

①情報通信技術の発達によって、遠距離から仕事を処理できるものが出てくる。②人口の大都市集中は官公庁・企業本社へホワイトカラーを通勤させる旧態依然たる制度が主であり、地価・家賃の高騰、交通渋滞、遠距離通勤の苦痛はすでに耐えがたい状況になっている。

③これ以上の大都市への人口集中を防ぎ、快適な勤務生活を生産性の低下なしに実現する方法の一つは、遠距離から仕事をできるようなシステムを開発することである。米国で広がり始めたテレコミュニケーション、通信通勤を日本でも積極的に取り組まねばならない。



青山学院大学教授 津田 真澄

実験を始めた サクラメント

いま進行中の情報技術革命は産業社会を工業化社会から新しい情報ネットワーク社会へと転換させている。この結果、我々の勤務生活も大きく変わっていく。

例えば、工場労働では遠隔操作・自動運転が普及して遠くにいる。事務部門のスタッフでも、分厚い伝言や文書、表の作成にパソコン、ワープロがどんどん取り入れられている。これらの仕事の進化から、二つの面で新しい労働の特徴が生まれている。

一つは、いわゆるブルーカラー、ホワイトカラーの区別がだんだんなくなり、知力の発揮が労働の中心になってきたことだ。いよいよレジャー・カー（知識労働者）が新しい産業社会の労働者の中心になる時代が到来した。私は彼らを「情報化労働者」と呼ぶことにしたい。

もう一つは、工場にしろオフィスにしろ、労働の直接の対象である材料や機械・装置、生産物から労働者がはなれ、離れた仕事をやるようになってきたことだ。この遠隔化を可能にしているのが、情報・通信手段の発達である。情報技術革命は労働者を動かさず、動かさず動かすことができるようになる。

こうなると、官公庁や民間企業本社の仕事のすべてを大都市に集めなければならない。この懸念が生じる。米国で、オフィスの仕事を本社から切り離して社員の住居に近いところへ分散小オフィス

（サテライトオフィス）に移すことが提案されたのは、こうした産業社会の変化を反映している。テレコミュニケーション労働と付けられ、その導入に関するコンサルティングが数年前から一つのビジネスとして成長してきている。

ツ社長（元ナショナル・リサーチ・ソサエティ）だ。同社長によれば、「テレコミュニケーションとは遠距離通信及びコンピュータで通勤労働を代替すること」と定義している。日本ではなじみのないが、ここでは「通信通勤」と呼んで説明していく。

通信通勤はニューヨーク市周辺など東部でも盛んになってきた。

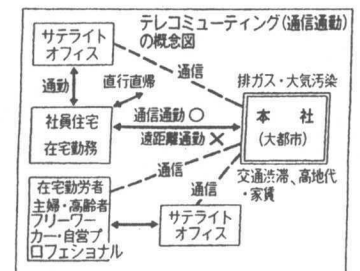


活力維持に不可欠 都市問題解決の一助にも

だが、何となく大規模な展開が見込まれているのは、南カリフォルニア地域である。

ロサンゼルス市は人口三百万人の余米最大の都市だが、地下鉄や公共鉄道の網がなく、自動車やバスが主要な交通手段である。遠隔地からの通勤が苦痛の源となっていて、排ガスによる大気・環境汚染が深刻になっている。

そこで、ロサンゼルス市を



ス通勤制から

まずフレック

通信通勤について、いくつかの疑問がある。第一に、社内にそれに適した仕事があるかという疑問だ。

しかし、年に一回しか大都市の本社に通勤しないという完全型を最初から考える必要はない。自宅から直接的に検閲する業務が大切ではないだろうか。

通信通勤にはどのような形態があるか、このサテライト

む「百以上の自治体が集って「南カリフォルニア協会」を組織し、二〇〇〇年までに地域全体の通勤の二〇％を通信通勤者に変える計画をまとめた。すでに、サクラメント市では実験に着手しており、今後、各市町村が計画を各例に盛り込むことになる見込みだ。

こうした大がかりな動きが出てきたことから、九五年には米国全土のオフィス勤務者の五二〇％は、一週間のうち最低二日は通信通勤するようになるという予測もある。

「大都市のオフィスに社員を集めることをやめ、企業が通信通勤を実施するかどうかは、トップの決断にかかっている」と、ニルス・ゴードン氏は強調している。

「決断さえすれば、ちょうどジョーキングするうちに社内の仕事を、まわって見て歩き、通信通勤形態に変えられないかどうかを点検する動きが自然に出てくるはずだ」と言う。

「地代、家賃の高騰対策として大都市オフィスのスペースの節約、社員の通勤費、社費などの減少にもコスト削減、長時間通勤を省く長い勤務時間など

規制も含め、さああたり週一三日の本社勤務というフレック型通勤制度の実現を考へてほしいだろう。

労働者の委託（日本職業協会が実施した最近の調査による）で、在宅勤務に関心がある企業は四割弱、サテライトオフィスに関心を持つ企業も三割弱あるという。

ゴードン氏の著作では、仕事の年間のサイクルやプロジェクトの年間スケジュールを検討し、通信通勤の目ざしを絞りこむことが適切だとしている。そうすると、本社の中にも通信通勤がふさわしい仕事が出てくるはずだ。具体的事例として教育訓練計画作成、採用計画立案、財務分析、マーケティングなどをあげている。

第二の疑問は、管理者が通信通勤している部下を監督したり、評価することができないではないか、という点だ。

しかし、本社で仕事をしている場合でも、常に部下の言動を目を光らせているわけではない。完全型の通信通勤を今すぐ採用するのには限り、これが導入の障害になっているとはいえない。

オフィスについては、埼玉県志木市で数社が参加した実験の報告が間もなくまとまる予定だ。直行直帰制の採用社数増加傾向にあるが、日本全体ではまだ動きが鈍い。

運輸省の調査では、東京千代田区外から都心に通勤するサラリーマンの七・七％が午前七時から三時に帰宅している。都心のラッシュは午後十時増え、鉄道会社はこれ以上の増えは無理だ。JR・私鉄・バス間の接続の調整も十分にできない。通勤時間を短縮する十時間以上を都心の勤務に拘束されて心身を磨り減らさなければならないサラリーマンは、「情報労働者」と呼ばれてもピンとこないだろう。

全員が顔をそろえないのが済まないと、企業は活力を失うとすると、企業の活力にも限界が出てくるのではないかと。通信通勤の積極的な導入を考えると、いい時期にきたと思う。

労働力不足の 対策にも有効

東京、神奈川、埼玉、千葉の一都三県と横浜、川崎市の首長による首都圏サミットは六月十六日、初の首都圏環境宣言を発表した。共同での自動車排ガス規制の強化やゴミの減量化などが含まれている。

このこととはともなわず、首都圏の環境もロサンゼルス二百市町村計画と同様に通信通勤を真剣に考えるべき状況になってきたことを示唆している。

最後に指摘しておかなければならない重要なポイントは、これからの日本の情報ネットワーク社会の発展には一層の労働力供給が必要だが、若年労働力は減少する傾向にあり、労働時間短縮も進展するという点だ。人手不足が新しい産業社会の発展の足を引っ張るかね。

社会の活力や生産性を維持していくためには、働く意欲のある人々に「情報労働者」としての機会を与え工夫をしていく必要がある。

通信通勤がこの問題を解決する唯一の処方せんとはならないが、図に示されるように、少なくとも在宅勤務者の活用道を開く、若年労働力の減少などといった臨路（あいご）を突破するための有効な対策の一つになり得るのではないかと。