sup>。

育児のありかたという面をみれば、これは親と子の関わり方を通常勤務ばかりでなく、託児義務を伴う在宅勤務とも大きく異なったものにする。いつ託児をし、いつしないかの選択を含めて、親と子の接し方について親が決定する局面、側面が大きくなる。子との接し方を、子の様子にもとづいて親が決定するというこのことは、両立において親が重要視する「親子の柔軟な接触」（福留、2014）の実現に不可欠な条件でもある。なお、通勤の負荷の軽減や拘束の解除は、両立 A の場合と同じようにもたらされる。

在宅勤務者にとって、このような両立 B の実現とは、通勤がなくなることに加えて、仕事の場所ばかりでなく、仕事時の関心の払い方<sup>35)</sup>、子と接するのに必要な仕事の中断を含めて、仕事のしかたそのものを「標準」から変更することであり、それによって自身の判断で子と接することができるということである。その意味での両立支援には、変更したやりかたでの就業

継続を可能にすることが不可欠になる。

また、両立 A と両立 B の大きな差は、在宅勤務者と仕事でかかわる周辺の人々が、在宅勤務者の子の存在を認識する必要性と機会の有無にもあらわれる。周辺の人々、としては、通常、管理者を含めた同僚、部下や、取引先の人々が想定され、ここではこれらの人々を（在宅勤務者の）協働者と呼ぶ。

両立 A では、日々の仕事において、協働者は在宅勤務者の子に接する機会をもたないのは勿論のこと、育児や在宅勤務者の両立について認識する機会も、したがって認識する必要性も、原則としてはなくなる。つまり、子や育児は協働者には不可視化されることになる。両立 B では、協働者には在宅勤務者を通じてではあれ、その子と直接的、間接的に接する機会が生じたり、そうした機会はなくとも、在宅勤務者の仕事が中断されることへの対応を想定しなければならない原因として、その子を認識する必要がある。子が協働者にとって可視化されるのである。

両立 A と両立 B は、仕事のしかたを通常勤務と同一にするか、異なるものにするかという点で背反し、両立不可能である。したがって、両立を支援する在宅勤務の制度設計は、こうした A と B の意味での両立のいずれかに整合するように行うことになる。こうした制度設計は、文字通りの制度の決定であるのみならず、そこで実現しようとする両立の意味の決定も、必然的に兼ねることになる。たとえば託児義務づけや職務専念は、両立 A の支援に整合した制度であるため、制度へのその導入はそこで支援する両立の意味を B ではなく A と選択し、決定することと同義になる。

### (3) 両義の非対称性

この両立の二つの意味、すなわち両立 A と両立 B は、また、それぞれに対する支援は、制度設計上背反することになるが、それぞれの選びやすさには違いがある。

4 (2) で述べたように、両立 A は仕事についての一つの標準を内包するところから、これを支援することは在宅勤務者の仕事を標準に近づけることをも含意する一方、両立 B は、在宅勤務における仕事のしかたを、標準的なそれにとらわれないものにしようとしているためである。標準が標準である以上、つまり、在宅勤務者の協働者が仕事をするときの一般的なやりかたである以上、それと異なること、すなわち異質性は、それだけで組織と協働者にいくつかの負荷を発生させる。したがって、そうした選択肢はそれだけ採ることが難しくなると考えられ、両立 B は両立 A よりも採用しにくい選択肢である。

さらに、在宅勤務のための制度には、託児義務づけ以外にも、職務専念やこれを前提とした規定が見られる。職務専念の組み込まれやすさは、そこからも見てとることができる。3 (1) では、労働時間管理が在宅勤務の制度化を困難にする要因として多く挙げられることを述べたが、そもそもその労働時間管理自体が、労働時間内の職務専念を前提として成り立つ管理制度である。そこでは、始業時・終業時の管理をいかに徹底するかが重視され<sup>36)</sup>、さらに最近では「中抜け」と呼ばれている仕事の中断やその補充をいかに正確に把握するかが問題とされている<sup>37)</sup>が、いずれにせよ、労働時間の正確な把握が重要なのは、労働時間管理が労働時間を

在宅勤務の制度設計における職務専念義務を考える

勤怠の反映と見なすためである。仮に始業時から終業時の間の労働時間に、職務専念がなされていなければ、労働時間ばかりを徹底的に管理しても、それは勤怠を反映しているとはいえなくなる。つまり労働時間管理の勤怠把握という面での信ぴょう性は、職務専念を前提としなければ成り立たない。

