

第 II 部

就業場所選択の自由の時代は来るのか

権丈 英子氏 亜細亜大学副学長（男女共同参画社会の実現に向けた労働組合の役割に関する調査研究委員会主査）

新型コロナウイルス感染症の拡がりやそれによる緊急事態宣言を受けて、戸惑いながらも、多くの人がテレワーク（リモートワーク）を経験した。その様子を眺めながら、オランダで2015年に制定された「フレキシブル・ワーク法（Wet flexibel werken）」を思い出していた。この法律は、労働者に、労働時間とともに、就業場所の変更を申請する権利を付与するものである。どうして、オランダでは、労働者が就業場所を選択するという話が出てきたのであろうか。それを知るために、少しばかり、彼の国における「働き方改革」の流れをみてみよう¹。

オランダは世界初の「パートタイム社会²」と呼ばれる。パートタイム労働をはじめとした柔軟な働き方を活用しながら、ワーク・ライフ・バランスのとりやすい「参加型社会³」を築いてきた。背景には、1980年代以降、経済・労働市場の改革に取り組み、労使が協調してパートタイム労働者の待遇改善に努め、法律を整備してきたことがある。1996年には、雇用・社会保障のあらゆる側面でパートタイム労働者にもフルタイム労働者と同等の権利（時間比例）を保障した。そして、2000年には「労働時間調整法（Wet aanpassing arbeidsduur）」により、労働者は、時間当たり賃金を維持したままで、労働時間を短縮・延長する権利までもが認められるようになった。これにより、オランダの人々には、言わば「労働時間選択の自由⁴」が保障されるようになり、ライフ・ステージの変化に応じて仕事と仕事以外の生活の重点を変えながら、継続して労働市場に参加しやすくなっていた。

2003年には、労使の代表である労働財団は「テレワーク勧告」において、テレワークを労使レベルで普及させていく方向を示した。今から17年も前に「テレワーク勧告」では、テレワークのメリットとして、次が挙げられていた⁵。

労働者にとっては、①就業場所と働く時間帯の選択の自由度が高まることで、個人の事情に合わせて働きやすくなるため、仕事の満足度が高まること、②ワーク・ライフ・バランスがとりやすくなること、③仕事を以前よりも効率的に計画し、集中して行うことができるので、生産性が向上すること、④職場までの通勤を減らすことができることを挙げている。

使用者にとっては、①以前よりも効率的で柔軟性が高まること、②管理コストを節約できること、

¹ 詳細は、権丈英子（2012、2019）参照。

² 権丈（2019）187頁。

³ 権丈（2019）10頁。

⁴ 権丈（2019）75頁。

⁵ 権丈（2012）278頁。

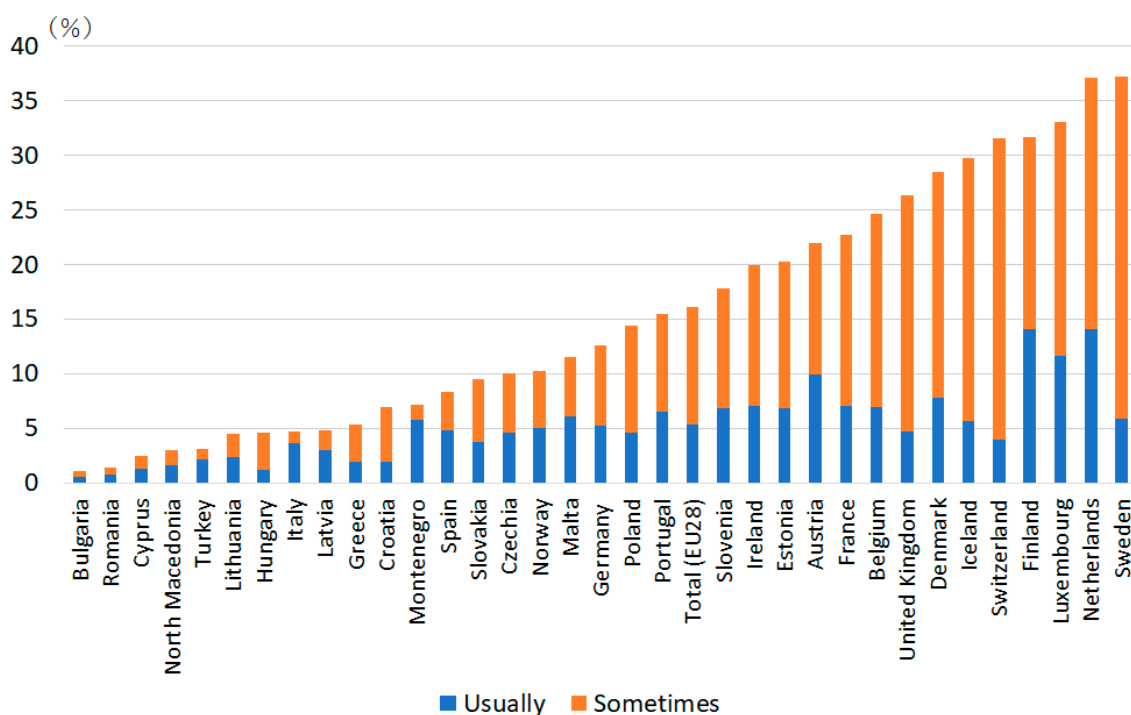
③病気欠勤を減らすことができること、④病気の労働者や障害者を社会に再統合するために役立つことを挙げている。

