

## 職場の今

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本号の特集では、職場の今に焦点を当てる。働く人にとり、日々働く場である職場は、あまりに身近であるために、距離を置いて分析的に見ることが難しい対象かもしれない。しかし、労働の行われる職場は、長時間労働やハラスメント等、労働問題が発生する場でもある。経営の観点からも、職場のあり方は生産性等を左右する関心事であろう。それゆえ、幅広い人にとって、職場に関する良質な労働研究を知ることの意義は大きいと思われる。

しかも、職場に関わる課題は、経済・社会・法的な環境に応じて刻々と変化する。例えば本特集の論文が着目するように、企業戦略の動向や人事制度の成果主義化、ワークライフバランスへの要請、精神障害の新認定基準の策定、知識社会化とIT技術の進展、震災後のテレワークの変容等、職場を取り巻く状況は近年も大きく変わりつつある。変化のなかで職場が今、直面する課題は多い。研究の蓄積を踏まえつつ新たな視点と実証データで、職場を捉えなおすことが重要だろう。そこで、本特集では、あらためて職場の今について考えることとした。

職場の今を考えるにあたり、新たな分析の視点による貢献が期待される。森田穂高「内部労働市場の経済学的分析——新たな視点」は、経済学的な新しい研究の視点を提示している。企業内での教育訓練・インセンティブ・昇進・査定・賃金・権限委譲など、経済学で従来捨象されてきた職場レベルの事象の解明を試みる内部労働市場の経済学的研究と、企業間の戦略的相互依存関係、企業の参入・退出といった企業ダイナミックスなど、企業レベルの戦略行動を解明する産業経済学の蓄積を踏まえ、内部労働市場のあり方と企業レベルの戦略行動との関係を明示的に分析する視点を提示している。改善型技術革新と内部労働市場との関連、企業ダイナミックスと内部労働市場との関連、内部昇進か中途採用かの選択と企業の組織構造との関連についての筆者による応用ミクロ理論研究の概要を紹介し、今後の研究課題を指摘する。職場レベルの事象と企業の戦略的行動との関係を示すとともに、両者の関係を捉える新たな視点を提示している。

田中堅一郎「日本の職場にとっての組織市民行動」は、職場での従業員による自発的な職務行動に関わる「組織市民行動」の概念に着目し、先行研究から概念の整理を行うとともに、組織市民行動が組織に与えるポジティブな効果を指摘する。さらに、日本の職場を取り巻く状況の変化として近年の成果主義的賃金制度の導入を取り上げ、同制度下において従業員が自らの業績に焦点を向けがちとなり、組織市民行動が抑制される可能性を示す。日本の職場に従来根付いていたとされる組織市民行動の存続が問われている。こうした状況を踏まえ、職場で組織市民行動を促す施策について検討し、業務負担の過剰感や職務上役割葛藤を避けるための業務量の適正化や職務内容・役割の明確化のほか、評価制度における公正さの確保、従業員への権限委譲をつうじたエンパワーメントの醸成の重要性を主張している。このうちエンパワーメントのためには、上司による支援的リーダーシップ等の職場環境の確立が重要であるとする。

松原光代「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」は、短時間正社員制度の利用者が職場で担当する仕事の性質に着目し、短時間正社員としての就業の長期化が本人のキャリアに及ぼす影響を考察する。事例分析から、短時間正社員の仕事は、フルタイム正社員の仕事と比べて緊急性や迅速性、チャレンジ性に乏しく、制度の長期利用が能力開発を滞らせる可能性があるとする。また、管理職としての制度利用者の事例から、権限委譲や在宅勤務の利用等の工夫により管理職の短時間正社員制度の利用が可能であることを示し、そのために早期の管理職業務経験が重要であるとする。短時間正社員制度利用と企業の人材確保とを両立するうえで、中核人材育成プログラムの多様化や長時間労働の是正、短時間正社員制度の見直し等が必要となる。その際、職場の管理者が、人材育成の観点に立った仕事の割り振りや、業務遂行のあり方の見直し、制度利用者とのキャリアに関する話し合いによる動機づけ等において、重要な役割を担うことを示す。