また、在宅勤務の労働時間の把握に加えて、在宅勤務者のパーソナル・コンピュータ（以下、PC）操作の状況を管理者が閲覧することで、職務専念を確認するITツールの使用<sup>38)</sup>などの技術的方法を併用することも提案されている。こうしたツールは、在宅勤務者の職務専念をより間違いなく確認するために有用であるが、そうした機能が必要だと考えられ、訴求力を持つのも、労働時間管理にとって職務専念がそれだけ強く依拠している前提だからである。こうしたツールやこれによる管理に対する賛否は両論<sup>39)</sup>で、その是非についてはさらに検討する必要があるが、是非のいずれの立場にとっても、そこで職務専念が労働時間管理においてゆるがすことのできない前提になっていることは変わらない<sup>40)</sup>。

託児義務のように職務専念を明示的に制度に組み込む規定ばかりでなく、労働時間管理やこれに付随した規定のような職務専念を前提とする制度も、両立Aと整合することによって、結果として両立Bではなく両立Aを支援する。そのなかにあつて、両立Bの実現と支援を行うとすると、職務専念それ自体だけでなく、既に在宅勤務制度に組み込まれてきた労働時間管理のような、職務専念を前提とする制度も、その前提から一通り見直さなければならない。

さらに一般的にみれば、従前から存在する通常勤務と類似した両立Aが、通常勤務からの類推として想像しやすいものであるのに対して、両立Bは、通常勤務のなかにもこれと類似した断片的な就業条件を探し出すことはできるかもしれないものの、全体として想像の手がかりを通常勤務に求めることが難しい。たとえば、可視化された子の存在が介入することが仕事に与える影響や、仕事の関係者の存在が介入することが育児に与える影響、そしてその同時進行がもつ利点と欠点を具体的に理解することが困難である。それでも、想像し難さ自体がもつ煩わしさや、介入する存在の増すことがもたらすコミュニケーションの複雑化についてだけであれば、自らある程度想像することも、また、他者に想像させることもできるだろうが、それが両立に対するどのような損失を代償に、どのような効果をもたらすのかという点となると、不明さは一層大きなものになる<sup>41)</sup>。

このように、両立の二つの意味である両立Aと両立Bとは、それぞれの支援のための制度設計に見込まれる有形無形のコストに差があつて、後者のそれが大きいために、両立Aの実現とBの実現の効用が仮に同等だと見なされる場合には、コストの低い両立Aの選択が合理的である。つまり、二つの意味の両立は、制度設計の選択肢として非対称的なものである。

一方で、在宅勤務による両立支援の実際においては、既に述べたように、「仕事上の育児」を制度的に認めた、すなわち両立Bを支援する在宅勤務も見られ、当面は託児義務づけを制度化しながらもその見直しの必要性が語られる例も存在していた。制度として明示された、あるいは制度の前提としての、それ自体明示されていない職務専念の選択は、ここまで述べてきたように合理的ではあるのだが、在宅勤務のこうした場面では、敢えてその合理性に抗して、両立Bが模索されてもいることになる<sup>42)</sup>。そこには、職務専念が制度の前提としてしば

しば自明視されている一方、両立支援との関係では、特に両立 B への要請の前ではその自明性がゆらぐことがある、という現状が浮かび上がる。

#### (4) 両立の意味づけとしての制度設計

ここまで述べて来たように、両立支援を目的とする在宅勤務の制度設計は、両立の多義性を縮約して意味の限定を行い、それと同時に、職務専念を含む就業の標準と在宅勤務の距離を定めるように機能する。ただし、在宅勤務者や制度設計にかかわる人々の語りを見る限り、現行の在宅勤務で、当事者たちがこの両立の意味の峻別を行い、自覚的に制度設計の前提としているわけではない。むしろこの両義性は在宅勤務者や制度設計者によっては語られることのない、したがっておそらく潜在的なものである。

ただ、それは完全に潜在化していると言いきれるわけではない。神谷・酒井は、在宅勤務者に対して自身の行ったインタビュー調査結果に見出される両立支援効果が、両立 A に対するものに限定されることを報告するとともに、その限定を明示することによって、両立には、それを両立 B と特定しないまでも、両立 A とは別の意味があり得ることを示唆している<sup>43)</sup>。

