

『つながない権利』とは何か？

－類型整理と本フォーラムの目的

(独) 労働政策研究・研修機構
労働法・労使関係部門 主任研究員
山本 陽大

ICTの発展が雇用社会に及ぼす影響

- ▶ 情報通信技術（ICT）の飛躍的発展により、「いつでもどこでも（anytime, anywhere）」働ける（働けてしまう）社会の到来。
 - ▶ 時間的・場所に柔軟な働き方（時間主権・場所主権）は、一方では、労働者に大きなメリット（ex.WLB、仕事の効率化）。
 - ▶ しかし他方では、労働者は、ICT（PC、タブレット、スマホなど）を通じて、上司、同僚、部下あるいは顧客・消費者から、24時間仕事の指示や連絡を受けうる状態に置かれる。
- ←労働時間と生活（自由）時間の曖昧化による新たな健康リスク（ex.長時間労働、「つながっている」ことによる負荷・ストレス）
- ⇒このような問題への対応として、国内外の労働（法）政策において、まず注目されているのが「つながらない権利（right to disconnect）」。

「つながらない権利」に関する日本の現状

▶ テレワークガイドライン（令和3.3.25基発0325号等）

「テレワークについては、・・・業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずる・・・といったおそれがあることに留意する必要がある。」

←長時間労働の対策として、時間外におけるメール送付の抑制、システムへのアクセス制限などを挙げる。

※ 但し、あくまでガイドラインであるため、法的拘束力はない。

▶ 「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書（2022年7月）

「ICTの発達に伴い働き方が変化してきている中で、心身の休息の確保の観点、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになることを防ぐ観点から、海外で導入されているいわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていくことが考えられる。」

⇒労働政策としての検討は、日本ではまさにこれからの段階。

「つながらない」権利に関する諸外国の状況

- ▶ Eufound(2023), “Right to disconnect: Implementation and impact at company level”

←先駆けとされるフランス（2016年労働法典改正）をはじめ、既に8ヶ国で法制化が実施。

- ▶ EUレベルでも、欧州議会が2021年に「つながらない権利に関する指令」案を公表。
- ▶ さらに近年では、アングロサクソン諸国においても、「つながらない権利」を法制化する動きがみられる（2021年カナダ・オンタリオ州雇用基準法改正、2024年オーストラリア公正労働法改正、2024年アメリカ・カリフォルニア州「つながらない権利」法案）。

⇒以下では、これら欧米諸国の法制（案）から、「つながらない権利」に関する法規制の大まかな類型化を試みる。

外国法の類型整理

- ▶ 類型①：労働時間外に業務上の連絡に対応しなかったことを理由とする解雇などの不利益取り扱いの禁止（EU、イタリア、ギリシャ、スロヴェキア、オーストラリア）

⇔既存の法令の解釈により対応する国もみられる（ドイツ、フランス）。

- ▶ 類型②：労働時間外における業務上の連絡の禁止（ポルトガル、オーストラリア）

←禁止違反に対しては、行政による罰則（罰金）あり。

- ▶ 類型③：労使の協定や労働契約中における「つながる or つながらない」時間帯の明記の義務付け（フランス、ドイツ、アメリカ・カリフォルニア州）

▶ 類型④：「つながらない」ための具体的な措置の義務付け

←EUの「つながらない権利に関する指令」案は、「作業目的のデジタル機器のスイッチを切る実際の仕組み」の導入を加盟国に要請。

▶ 類型⑤：「つながらない権利」行使のための労使交渉・企業内ポリシー策定の義務付け（フランス、イタリア、スペイン、ベルギー、ギリシャ、ルクセンブルク、カナダ・オンタリオ州、アメリカ・カリフォルニア州）

←具体的にいかなる措置を講じるかは、各職場ごとの判断に委ねられる。

例としては、

- －社用のデジタルツールを一定時間オフにする措置
- －社用のデジタルツールの利用ルールの策定
- －社内教育・訓練、啓発活動の実施
- －従業員の苦情申立て手続...etc.

本フォーラムの目的

▶ 「つながない権利」をめぐる労働政策上の課題

- 政策的対応の必要性
- 法的規制の当否
- 法的規制のあり方
- 例外の必要性・「つながりたい」労働者の取り扱い...etc.

▶ ICTの発展と労働時間政策の課題

- ICTの発展と労働時間概念
- 規制手法について
- 労働時間の把握・管理の在り方...etc.

⇒これらの諸課題について、労働法学の知見に加え、自然科学の知見および現場の労使の知見を織り交ぜ、ICT時代における労働時間政策を展望する。

本フォーラムの構成

▶ 第1部・研究報告（8月30日～9月5日：オンデマンド配信）

久保智英先生「働く人々の疲労回復におけるオフの量と質の確保の重要性－勤務間インターバルと『つながらない』権利」

細川良先生「ICTの発展と労働時間法制の課題－働き方の多様化とつながらない権利の意義」

▶ 第2部・パネルディスカッション（9月5日14時半～17時：ライブ配信）

→パネリストとして、労働の現場をよく知る法曹実務家である木下潮音先生（経営法曹所属）および竹村和也先生（日本労働弁護団所属）をお迎えし、労使それぞれの立場から、久保報告および細川報告に対するコメントをいただく。そのうえで、久保先生・細川先生も含め、パネリスト間で、前記の諸課題についてディスカッションを行う。

ご清聴ありがとうございました。

【参考文献】

- ▶ 山本陽大『第四次産業革命と労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2022年）
- ▶ 濱口桂一郎『新・EUの労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2022年）
- ▶ 池添弘邦＝山本陽大＝河野奈月＝滝原啓允＝濱口桂一郎『労働政策研究報告書No.219・諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』（労働政策研究、研修機構、2022年）
- ▶ 労働政策研究・研修機構『資料シリーズ・No.282・諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況』（2024年）
- ▶ 労働政策研究・研修機構『資料シリーズNo.283・諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査』（2024年）