

## 論文の内容の要旨

論文題目 テレワークの雇用多様性促進効果に関する研究  
—制度、組織、情報化についての実証的分析を通じて—

木全晃

本研究は、日本における急速な少子高齢化の進展に伴い、労働力人口の減少が予想されるなかで、労働力人口を維持するためのアプローチとして雇用多様性の促進に注目する。ここでの雇用多様性とは、多様な立場にある雇用労働者の社会参画を意味し、その促進手段として、テレワーク(telework)という新しい働き方の有効性を検討するものである。

本研究での「多様な立場にある労働者」が主に意味するのは、60歳以上の定年退職後の高齢者、育児等に従事する必要がある女性、障害をもった人々である。こうした人々にみられる傾向としては、比較的高い失業率や非労働力人口に占める就業希望の割合の高さにあり、環境さえ整えば労働力を十分に提供する可能性を秘めている点である。

たとえば、60-64歳の男性高齢者の失業率は2000年に10%台となっており、不就業者に占める就業希望者は5割以上に達している。また、育児に従事する女性については、20代後半から30代にかけて極端に労働力人口が減少しており、欧米先進国にはみられない現象となっている。とはいえ、こうした年代の非労働力人口に関する調査によれば、0-3歳児をもつ母親の7割弱、4-6歳児をもつ母親の8割以上が就業希望者である。一方、障害をもった人々(身体障害者、知的障害者)のうち就業を希望する未就業者は90年代に増加しており、99年には11万人を突破している。

しかしながら本研究の立場としては、こうした潜在的な労働力を経済成長の旗印のもとで是が非でも総動員せよと提言するものではない。あくまで経済成長とは個人の生活を豊かにするうえでの指標であり、これらの人々が社会に労働力を提供するか否かの選択肢は諸個人に存すると考えるからである。定年退職後は趣味に没頭したいと考える定年退職後の高齢者や、オフィスでの仕事よりも子育てや地域社会でのボランティア活動に時間を割くことを希望する女性にみられるように、労働市場に参加しない選択肢は残されるべきである。だがその一方で、既に示したように、労働市場への参加を希望する障害を持った人々をはじめ、高齢者、育児や介護に従事者する人々には、雇用の門戸が最大限に開かれるべきであると考え。このように本研究の立場は、就業における状況や価値観の異なった様々な人々が、その意思に応じて労働力を提供することが可能な多元的社会をめざすものである。

そこでの一つの手段がテレワークである。

テレワークとは、1970年代に米国で登場した概念であり、電気通信を利用し、雇用者と雇用労働者が相互にコミュニケーションを図りながら、労働時間のすべてあるいは部分について、当該雇用者や伝統的オフィスから離れて労働に従事するワークスタイルであり、そこでの働く場とは、自宅や移動先、郊外に設置されたサテライトオフィス等をさしている。こうした働き方は雇用労働者を通勤負荷から開放するとともに、職住接近による時間と場所の自由度をもたらす一方で、雇用者となる企業や自治体にとっては、生産性の向上、オフィスコストの削減などのメリットをもたらすものとされる。このようなワークスタイルのもとでは、時間と空間のフレキシビリティが保持されるゆえ、従来、社会参画を断念せざるを得なかった障害をもった人々をはじめとする通勤困難者や、家庭に時間を取られやすい育児・介護従事者が、正規雇用あるいは非正規雇用のもとで労働力を提供することが可能となるとされている。

本研究は、こうした通説から推察される雇用多様性の促進効果を、テレワークが果たして保持しているか否かについて統計的方法等を用い実証的に分析することを主旨としている。

次に、本研究の構成と各章の概要について説明する。

本研究は三部構成である。第一部は、既往研究の検討、仮説の提示、方法論の提示からなり、第二部は、雇用多様性促進効果の実証的分析、および政策評価、第三部は、仮説-検証の総括と政策提言という構成である。さらに各章の主旨を述べる。

第一章では、テレワークという新しい概念において、これまでどのような定義が成されてきたか、また、いかなる類型や区分がみられるか、そして欧米先進国でのテレワーク人口ほどの程度へ及んでいるかについて、国内外の先行研究をもとに考察している。また、国内の130に及ぶ文献を収集し、その内容についての比較、体系化により、本研究の論題が従来の先行研究において不十分な領域であった点を示すとともに、本研究の意義を示している。さらに、連結の経済、およびネットワーク組織といった概念をもとに、テレワークの特異性を時間、空間軸を通じたモデルとして示しながら、本研究の命題、作業仮説を提示している。そこでの命題は、「テレワークを通じた組織における潜在的労働力の活用は、社会全体の雇用多様性を充足している」である。この命題を検証するうえで8項目の作業仮説を示し、本研究全体の枠組を提示している。