また、短時間勤務と在宅勤務を組み合わせることによって、通常の間勤務する従業者と同時間の仕事を行なえることを、在宅勤務の効果や利点として挙げる在宅勤務者や管理者、さらにそうした勤務をフルタイム勤務と同一視することを明示的に制度化する企業も存在する。そこからは、在宅勤務を通常勤務に近接させるという両立 A と共通の志向性と共に、両立の意味づけにおいて、両立 A 以外の選択肢が存在しえることへのいくばくかの認識もうかがわれるのである。ただ、その認識はそれ以上追究されることはない。

そこでは、いずれにおいても、両立支援がどのように多義的であるのかは、少なくとも明確には自覚されないという、その意味で実質的に潜在化したままで、両立 A が明示的あるいは実質的に両立として定義され、支援の対象と見なされている。それは、換言すれば、両立の多義性の潜在化のなかで、両立 B という意味とこれを支援するという選択肢が、両立 A を支援する制度設計を通じて暗黙裡に消失するということでもある。

そこに制度導入のコストから見た一定の合理性のあることは既に述べた。同時に述べたように、その合理性は、A・B 双方の意味での両立の望ましさを同等と見做せるという前提に依拠する。しかし、その前提たる見做しの妥当性は、どこまで明示的にされているであろうか。選択肢の片方が暗黙裡に消失すれば、双方の望ましさを明示的に比較して、その選択についてのコンセンサスを形成する機会も失われることになる。つまり、われわれとその社会は、どのような両立を望ましいと考えそれを支援しようとするのかを明示的に理解する前に、両立 B という選択肢を、さらには、他にも存在するのだとすればその第三、第四の選択肢をも、それを要請する者の納得と承諾も得ないままに削除することになるのである。

両立 B のコストではなく、その望ましさについては、それが繰り返し要請され、また、在宅勤務による両立支援の効果に挙げられ続けているということを除けば、知られていることは少ないように思われる。また、両立 B 自体が潜在するままに消失しつつあるとすれば、当然のことながら、その望ましさについても、より多くを知る機会を得ること自体が既に困難にな

っているはずである。その機会を消失する前に、両立 B とは何であって、どのような人々にどのように望ましいのかを、われわれは子細に知って明示的にすべきではないのだろうか。

本稿でも、両立 B がどのような点でどの程度に望ましいのかについて、体系的に述べることはできない。ただ、「親子の柔軟な接触」「子を見守ることのできる意義」のような、両立 A では実現することができず、両立 B であればかなうかもしれないいくつかの要請の存在は、これまで述べてきたように既に明らかである。それが両立 B の望ましさの全体ではないとしても、そのいくばくかはそこに具体的に示されていると考えられる。明示性を維持することができれば、既に具体的に示され知られているそれらの点を、両立 B の望ましさの詳細や全体像を探究する最初の手がかりにすることができる。あるいはそうした要請を手放すことの是非を明示的に問い直すことで、要請の強弱や多寡の程度、あるいは背景や根拠などが逆照射されるかもしれない<sup>44)</sup>。

## 5 おわりに：制度設計がもつ価値創造上の機能と意味

在宅勤務の制度設計における職務専念の規定は、労働時間中の仕事のしかた、たとえば関心の払い方や中断のしかたについて、子や育児を有する従業者とそうでない従業者を無差別化し、子を不可視化する。同時にそのことは、多義的である両立をそのようなものとして一意に再定義し、その支援では実現しない別の両立のありかたを、支援の選択肢から除外する。この再定義と除外は明示されるわけではなく、職務専念の制度化に付随した暗黙裡のものである。

「自宅で子を見ながら仕事をする」とは、望まれる両立として繰り返し明示的に語られ、また、在宅勤務の情景描写やイラスト等にも広く見られ、その点で在宅勤務やこれによる両立の象徴のようになっているが、それも職務専念の制度化が暗黙裡に消去する選択肢の一つである。そのようにして暗黙裡に除外され消失する両立の選択肢については、それによる得失の詳細のまだ知られていない部分がおそらく大きい。多様にありえる両立の特質についての、そうした非知性そのものも、両立の多義性が消えるのと同時に消失することになる。認識から除外された対象について、その詳細を知ろうとすることはできないのである。

