

● 2026年2・3月号解題

# 公募特集「フレキシブルな働き方の実態・影響・課題」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本誌における公募特集は、2023年2・3月号、2023年11月号、2025年2・3月号に続き、4回目である。公募特集は、テーマを限定し、掲載号を確定した上で、通常のプロセスよりも早く査読審査を行い、最新の研究成果を学術研究者や政策担当者を含む幅広い読者に届けることを趣旨としている。

今回のテーマであるフレキシブルな働き方は、極めて学際的であり、関連するトピックも労働時間や休暇、テレワークなど多岐にわたる。その促進がもたらす帰結には、良い面と悪い面が想定され、多種多様な学問分野における研究が蓄積されてきた。政策的には、厚生労働省雇用環境・均等局が所管する政策、具体的にはワークライフバランスやテレワーク関連の政策に加えて、労働基準局所管の労働時間制度や職業安定局所管の労働移動関連政策などが直接関係している。多様で柔軟な働き方を推進する方針を掲げる経済産業省の政策とも密接に結びついている。

2025年4月17日に受付を締め切った投稿論文は7本であった。このうち、論文2本・研究ノート1本の計3本が採択されて、本号に掲載されている。

1本目の吉田航「同型的な施策導入?—日本企業におけるフレキシブル施策導入の規定要因」は、企業が如何にしてフレキシブルな働き方を可能にする施策の導入に至るのかを論じている。この論文の独自性は、単に施策を導入している企業の要因を明らかにするのではなく、施策採用に至る背景や経緯に着目している点である。この問題に、企業を取り巻く制度的環境への適応(制度的同型化)、とりわけ他組織の模倣や規範的な正当性による同型化という観点からアプローチすることで、経済的合理性とは異なる説明を試みている。CSRデータを用いた実証分析と、その結果に対する解釈も丁寧に行われている。

この研究の結果は、社会学的な貢献のみならず、政策的示唆を多く含んでいる。ある施策が、どの程度の範囲で、どのように拡散していくかは未解明な部分が

多い。その中で本研究は、拡散に影響を持つ企業属性や拡散の範囲を明確にし、施策の導入状況や同一の制度環境に置かれた企業群における自社の位置づけを可視化することの有効性を示している。これは既存の政策の実効性に説得力を持たせると同時に、今後の政策介入のあり方に具体的な示唆を与えている。このように、社会学的な知見をEBPMや社会実装に活用可能な形で提示している点においても、この研究は広い波及効果を備えている。

2本目の木内大登「労働者のテレワーク希望の利益と拒否の利益の法的構造」は、労働者側から見たテレワークの希望・拒否の利益を、労働契約法理論の観点から検討している。コロナの流行によって拡大し、その後も一定数の企業において定着しているテレワークだが、運用面において労使の意見が対立する場面もしばしばみられる。フレキシブルな働き方を可能とするテレワークを労働者が歓迎する一方、生産性の低下を危惧する使用者が認めない例や、使用者によるテレワークの指示・命令に対して、労働者が拒否する例などだ。この問題に対して、関連する議論の蓄積が豊富なドイツ法を参照しつつ、テレワーク希望・拒否双方の利益を正当化するための法的根拠や労使双方に係る権利義務関係の調整について論じることで、テレワークに関する労働契約理論を深めた点が、本研究の貢献である。

テレワークの促進は、労働者のワークライフバランスの向上や企業の固定費削減に寄与するにとどまらない。テレワークを有効に活用する個人や企業が増えることで、地理的制約の緩和を通じた就業機会の拡大・多様化が進むとともに、身体的・精神的理由から出社が困難な人々に対しても就業機会を確保するなど、社会全体に大きな変化をもたらし得る。この研究は、労働者側からみたテレワークの利益構造に関する論点を整理し、検討を深めることで、テレワークを今後さらに社会に根付かせるために議論すべき論点を明示して

いる。

3本目の有泉明「オランダにおける「フレキシブル・ワーク法」に基づく柔軟な働き方の申請権」は、働く時間と場所の調整を労働者から申請できるオランダ法の特徴、運用実態、近年の動向を整理した上で、日本法への政策的示唆を示した研究ノートである。労働時間や場所の決定において使用者の影響力が依然として強い中、柔軟な働き方を求める権利を労働者に付与するというアプローチの制度と実態を分析し、日本への政策的示唆を得ている点に、本研究のオリジナリティがある。

著者も述べている通り、これらの法律がオランダにおいて制定・施行された背景には、比較的早い段階からパートタイム労働の活用やワークライフバランスの拡大が進展してきたという歴史的背景がある。そのため、文脈や雇用制度が大きく異なる日本において、これらの制度を直ちに議論の俎上に載せることには慎重さが求められる。しかしながら、労働時間の調整と場所の調整とでは、企業の受容のしやすさや法体制のあり方に違いがあること、さらに、法律に込められたある種のメッセージが、労使間の対話を通じた柔軟な調整を促すという分析と考察は、労使双方に受け入れられるフレキシブルな働き方に向けた制度整備を検討す

る上で重要である。

フレキシブルな働き方が、労使からの納得性を得つつ、我が国に合った形でさらに深化していくためには、多角的な視点からの理論的・実証的研究の蓄積が不可欠であることは論を俟たない。本特集に掲載された3つの研究は、いずれもフレキシブルな働き方の光の側面を前提とし、それをさらに推し進めるための道筋を提示している。これは重要な視点である一方で、同時に、このような働き方が持つ影の側面に焦点を当てた検証や議論も欠かせない。その上で、社会学や労働法学だけでなく、労働経済学、組織の経済学、人的資源管理論、組織行動論、労使関係論、産業・組織心理学などの分野においても、関連研究は日々積み重ねられている。本号に収められた各論考は、こうした幅広い研究展開の一端を担うものであり、それぞれが丁寧な分析と議論に基づき、最新の論点と具体的な政策的示唆を提示している。本特集が、今後のフレキシブルな働き方のあり方を考える議論の一助になれば幸いである。

責任編集 森山智彦・江夏幾多郎・小原美紀  
(解題執筆 森山智彦)