また、社会全体として、通勤を減らすことにより交通混雑の緩和や環境問題に配慮できることを強調している。ちなみに、オランダの通勤時間は1日平均50分で、当時EU諸国の中でもっとも長かった。

一方で、テレワークのリスクとしては、①労働時間が長くなってしまったり仕事と仕事以外の時間の区別がつけづらくなる危険性があること、②社会的コンタクトが少なくなり、孤独に陥る危険性があること、③テレワークによって職場の組織や文化を変える可能性があること、特にテレワークが高レベルの仕事のみの特権にならないように留意することを指摘していた。

さらに2009年には、労働財団は「移動可能性とテレワーク勧告」をまとめている。これは、当時オランダにおいて問題となっていた交通混雑について、労使が協力して取り組むことに合意したものである。テレワークを活用しながら、交通混雑の緩和と移動時間の節約によって、人々の移動可能性を高め、労働市場で活躍するチャンスを高めることを目標にしていた。

図1 EU諸国における雇用者に占める在宅勤務者の割合（2019年）



出所：Eurostatより権丈作成。

こうした歴史を経て、2000年に制定された「労働時間調整法」は、2015年に「フレキシブル・ワーク法」に改正・改称され、2016年1月に施行された。同法により、従業員10人以上の企業において、労働者は、従来の「労働時間の長さ」の他、「働く時間帯」及び「就業場所」の変更を申請する権利も認められた⁶。もっとも、「就業場所の変更の権利」は企業の裁量度が尊重されるため、「労働時間の変更の権利」が業務上の重要な理由がない限り企業が従わなければならないとは異なり、

⁶ 権丈（2019）189頁。

労働者にとっては弱い権利とも言える。とはいえ、こうした法改正により、就業場所の選択に関する権利が認められたのが、今回のコロナ禍の5年も前、そしてそこにつながっていた長い歴史があったことは驚きであろう。オランダにおけるテレワーク導入割合は国際的にみても高い（図1）。また、企業規模や産業間で違いがあるが、そのあたりは『ちょっと気になる「働き方」の話』の第5章「オランダにおける柔軟な働き方の活用と政策展開」を参考にしてもらいたい。

オランダは、労働時間の柔軟性に加え、就業場所の柔軟性も高めることで、これまで以上に人々の働き方の自由度を高めようとしてきた。その背景には、交通混雑の緩和やオフィス費用の削減といった目的もあるが、加えて、労働供給に制約がある中、テレワークにより労働者にとって魅力的な職場環境を作ることや、テレワークという選択肢がなければ、短い時間しか働くことができない人たちが、より長い時間働くことを可能にしようとしてきたことがあった。

日本も労働供給の制約に直面するようになってきたという似たような背景を持っているとは言える。しかしこの国でテレワークが進むなどとは多くの人は考えてもいなかった。新型コロナウイルス感染症が襲った春先には、「セキュリティの問題がありますから、当社ではオンライン会議はできません」などと答えていた各所も、セキュリティ問題が解決したのか（?）、次第にICTスキルを使いこなすことができるようになっていき、テレワークにも馴染むようになった。この流れはいずれ反転して元に戻るのか、それとも、この間に多くの人たちが身につけたスキルを生かした新しい社会が築かれていくのだろうか。イギリス、ドイツでは、在宅勤務を要求する権利を法制化する動きも出てきているし、法に頼らずとも、アメリカでは、在宅勤務を恒久化する企業が相次いでいる。

日本の今後については、コロナ後も在宅勤務を継続するとの方針を示した企業がある一方、すでに元に戻り始めた企業も多くあり、今はまだ予見に使える判断材料はさほどない。労働時間の選択権さえ労働者に渡すのに躊躇している日本の使用者たちは、就業場所の選択権を労働者に渡すなどということは考えることもできないだろう。ゆえに、オランダではもう何年も前から、「就業場所選択の自由」ということが議論されその方向に進もうとしていたことは、思い出してみると興味深いものがあったのである。労働力希少社会において柔軟な働き方が保障される社会への転換が必要と論じてきた私としては、就業場所選択の自由が保障されて、より多くの人たちが社会参加しやすい日本の未来を夢見ているが、はたしてどうなるのだろうか。

文献

権丈英子（2012）「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス—労働時間と就業場所の選択の自由—」武石恵美子編著『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房。

権丈英子（2019）『ちょっと気になる「働き方」の話』勁草書房。

（ご寄稿日：2020. 9. 7）