こうした在宅勤務の制度設計は、制度の網羅性や整合性を満たすという、制度設計全般が担うテクニカルな課題以前に、支援されるべき両立の意味を排他的に特定するという任も実質的に負っていることになる。在宅勤務にとって両立支援という目的が最上位の目的ではなく、また両立自体が多義的であるという二重の不確定性を有することをふまれば、支援されるべき両立のこうした特定は、在宅勤務の目的の確定をも意味する。それが、個々の組織、部門、場合によっては特定の個人に委ねられている制度設計の内実である。

制度設計に付随して暗黙裡に行われるそうした選択とは、結局、両立とはなにか、我々はどうのような育児とどのような仕事と、そのどのような組み合わせ方を望むのかの選択である。両立が多義的でありながら多義性そのものが必ずしも明示的でない状況が、この問題についてのコンセンサスの成立を表したものとみることはできないだろう。

そうだとすると、われわれが今、しなければいけないことは、われわれの社会がめざす両立

について、コストばかりでなく、その他の得失や実現方法、実現可能性の面も含めて、明示的に、そしてできるだけ明晰に検討することではないだろうか。たとえば、両立Bが含意する、協働者に対する子の可視化や、育児を伴わずに標準化されてきた通常勤務とは別の仕事のしかたについての模索などは、両立には労働時間短縮ばかりでなく、労働時間内の仕事のしかたに踏み込んだ変更や調整が要請されることを示唆しているのかもしれない。それが育児に重要な意味をもつのであれば、それもまた、両立像を確立してゆくプロセスで、考えておかなければならないことのはずである。暗黙裡の消失のなかで失われるのは、なによりもそうした思考の機会なのである。

組織の制度設計に法令などによる一律の規制を設けるのではなく、組織とその成員の実情をふまえた制度設計を組織がそれぞれに行うことの意義は認めたいので、両立支援の定義やふまえるべき価値判断をも見据えたときに、その何を当事者に委ね、何をより一般的な公共の議論に付すべきなのかは、潜在化させることなく改めて考えられてよい問題であると思う。

## 注

- 1) 厚生労働省はガイドライン（厚生労働省、2008）作成のほか、テレワーク普及促進関連事業として、「テレワーク相談センター」の運営、中小企業のテレワーク導入に対する助成金の交付、テレワーク推進企業の厚生労働大臣表彰等を実施している。（厚生労働省サイト「テレワーク普及促進関連事業」）
- 2) 勿論、それぞれの組織と在宅勤務の事情に応じて、業務専念を要するかしらないかが異なるということは考えられるが、それでは専念の要否を分けるのはどのような事情の違いなのか。その点を不明確にしたままで一律に不要な制約や義務を課しているとすれば、その目的との整合性が十分に明らかだとはいえない。
- 3) この意味での「仕事をすること」、すなわち「仕事として行動すること」に対して、「就業（する）」の語を充てることも多いが、この語「就業」という語には「就業人口」の用例に見るように、「職業に就くこと」の意味と、「就業時間」の用例に見るように、「実際にその仕事を遂行するための行動をとること」の意味とがある。本稿のテーマである在宅勤務もテレワークも、後者の意味での行動のとり方の一つである。前者の意味での「就業」との混同を避けるために、本稿では後者の意を示すためには、「仕事をすること」「仕事を進行」「従業（する）」の語を用いる。
- 4) 個人事業として行われる、いわゆる在宅ワークと、ここで言う在宅勤務は、いずれも自宅で仕事を行う点は同じでありながら、就業条件・状況全体として見た場合には両者は大きく異なる。佐藤（2008）等に詳しい。
- 5) 小倉・藤本（2008）。
- 6) 会社の制度にはないが、上司の裁量や習慣として行われるものを含む。会社の制度として認められているものに限れば、完全在宅勤務が2.4%、部分在宅勤務が2.2%。なお、完全在宅勤務とは勤務時間の全てを在宅勤務に充てることを、部分在宅勤務とはその一部を充てることをいう。

