

新型コロナウイルスへの対応の中から生まれたテレワークの拡大。日本を停滞させてきた諸課題の解決に向けた起爆剤になる可能性も秘めている。

多人数の会議の禁止、夜の懇親会自粛が実施される中、テレワークの拡大により、会議の参加者や時間を見直し、無駄なプロセスを省くことができた、という人は多い。経営者からは「考える時間が増えてよかった」という声も聞く。各人が時間の使い方について振り返り、改革が前進している。

テレワークで「儀式」見直し

筆者の大学院の講義も4月から全面的に遠隔で行っている。教材の準備に時間をかけ、学生とのやりとりも普段よりも多くなり、なかなか良いものになっているように感じる。

在宅勤務が増え、世界で一番家事負担も、あるべきワークライフバランスに向けて見直す良い機会となつてほしい。辞令交付の「儀式」を見直し、メールや電話での交付に切り替えた例もある。

コロナ禍転じ社会変革の起爆剤に

企業の入社式は新卒一斉入社の慣行とセットの日本的な行動様式が見直しが行進中だ。中途採用が増えればさらに変容を迫られる。

テレワークの恩恵の一つは通勤時間の短縮だ。都心に通う人で1日平均2時間が自由になる。すでに在宅勤務を原則とすると宣言している大企業もあるし、在宅勤務を前提の雇用も計画されている。

これを機に満員電車も見直したいものだ。満員電車は大都市で暮らす人を心身ともに消耗させるが、日本の特殊事情として皆で耐えてきた。鉄道会社も増発、車両内の工夫、混雑状況の配情など「痛動」緩和に励むが、あくまで都心に大量の人を運ぶことが前提だ。

ここは「満員電車をなくす」とを目的として仕事の仕方、オフィスと立て、都市開発などを全て考え直すべきだろう。現在、本来の定員を遥かに超えた人を使って、も鉄道会社に削減はない。人間ら

正論



早稲田大学教授
川本 裕子

しく車内で過ごせる定員を決めて鉄道会社に厳格に遵守させ、それを前提に都会の雇用主に働き方の協力を求めるべきではないか。

「混雑時料金」を導入するという考えもある。すでに世界では公共交通機関の予約システムなど、さまざまな取り組みも始まっている。

抵抗と批判を超えて

住宅事情の厳しい日本ではテレワークが拡大して自宅近くで働くスペースへの需要は強い。空き家や中古住宅を活用する政策をこの

きめ細かく支援していくことで解決できるだろう。サテライトオフィスを作った時の事業所税軽減など政府が支援できることも多い。オンライン未体験の人が実際の便利さを知らずに否定的な意見を述べている例もある。利用していない人に効果が実感できないのは仕方がないが、インターネットや携帯電話が登場した時と同様、オンライン会議があつという間にテ

会社のありようも問い直し

一方指摘されてきた歪みが一気に噴き出したものもある。日本的慣行に根差す問題だ。典型的なのが、テレワークでは人事評価が難しい、部下の勤務態度や勤務時間が把握しづらいといった意見だ。共同体的運営で「同じ場所、同じ時間に一緒にいる」ことが規範となってきたことが根っこにある。本場に評価すべきポイントを採用者・被雇用者で明確に合意できていない点がそもそも問題である。評価の基準が曖昧だと、社員も会社という「場所」にいないと不安で出勤率がすぐに戻ってしまう。

また、テレワークが常態化する中で、なぜ今の会社で働いているのか分からなくなった人もいる。本来、会社では社員が価値観を共有し、共通のミッションに向けて協力するはずだが、そうではなく単に会社という「場所」によって曖昧に仕事が規定されているためだろう。この場合問題はテレワークではなく、会社のありようだ。もちろんテレワークなどによる効率化にはなじまない職種もあることも忘れてはならない。看護、介護や保育などだ。幼い子供へのオンライン化にはサポートがいる。これらの仕事の報酬は低く放置されてきた。社会生活を支える基盤なことから、もっと手厚く支援する体系に転換すべきだ。

テレワーク拡大により日本社会は明らかに望ましい方向に変わりつつある。行動規制が解除される中、反動の動きも目立つ。これをどう押しとめて前進を続けるか。デジタル技術の進歩はめざましく、国と経済界が本気で取り組めば、豊かで創造的で生産性の高い日本への変革は可能はずだ。

(かわもと ゆうこ)