

# 変わるワークプレイス・変わる働き方

『日本労働研究雑誌』編集委員会

職場の机の配置の工夫やフリーアドレス、アクティビティベースドワークプレイス、在宅勤務、サードプレイス等、ワークプレイス（職場）の多様性・柔軟性をもっと高めることができるのではないか、ワークプレイスの多様性・柔軟性を高めることで職場の生産性をもっと高めることのできるのではないか、そういったワークプレイスの可能性に対する期待が高まっている。

1924年から1932年までシカゴの工場で行われたホーソン実験は、照明などの物理的環境よりも非公式の人間関係が労働者の作業効率に影響することを明らかにし、人間関係論への道筋を開いた。それから約100年近くの時を経て、物理的環境でもあるワークプレイスが人の行動ならび協働に与える影響に改めて注目が集まっている。本特集では、ワークプレイスのこれまでの変遷と現状を振り返った上で、近年関心が高まりつつあるテレワークやオフィスにおける席の自由度を題材として取り上げ、その可能性と課題を整理する。同時に、複数の学問領域からのワークプレイス研究も紹介する。

本特集は、日本のワークプレイスのこれまでの歴史的変遷を振り返り、今後を展望する伸論文からスタートする。伸論文では、ワークプレイスは、仕事や社会の変化と連動しつつ、その時代に応じて、「作業空間」（～1970）、「機能空間」（1970～）、「生活空間」（1980～）、「経営空間」（1990～）と捉えられてきたこと、さらにはその過程で、ワークプレイスが担う役割がスペース効率から、作業効率、快適性、知的生産性、健康へと拡大していったことを指摘する。その上で、近年のワークスペースを検討する際のキーワードとして「知的生産性」を提示し、アクティビティベースドワークプレイスを初めとして、個人や組織のアウトプットの向上を通じて知的生産性を高める仕掛けとしてのワークプレイスの具体例を提示する。

場所にとらわれない働き方の代表例がテレワークで

ある。柳原論文は、働き方改革とあいまった現在の第4次テレワークブームに至るまでの日本におけるテレワークの進展と、その類型化から始まる。次にテレワーク制度適用外でありながら勤務時間外としてテレワークを自主的に行っている労働者が一定数いる現状と、そのような労働者を含めても必ずしもテレワークが日本に浸透しているとは言えない現状を提示する。その上で、自主的テレワークという現象を、働く場の自由がないからこそ生じる問題と捉え、きたるAI時代に向け、テレワークが、働く場所の制約、さらには働く場所の制約に伴う働く時間の制約を除去し、労働者が働く場所と時間へのこだわりを実現する働き方へとつながることの重要性を指摘する。

昨今のワークプレイスの多様化・柔軟化は、メンバーが1つの場所に集まって働くのではなく、離れた場所で各々が働くというワークプレイスの分散化をもたらす。このことは、メンバー間に「一緒に働いているが、一緒に『居る』感覚がない」という、プレゼンス（存在感）の希薄化という問題をもたらす。この問題への対処として、中西論文は、ソーシャルテレプレゼンス（メディアを使用することによって、実際には離れた場所にいる他者とあたかも同じ場所にいるかのような感覚になることができる現象）を生み出す技術を紹介する。プレゼンスロボット・ロボットハンド・ロボット家具を用いたプレゼンスに関する実験は、人が他者と共にいるという感覚を得る方法には複数の可能性があること、また細かな条件設定によって効果が異なることを明らかにする。物理的に近くにいなくても存在感を感じることができる方法の発展は、ワークプレイスの多様性・柔軟性がこれまで以上に浸透する可能性を高めるだろう。

テレワークのように「どこでも」働けることは、「いつでも」働けることと密接に関連し、「いつでも」働けることは長時間労働等のリスクにつながる。細川論文は、2018年に改定されたガイドラインを参照しつ

つ、法学の立場から ICT の発展が労働法上の労働時間に与える影響について検討し、ICT の発展は、「労働時間」と「私的な時間」との境界をあいまいにし、労働時間外においても労働者の肉体的・精神的健康に対して負荷をもたらす恐れがあることを指摘する。また、2016年にフランスで立法化された「つながらない権利」は、ICTの発展がもたらす変化への対処となりうる可能性があるとしながらも、課題が残るとする。「どこでも」働くことがもたらす問題への対応の整備は、これからだと言える。

ワークプレイスの分散化は、期待される知的生産性の向上をもたらすのだろうか。稲水論文は、フリーアドレスやコワーキングスペースといったオフィスの自由度と働く場を自分で選べる選択度がクリエイティビティに与える影響を検証する。分析結果からは、選択度とコワーキングスペースの利用が、クリエイティビティを高めることが確認された。一方で、フリーアドレスの実施といった単純な席の自由化だけではクリエイティビティを高めるとは言えず、逆に低める可能性も指摘された。このことは単純にフリーアドレスを導入すれば効果が上がるという単純なものではなく、クリエイティビティを高めるフリーアドレスのあり方にはさらなる工夫が必要なことを示す。

ワークプレイスの多様性・柔軟性が進展することでもたらされる効果と課題への注目は、人々はワークプレイスからどのような影響を受けるのか、人々はそこでどのようにふるまうのかといったワークプレイスで生じている現象を精緻に理解することへの注目を高める。最後の2本の論文は、ワークプレイスを対象とする2つの異なる研究アプローチを紹介する。立道論文

は、ワークプレイスの研究を主導する1つの研究領域である産業社会学の立場からこれまでの研究を概観し、職場の概要とその変化が紹介される。我々がワークプレイスという言葉を使う時、働く場のこれまで存在しなかった新たな形態や側面ならびにその物理的環境に注目しがちであるが、資本の移動性の高まり等の構造変化を背景として、企業と労働者の長期的な関係は終焉をむかえ、労働者個人が孤立する傾向にあること、さらには労働者が望まないまま様々な責任を負うことになるという個人化が職場で進んでいることを指摘する。

山崎・山崎論文は自然的な観察を用いたエスノメソドロジ的な相互行為分析について事例を紹介した上で、ワークプレイス研究に対する同アプローチの有用性と課題を指摘する。複数の人々が関わる場を自然的に観察することで、ある人の1つの行動が他者にとって複数のシグナルとなるといった身体行為の複層性や、言語の複層性、さらには身体行為と言語が重なってなされる評価の複層性が明らかになる。このような関わりを明らかにする手法は、多様化・分散化が進むワークプレイスで発生する事象だけでなく、それらが生じるメカニズムを明らかにする上でも有効だろう。

昨今のワークプレイスの多様性・柔軟性の進展は、労働者に自律性を求める方法へと進んでいる。労働者が、本来あるべき形で自律性を発揮しうるワークプレイスを実現するために自分達は何ができるのか、各学問領域に問いが投げかけられている。

責任編集 坂爪洋美・池田心豪・金野美奈子  
(解題執筆 坂爪洋美)