- 7) 「働き方改革進む 今年度実施企業、2年連続増 民間調べ」日経産業新聞 2017年8月14日。
- 8) 『平成29年版情報通信白書』の引用による。出典である「ICT利活用と社会課題解決に関する調査研究」は、googleを用いたインターネットにおける検索で所在を確認することができないため、引用資料を参照した(2017年8月31日現在)。
- 9) 国土交通省都市局都市政策課都市環境政策室(2017)。
- 10) 日本経済新聞朝刊 2017年5月9日。
- 11) 神谷・酒井(2006)等。
- 12) 目標では、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で仕事をする雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上とする。『世界最先端IT国家創造宣言』p.16。
- 13) たとえば、テレワークの先駆的なアイデアの一つであるエレクトリック・コテージ(Toffler, 1980=1982)においても、両立支援は挙げられる効果の一つであった。
- 14) ただ、ある場合には、そうなるだろうという未来予測として、あるいはそうなってほしいという期待として、または積極的な目的・目標として、というように、語られてきた意味合いはさまざまである。語りとそのスタンスのこうした多様性そのものも社会的な機能、およびテレワーク実践上の意味については、福留(2011)。
- 15) 同報告では、この「明確に認められた効果」とは、在宅勤務者自身がインタビュー調査への回答において、効果を認めていることを意味している。(佐藤, 前掲)
- 16) 「宣言」では、育児ばかりでなく介護と仕事の両立その他へのテレワークの活用についても述べているが、本稿の趣旨に照らして、ここでは育児と仕事の両立にかかわる部分だけを抜き出している。
- 17) 本稿2(1)で述べた「在宅勤務」と同義。
- 18) 2020年の目標は、第一子出産前後の女性の継続就業率を55%、25歳から44歳までの女性の就業率を73%に高めることである。
- 19) これは普及拡大期のグループウェアの事情(福留, 1994)ともよく似ている。ITの普及は、こうした目的-手段関係間のメタ的な関係を暗黙裡に設定したり解除したりすることを、繰り返しているのかもしれない。
- 20) 在宅勤務と在宅就労の区別は必ずしも確定的ではないが、自営業・個人事業を含めて自宅で仕事を行うこと全般を「在宅就労」、企業等の被雇用者として自宅で仕事を行うことを特に「在宅勤務」と呼び、後者は前者の一類型とされることが多い。
- 21) たとえば、国土交通省(2017)によると、「これまで、ICT等を活用し、自宅で仕事をしたことがある人(在宅型テレワーカー)」は雇用者の46.3%だが、「勤務先にテレワーク制度がある」と回答したのは14.2%であった。在宅勤務制度外で行われる自宅での仕事が少なくないことがわかる。また、リクルートワークス研究所(2017)では、テレワークを制度化されたものと制度外のものとに分け、長時間労働化は後者で見られるものだと報告している。同調査の結果によれば、調査時点でテレワークの殆どは制度外に行われて

いるものである。

- 22) 株式会社 NTT データシステム科学研究所 (1999)。また、雇用でなく委託契約等にもとづいて行われる在宅ワークが長時間労働に少なからず結びつくという調査報告 (佐藤, 前掲) も、適切な制度的制約を欠いた自宅就労が長時間化するという点では、両立の実現に適切な制度的制約の必要であることを示す。
- 23) 田中 (2017) にも見られるように、現状で必要かつ困難だとされている労働時間管理には、在宅勤務が行われた時間を「把握」することと、労働時間の適正な長さを「規定」することとが必ずしも明確な区別なく含意されている。したがって、現在のところ、時間管理とは、「労働時間の実情を把握し、予め規定した時間を超える労働負荷をもたらさないようにすること」を意味している。ただ、両者は管理手続きにおいては区別する必要があるかもしれず、検討を要する。
- 24) 総務省の調査によれば、「適正な労務管理」が「テレワークの導入にあたっての課題、導入するとした場合の課題」とする回答が、導入企業の 36.9% (複数回答) によってなされており、これはたとえば「テレワークの導入・運用コスト」(13.1%) や「適正な人事評価」(22.6%) などと比べても多い (総務省, 2017)。池添・高見・小倉・藤本 (2015) も同様の傾向を報告する。また、こうした状況は、田中 (前掲) 等の報道によっても知られる。
- 25) 働き方改革実現会議 (2017)。
- 26) 竹内 (2009) 等。
- 27) 産経新聞東京朝刊 2017 年 5 月 3 日。日経産業新聞 2017 年 1 月 18 日。
- 28) 大内 (2015)。
- 29) たとえばネットワンシステムズ社 (竹之内, 2014)。
- 30) ただし、「仕事と家事、看病が入り交り、頭がうまく切り替わらない。」ことを含めて、「テレワークが『子育て、介護と仕事の両立の手段となる』ためには、課題がたくさんありそう」だとも述べており、肯定的にばかり評価しているわけではない (矢子, 2017)。両立支援における仕事の中断の影響や意味を考える上で、示唆的な評価である。
- 31) キャリコネ編集部 (2015)。
- 32) 近年の働き方改革をめぐる議論のなかで見られるような、労働生産性の向上が従業者の集中力に帰責される場面では、その職務専念に対する要請は一層強いものとなることも容易に推測される。その一つの原因は、職務「専念」が職務への高い集中、効率性、労働生産性向上を連鎖的に想像させることにあるのだろうが、職務内容を問わず一般的に、また、一時的な職務遂行に限らず中長期的に、「専念」と「集中」と「労働生産性向上」がどのように関連し、それがどのようなメカニズムによるものかの全貌を実証するのは、おそらく容易ではない。
- 33) それにもかかわらず、在宅勤務の効果として語られる中断の多くは、きわめて短時間のものか、計画的なものである。仕事をしながらも、「帰宅した子に一声かけることができる」「託児ができないが病状に急変はない子の様子を自宅で見るができる」は前者の、