職場での人間関係のなかで生じる深刻な問題としてハラスメントが挙げられる。水島郁子「職場における

ハラスメント・メンタルヘルスと法」では、労働法学の立場から、精神障害の認定基準と裁判例の動向を通して、職場の人間関係に起因するメンタルヘルスに関する現状と課題を論じる。職場での人間関係は、継続的なためにストレスが持続・蓄積されやすいほか、指揮命令・従属関係・上下関係といった不可避な関係のもと弱者がストレスをためやすい。法的には、2011年12月、労働者が業務に起因して発症した精神障害の労災認定に関する新たな認定基準が策定された。労働者は、ハラスメント等により精神障害を発症した場合、労災による補償を求めるほか、使用者や加害者に損害賠償を請求できる。これを受け、新認定基準作成の背景、旧判断指針からの変更点、新認定基準におけるハラスメントについて論じるほか、労災認定をめぐる裁判例の動向、ハラスメントの事実および労働者の精神症状・精神障害が認められた事案における損害賠償の範囲等について検討している。

紺野登・華穎「知識創造のワークプレイス・デザイン——『ネットワークが職場』時代のイノベーションの場」では、職場を取り巻く経営環境と労働の変化に対応した「ワークプレイス」（オフィスや職場空間などの「働く場」）のあり方について考察する。オフィスは、かつての労働者や業務を管理する機械的な機能的空間というモデルから、創造的に働く人間的意味を持った空間というモデルへの変革が求められているとする。伝統的なオフィスに象徴される田の字型配置や外部に閉鎖的な社会的関係性からイノベーションは生まれにくい。知識社会経済やネットワーク技術の台頭などの変化に応じて、社内の事業部間、グループ内企業間、あるいは顧客やパートナー等の多様な関係者をつなぐ「場」が求められる。今後の企業と社会との関係、境界を融合させる新しい場の試みとしてのフューチャーセンターや、プロジェクトベースのワークプレイス等の事例を紹介しつつ、知識社会・経済に向けて必要な場を経営や事業、オフィスに組み込んでいくうえでの、ワークプレイスを捉える視点の転換を主張している。

職場の変化は、他方で、働く人の労働条件に影響を与える。佐藤彰男「テレワークと『職場』の変容」は、テレワークに焦点を当て、その主な類型を在宅勤務型、モバイルワーク型、在宅ワーク型に整理したうえで、各労働形態に関する近年の動向と労働条件等について検討している。著者による調査等を踏まえ、企業等が在宅勤務を導入する主目的が、東日本大震災の

後、ワークライフバランスの改善から、事業の継続と節電へと変化していること、企業がコスト抑制と顧客対応時間の延長を主な理由として導入するモバイルワーク従事者が、みなし労働時間制のもと自宅で長時間の業務に従事していること、入札制を採用する在宅ワーク・エージェントの出現等を背景に、翻訳等の専門業務も含め在宅ワークの報酬が低下の傾向にあることなどを示す。各類型のテレワーク従事者に対する法的保護の現状についても指摘し、期待や当為から距離を置いて、テレワークの変容を正確に把握していくための調査研究の重要性を主張している。

池添弘邦「『職場』の広がり」と労働法の課題」は、主な現行法令から職場を「労働契約に基づいて労務遂行義務を履行する一定の場所的空間」と定義し、広がりを見せる職場に関して事業場外労働と在宅勤務を取り上げ、労働時間規制と災害補償に関する法的政策的課題を検討する。事業場外労働は業務（職種）の観点から、在宅勤務はワークライフバランスや大規模災害等危機管理の観点からそれぞれ注目を集めている。検討を通じ、労働時間規制については、みなし労働時間制の適用にあたっては、法定外労働時間の上限基準の適用や、使用者による健康確保措置の設定が行われるべきこと、他方で、使用者に課される実労働時間の管理・把握義務は、みなし労働時間制適用の可否と切り離し、長時間労働防止や健康確保の観点からなされるべきことを指摘する。また、災害補償について、特に在宅勤務はこれまで労働者災害補償保険法が想定してこなかった働き方であるため前例がなく、在宅勤務に特有の事故を想定して実務的検討を行う必要があるとする。

以上のように、特集では職場の今について考察している。論文の幅広いテーマからは、職場に関わる研究の広がりとともに、職場をめぐる課題の多様性が示唆される。そうした課題は他にも多くあろう。また、特集論文のいくつかは、扱われたテーマに関しても、今後のさらなる理論的研究の進展のほか、調査による実証研究、それらを踏まえた法的・政策的な検討の重要性を指摘している。本特集が、職場が直面する今日的課題について考える契機となることを期待したい。

責任編集 太田聡一・佐野嘉秀・平野光俊  
（解題執筆 佐野嘉秀）