

第14章 多様化する労働時間と場所を組織はどう管理するのか

演習問題

- ① フレックスタイム制と裁量労働制の違いを整理してみましょう。
- ② 日本テレワーク協会のウェブサイト (<http://www.japan-telework.or.jp>) を訪ねて、テレワークの現状や今後について調べてみましょう。
- ③ 今後もますます、労働者が自分で労働時間や働く場所を決められるようになっていくことは、企業や個人にとってよいことでしょうか。それらがもたらす負の側面はないのでしょうか。考えてみましょう。

さらに進んだ学習のために

- (1) 高橋潔・加藤俊彦 編 [2022] 『リモートワークを科学する I [調査分析編]——データで示す日本企業の課題と対策』白桃書房。高橋潔・加藤俊彦 編 [2022] 『リモートワークを科学する II [事例編]——日本企業のケースから読み解く本質』白桃書房。

1冊の書籍として刊行する予定が、分量が多くなりIとIIに分けられたという経緯もあり、両方をまとめてあげることにしました。コロナ禍でのリモートワークを多面的に解明する両書は、定量的な調査研究結果がIに、企業のケースや人事担当役員の座談会がIIに収められています。初めから順を追って読むのもいいですが、目次から関心のある章を選んで読んでいってもおもしろく読めることは間違いありません。

- (2) 山本勲・黒田祥子 [2014] 『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社。

300ページを超える専門書で統計分析が出てくるという時点で、気が引けるかもしれませんが、挑戦する価値は十二分にある書物です。分析の細かい部分は飛ばし読みしても、エッセンスはつかめる工夫もされています。非正規労働者の就業の深夜化、日本人の「働きすぎ」、長時間労働の必要性、ワーク・ライフ・バランス、メンタルヘルスといったことがらなどが、労働時間との関わりから分析、検討されています。初学者は、ほぼ各章にあるBOXというコラムをまず読んで、関心をもった章から本文に入るのも、ひとつの読み方かもしれません。

- (3) 渡部あさみ [2016] 『時間を取り戻す——長時間労働を変える人事労務管理』旬報社。

著者は、長時間労働がもたらす問題の主因は、柔軟な働き方とも称される人事労務管理のフレキシブル化にあると主張します。そして、5つの対策を提示し、6つ目にこれらすべてに労働組合が関与することの重要性を説いています。人的資源管理では柔軟な働き方を積極的に評価する立場が多いように思いますが、本書は、その負の側面に着目して修正を促します。柔軟な働き方の正負両面についてじっくり考えるための素材を提供してくれます。

演習問題の出題意図と解答のポイント

- ① 3-2, 3-3 を中心にまとめてみましょう。

表 14-1 には比較の視点があげられていますが、この表に新しい比較の視点を自分で付け加えながら整理していくのも一つの方法でしょう。

- ② トップページ「テレワーク情報」「ワーケーション情報」のタブから進むと、テレワークの事例やワーケーションの取り組みなどを閲覧することができます。また、トップページ下部にはいくつかの「リンク」があります。例えば、「テレワーク総合ポータルサイト」からは、厚生労働省など省庁の取り組みやテレワークの事例、関連情報が得られます。また、「日本テレワーク学会」からは日本テレワーク学会のウェブサイトにつながります。テレワークを研究する学会の取り組みに関心がある人は一度訪ねてみるのもよいでしょう。

- ③ 組織とは、組織目標の達成に向けてメンバーが協働するために集まってつくられているものです。したがって、そこではメンバーは決められたことを決められた通りに行う他律が基本原則となります。しかし、自律性を認めるほうが組織目標の達成に役立つことは本書を通じて見てきたとおりで、他律と自律のバランスをどうとるか、が組織運営の大きな課題です。労働者が働く時間や場所を自分で決められるようになってきたことも、こうした大きな流れの中に位置づけられます。「演習問題の出題意図と解答のポイント」第7章①のところでも触れたように、ここでも、労働者にとって「良い」ことでも、企業にとっては良くないことはないのか、を意識しながら検討してみてください。

また、本書は、労働者は自律的に働きたいという大前提で進められていますが、その大前提を疑って議論してみる（例えば、「言われたことを言われたとおりにやっているほうがよい人もいるのではないか」）こともおもしろいでしょう。