「仕事の時間を前後に変更して（休暇をとらずに仕事しながら）、子の学校行事に参加する」は後者の例である。

- 34) 親が子への介入の必要に気づきながらそうしないことは、子にとって、最初から気づかれないことに劣るものと受け止められることも考えられる。なお、本稿で詳しく立ち入ることはできないが、望ましい両立像を描こうとする際には、そこでなされる親との接し方が子にとってもつ意味や子によるその評価も、顧慮される必要があるだろう。たとえば、在宅勤務や両立支援において語られている「親子の柔軟な接触」の意義深さも親の側の認識であるが、現在のところ、これを子がどのように認識しているのかについて、それほど関心が向けられていないように見える。子にとっての親がそばにいることの意味については、向後（1982）等の先行研究が存在するが、近年の両立支援や WLB の議論において、そうした議論の継承は確認できない（福留，2015）。
- 35) 子の言動に気をとられることも、当然に想定される。ただし、類似した集中の中断は、作業中や会議中に電話の呼び出し音や別件での問いかけに気をとられるなど、一般的なオフィス勤務にも想定され、それ自体は在宅勤務特有の事象とはいえないため、短絡的に子の言動を特別視することはできない。
- 36) 在宅勤務の導入企業には、在宅勤務者に一日の始業と終業の報告を義務づけている例が多いと言われる。これをより正確、厳密に行うために、パソコンの起動時と電源を落とした時刻を勤怠管理システムのデータとして取り込んで労働時間管理に用いる例もある。（阿部，2014）
- 37) 日本経済新聞朝刊 2017 年 8 月 11 日。
- 38) そうしたツールの例として、在宅勤務者の在席・離席状態の申告を協働者や管理者の手元の PC に表示する機能をもつ Sococo Team Space（石臥・塩月，2015）や、F-Chair+（エフチェアプラス）（株式会社テレワークマネジメント WEB サイト，2017.9.17 採録）などがある。また、業務用 PC に専用ソフトウェアを組み込んで、PC で使用しているソフトウェアの種類や、キーボードを打っている回数などを管理者が閲覧するサービス（インテリジェンスビジネスソリューションズ，2017 年にパーソルプロセス&テクノロジー株式会社と社名変更）も報じられる（上原，2016）。
- 39) 上原（前掲）。
- 40) 労働時間管理の適用によって、時間にとらわれない自由な働き方という在宅勤務の実現し得る利点が損われかねないことは、回避すべき問題として挙げられてもいる。小蔦（2007）等。
- 41) 職務専念を義務づけないことに由来するこうした煩わしさを避けることのできる労働管理としては、事業場外みなし労働時間制の適用が考えられる。ただし、その適用が仕事のプロセスの管理から結果（成果）の管理への変更を意味する場合には、従業員の自発的な長時間労働化を助長することも懸念され、それが両立支援に対して効果的か否かという面では、慎重な評価が必要になると考えられる。より一般的にはこれは、ある制度設計が両立支援効果増大を意図しているか否かと、実際に効果が増大するかどうかは別の問題だと