さらに第二章では、本研究の考察方法を述べている。実証的分析の方法として、民間企業に対する定量調査と定性調査を本研究では用いており、前者は第三章で、後者は第四章で、その結果を検討している。定量調査は電子調査法を用い回収サンプル数は529社となっており、定性的なインタビュー調査は20社に行っている。そこでの手法の選択プロセスや調査票等の設計について、本章では説明を加えている。

第三章は、529社のサンプルデータを統計的手法により比較、分析している。そこでの狙いとしては、テレワーク導入企業と非導入企業との制度、組織構造や機能、情報化の側面における差異を明らかにするとともに、こうした差異は障害者等における潜在的労働力の活用とどのような関係にあるか、また、どのテレワーク形態において雇用多様性の促進効果がみられるかを究明することにある。テレワーク導入グループは総じて情報化が進展しており、組織構造はフラット化の傾向がみられ、在宅型テレワークにおいて特に雇用の多様性がみられることを

明らかにしている。さらには、非導入企業と導入企業のテレワーク阻害要因の比較分析から、「みかけの阻害要因」の所在を示唆している。こうした考察の結果、12の事実発見を導いており、これをもとに第一章で提示したH1-8の作業仮説の検証を行っている。

第四章は、第三章の定量分析をうけながらも、さらにインタビュー調査によって得た20サンプルのデータに基づき、雇用多様性の促進効果の実像を解明している。ここでは、テレワーク導入目的と企業の経営目的の繋がりを主要な視座に置き、各テレワーク形態の特性をさらに明確化するとともに、各々における潜在的労働力の活用傾向を論じている。本章でも在宅型およびワークセンター型テレワークにおいて雇用多様性が確認され、前章の定量分析を裏付ける結果を得ている。各サンプルはテレワークの実験、施行、導入を実施した企業であることから、導入に至ったサンプルと実験、施行にとどまったサンプルとを、ここでも制度、組織、情報化という切り口から比較しており、情報化は必ずしもテレワーク導入の先行要件ではなく、テレワーク導入を契機として情報化が進展しているケースがみられること、また、目標管理制といった成果主義に関係する諸制度の整備に特徴があるなどの事実発見を導いた。これら13の事実発見から本研究の作業仮説を検証している。

第五章は、地方自治体におけるテレワークの効果と、そこでの雇用多様化の可能性を検討している。先行調査・研究をもとに、自治体職員を対象としたテレワーク事例を、前章での民間企業の導入ケースと対比しながら検討している。自治体職員に対するテレワークは岐阜県庁での施行が確認されたのみであり、このため、地方自治体における障壁を考察している。さらに、自治体が主体となって整備を進める公設テレワークセンターの目的や動向を検討するとともに、その機能について、雇用の場の創出、賃貸オフィス、教育訓練の場という3つの側面から各センターの効果を比較、検討している。ここでは唯一の仮説の考察として、自治体でのテレワークの雇用多様性促進効果の有無について論じた。

第六章は、三章から五章で未検討であった社会全体の雇用多様性の充足度について、政府統計データや先行研究をもとに仮説を考察するほか、現行雇用政策の評価を行うことを主旨としている。そこでは、高齢者、育児等従事者、障害者に関する労働力人口や労働力率、失業率、潜在的労働力率、不就業者のうち就業希望者にみられる意向などの諸データをもとに、日本における雇用多様化の可能性を論ずる。さらに、欧米先進国との雇用政策の比較を通じ、たとえば日本の障害者雇用政策における割当雇用制度にみられる諸課題の検討や、ワークシェアリングといった新しい概念に対する日本での捉え方について問題点を示唆している。

最終章となる第七章では、三章から六章での仮説の検討を踏まえ、前述した本研究の命題の支持、不支持を結論づけており、それを踏まえ、政策提言を行っている。命題は棄却されたが、雇用多様性促進効果は在宅型およびワークセンター型テレワークで支持されたゆえ、提言においては、これらのテレワーク形態を通じた潜在的労働力の活用策を提案している。