いうことであり、両立支援効果はそれ自体をより直接的な尺度や基準に照らして、評価する必要がある。

- 42) そうした両立 B の支援例のほか、就業形態と条件の多様化の観点から、在宅勤務を敢えて通常勤務の標準と異なるものにすべきだという理論的立場がある。仕事とそれ以外の生活等の柔軟な切り替えは、他の就業形態にはない在宅勤務の独自性であり、その積極的な拡充は就業形態の多様な選択肢をもたらす、一般的な労働時間管理は在宅勤務の独自性の損なうものと見る（竹内、前掲、榊、2016 等）。
- 43) 在宅勤務は、育児休業期間を短くしたいと考える従業者にそれを可能にし、フルタイム勤務やそれに近い労働時間を可能にする面と、育児を理由とする休暇を減らす面の双方から、育児を伴わない従業者に近い労働時間を実現しているとする。神谷・酒井（前掲）。
- 44) たとえば、家族社会学の調査研究成果には、母と子とのかわりが、実情の面でも意識の面でも依然として重んじられ、両立においてそのかわりの減少するなかでもそれが他者に代行されず維持されようとする傾向（品田、2016）、また、育児期の女性の両立が、親族、特に女性自身の母の援助に支えられている状況（西村・松井、2016）を示唆するものがある。両立の片側である家族の営みのそうした「変わり難さ」（石田、2017）も見落すことはできないだろう。

## 引用・参考文献

- 阿部奈美, 2014 「在宅勤務 普通でしょ? 『全社員』対象の職場広がる」日本経済新聞夕刊 12月8日
- 福留恵子, 2015 「仕事と育児におけるフレキシビリティの意味—テレワークによる仕事と育児の柔軟な切り換えはなぜ必要か—」『東海大学総合教育センター紀要』第35号
- , 2014 「在宅勤務が問い直す育児支援—その効果と目的設定をめぐる言説から—」『東海大学総合教育センター紀要』第34号
- , 2011 「技術とその社会的文脈—テレワークを事例として—」『東海大学総合教育センター紀要』第31号
- , 1994 「グループウェアの最新動向『研究開発マネジメント』7月号」(アーバンプロデュース社) (「グループウェアは組織を変えるか」と改題して、今井賢一・西沢潤一・野中郁次郎・宮崎 勇 監修, 1996 『講談社ビジネスフォーラム』に再録)
- 働き方改革実現会議, 2017 「働き方改革実行計画」  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>) 2017年9月8日日採録
- 池添弘邦・高見具広・小倉一哉・藤本隆史, 2015 『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査(調査シリーズ No.140)』独立行政法人労働政策研究・研修機構
- 稲葉昭英・保田時男・田淵六郎・田中重人編, 2016 『日本の家族 1999-2009—全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会
- 石田浩, 2017 「書評 稲葉昭英・保田時男・田淵六郎・田中重人編『日本の家族 1999-2009—全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』」『社会学評論』Vol.68, No.2

- 石臥薫子・塩月由香, 2015「在宅勤務で社員が会社を好きになる『課題』もあるけど、メリットのほうが大きい」週刊『AERA』10月6日号
- 株式会社NTT データシステム科学研究所, 1999「女性の就労と在宅ワークに関する調査1999」報告書
- 株式会社テレワークマネジメント「Service 働き方改革支援システム「F-Chair+(エフチャエアラス)」～テレワークの管理に」株式会社テレワークマネジメント Web サイト (<http://www.telework-management.co.jp/services/tool/fchair/>) 2017年9月17日採録
- 神谷隆之・酒井計史, 2006『育児期における在宅勤務の意義—休業・休暇の削減やフルタイム勤務可能化等の効果と課題—労働政策研究報告書 No.52』独立行政法人労働政策研究・研修機構
- 木ノ下めぐみ, 2016「【WOMEN】柔軟オーダーメイドの働き方 中小企業だからこそ」産経新聞大阪夕刊5月23日
- 小蔦典明, 2007「多様な働き方（在宅勤務・SOHO）を実現するための法整備」（下崎千代子・小島敏宏編著『少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出—ワークライフバランス実現のテレワーク』学文社）
- 国土交通省都市局都市政策課都市環境政策室, 2017「平成28年度テレワーク人口実態調査—調査結果の概要—」(<https://www.mlit.go.jp/common/001187592.pdf>)
- 厚生労働省, 2008「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの改訂について」（基発第0728001号, 平成20年7月28日）(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/03/h0305-1.html>)
- 向後正, 1982「子どもにとって共働きとは」（稲村博・小川捷之編『共働き（シリーズ・現代の子供を考える 14）共立出版：1-22）
- 西村純子・松井真一, 2016「育児期の女性の就業とサポート関係」（稲葉他編『日本の家族1999-2009 全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会：163-186）
- 小倉一哉・藤本隆史, 2008『企業のテレワークに関する調査研究結果（調査シリーズ No. 50）』独立行政法人労働政策研究・研修機構
- 大内奏, 2015「終日在宅勤務の新制度 トヨタ, 育児休業者の復帰を支援」朝日新聞 DIGITAL4月3日 (<http://www.asahi.com/articles/ASH425HCQH420IPEOOW.html>) 2015年4月30日採録
- リクルートワークス研究所, 2017『全国就業実態パネル調査2017』 ([http://www.works-i.com/pdf/170623\\_hatarakikata.pdf](http://www.works-i.com/pdf/170623_hatarakikata.pdf))
- 榊裕葵, 2016「トヨタの「在宅勤務」拡充が大騒ぎされる理由 日本企業でなぜ普及が進まないのか」東洋経済オンライン 6.15 (<http://toyokeizai.net/articles/-/122413>) 2017年7月19日採録
- 佐々木元樹, 2017「子供は外, 在宅専念 三菱商事 ルール細かく 雇用新時代第1部 出社無用でも安心? ㊦」日経産業新聞1月18日
- 佐藤彰男, 2008『テレワーカー「未来型労働」の現実』岩波新書

- 品田知美, 2016「子どもへの母親のかかわり」(稲葉他編, 前掲: 203-215)
- 総務省, 2016「通信利用動向調査」
- 総務省, 2017『平成 29 年版情報通信白書』
- 高田哲生, 2015「子が急病, 働くママ守れ 保育支援へ企業も動く」日本経済新聞夕刊 10 月 13 日
- 竹之内知宣, 2014「在宅勤務で育児にゆとり 広がる利用 570 万人」読売新聞 4 月 29 日
- 竹内(奥野)寿, 2009「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」『ジュリスト』No.1383 (2009.8.1-15) pp.83-89
- 田中浩司, 2017「テレワーク運用に知恵 出退勤管理は? 「中抜け」対応は? PC 報告/ 終業後勤務で穴埋め」日本経済新聞朝刊 8 月 21 日
- Toffler, Alvin, 1980, *The Third Wave*, William & company, Inc. (徳岡孝夫訳, 1982『第三の波』中央公論社)
- 上原翔大, 2016「仕事ぶり 会社外もつかむ PC 履歴, 管理者に テレワーク企業に販売 3 年で 100 社」日経産業新聞 9 月 30 日
- 矢子奈穂, 2017「頭の切り替えには苦戦 本紙記者が在宅勤務体験」読売新聞朝刊 7 月 25 日

#### その他新聞記事 (著者名無記載)

- 「テレワーク制度『ある』9% 連合総研調べ 従業員, 利用に不安」  
日本経済新聞朝刊 2017 年 5 月 9 日
- 「遠隔勤務 企業に指針 労働時間を明確化 厚労省策定へ」  
日本経済新聞朝刊 2017 年 8 月 11 日
- 「【変わる働き方】(3) テレワーク 日本に根付くか」  
産経新聞東京 2017 年 5 月 3 日
- 「私の『働き方改革』転職最前線①『育児 在宅勤務で両立』」  
日本経済新聞朝刊 2017 年 1 月 24 日
- 「働き方改革進む 今年度実施企業, 2 年連続増 民間調べ」  
日経産業新聞 2017 年 8 月 14 日

#### その他資料

- 国土交通省・総務省・厚生労働省・経済産業省編集発行, 2009『THE Telework GUIDE BOOK 企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック』
- 『世界最先端 IT 国家創造宣言』2013 年 6 月 14 日閣議決定 (<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/pdf/20130614/siryoul.pdf>), 以降 2016 年 5 月 20 日まで 2 回変更。