

労働政策研究・研修機構
第134回労働政策フォーラム

「ICTの発展と労働時間政策の課題
—『つながない権利』を手がかりに—」

研究報告
「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ない権利の意義—」

青山学院大学教授 細川 良

1. これまでの労働時間法政策の展開と課題

(1) 労働時間政策の展開

従来の労働時間に関する法制度

…定型的な働き方（esp. 工場労働）を典型とした法制度

（法定労働時間＋時間外労働規制）

←日本における長時間労働・過重労働問題の深刻化

→労働時間の(絶対的)上限規制の導入@働き方改革関連法

⇒（十分な規制であるかどうかという評価はともかくとして）

労働時間の「量的規制」について、一定の到達点

他方で…

20世紀終盤以降の産業構造の変化（第三次産業化）



労働者のホワイトカラー化

→「個別的・自律的な働き方」を想定した法制度の必要性

- ・フレックスタイム制
- ・裁量労働制 など

←では、労働時間法は、十分・適切な内容となっているか？

ー特に、21世紀に入って以降の、ICTの発展等に伴う働き方の多様化
esp.「時間」と「場所」とらわれない働き方の拡大（cf. テレワーク）
に十分に対応できていない面があるのではないか（山本・趣旨説明参照）

(2) 労働時間法政策の課題 では、労働時間法政策の課題は？

－久保報告を踏まえて整理するならば…

- ・休息（の質）を確保するための法政策
 - ・働き方・働き手の多様化に対応した法（規制）のあり方の模索
- が必要とされるのではないか？

①休息を確保するための法政策

(1) で述べた通り、労働時間の「量的規制」については、一定の到達点

- ・労働者の健康の確保には、労働時間の負荷の軽減に加え、休日・休息による「回復」も重要

→いわゆる「インターバル規制」の可能性の検討も重要だが…

←休息の「質」の確保も考慮しなければならない

↑ICTによる休息時間中の「労働」との接触の問題

→いわゆる「つながらない権利」の可能性について検討する余地

②働き方・働き手の多様化に対応した法（規制）のあり方

従来の労働時間規制

…労働基準法による一律の法規制

+

労使協定による柔軟化

という二元的な規制の構造

←働き方・働き手の多様化（+労働時間規制が持つ意義の多様化（いわゆる「生活時間」論））を踏まえた場合に、より重層的な規制システムを確立すべきでは？

加えて…

労働者に負荷を与えるのは、必ずしも(現行の労基法上の)「労働時間」だけではないのでは？

→「労働時間」概念の見直しも含め、労働者の保護(健康確保等)のために、「何を(どのような時間を)規制することが必要か」も検討すべき？

→そこで、本報告では、山本・趣旨説明も踏まえつつ・・・

- ・休息(の質)を確保するための法政策

- 「つながない権利」の意義と、法政策上の課題

- ・「つながない権利」の意義と、その社会的背景

- ・「つながない権利」にかかる政策的対応の要否と、その方法論

- ・「労働時間」に関する法規制のあり方

- ・「何を」規制すべきなのか

- ・「どのように」規制すべきなのか

について、考えてみたいと思います。

2. 「つながない権利」について

(1) そもそも「つながない権利」とは？

「つながない権利」(droit à la déconnexion)

ー (法律上の定義があるわけではないが…)

「(勤務時間外・休日において)

仕事と「つながない」権利」

「業務からアクセスされない」権利 (アクセス遮断権) 」

→「つながない権利」は、法律によって特別に認められる権利なのか？

－文字通りの意味での「つながない権利」は、本来は「当たり前の権利」

cf. フランスの破毀院判例

大星ビル管理事件最判…休憩時間＝「労働からの完全な解放」

←実際には…

（本来であれば、法的に認められるべきであるはずの）

「つながない権利」を行使することが難しい状況も…

⇒「つながない権利」とは…

△「勤務時間外・休日に、仕事・業務と繋がらない・切り離されることが可能」
という法形式的な権利

○「勤務時間外・休日に、仕事・業務と繋がらない・切り離される」ことを、
積極的・実質的に実現する「権利」

(2) 「つながらない権利」をめぐる議論の展開@フランス

「つながらない権利」(droit à la déconnexion)

…提唱したのは、Jean-Emmanuel Ray教授 (パリ第1大学) @2002年

↑ インターネット、電子メールの普及

↓

当初のフランスでは…

「仕事」による、「私生活」への「侵食」が議論の中心に…

↓

2010年代～

従来の議論に加え…

- ・労働者の「疲労」をめぐる視点が…

↑・ICTの発展

- ・第三次産業化の一層の進展

- ・労働者のホワイトカラー化の進展（＋「管理職」化）

↓

2016年労働法改革

「つながらない権利」についての法規定を創設（2017年1月施行）

(3) 「つながらない権利」規制の具体的なありかた

「つながらない権利」は、現在では、少なからぬ国で立法が進展

→では、↑の「つながらない権利」立法は、「つながらない権利」を具体的に保障するための一律の規制をもたらすものか？

ー必ずしもそうではない

→これまでに立法化された国・地域の規制の多様性（山本・趣旨説明参照）

- ・「つながらない権利」が存在することの確認が共通する基本的前提

- 少なくとも、権利行使に対する不利益取扱は不可

- ・そのうえで・・・

- ・「勤務時間外におけるアクセス禁止」を法規制として実施

- 罰則等の対応（例外あり）

- ・「つながらない権利」を実現するための取組みを労使に促す

→加えて・・・

「つながらない権利」確保のための「環境整備」「教育・啓発」の強調

(cf. フランス)

→日本においては、「つながらない権利」に関する規制は必要なのか？

- ・そもそも論としての抽象的な権利の存在

 - 現実には権利行使が難しいという実態

- ・日本における「休息」の権利主張の難しさ&「不公平感」の懸念

⇒最低限、なんらかのシステム化やルールメイキングを促すための政策的な対応は必要

- ・とはいえ・・・

 - 業種、職種、各企業・事業所における状況の違い等を踏まえると・・・

 - ・「国による一律の規制」(特定のアプローチの強制)は、現実的ではない？

 - ・（労使による）環境整備を促すアプローチが基本的に妥当では？

 - (cf. 久保報告)

 - ・「教育（啓発）」の重要性

 - 政策的には、環境整備を支援する枠組みの構築が重要となるか

 - * 加えて、「働き方・働き手の多様化」を踏まえた検討も必要

 - Cf. 「つながりたい人」@久保報告をどう考えるか？

3. 働き方・働き手の多様化を踏まえた「労働時間」規制 規制の構造についての基本的な視点（仮説）

①国家（法律）による一律の規制（esp. 労働基準法）

②企業・事業所単位を念頭に置いた、現場の状況を踏まえたルール・

メイキング（or 柔軟化？）

③個々の労働者の個別事情に応じた規律（or 柔軟化？）

の三層構造による

①国家（法律）による一律の規制

1で述べた通り、従来は労働基準法上の「労働時間」の把握・規制が基本
←・働き方の多様化→規律の対象が、従前の「労働時間」で良いのか？

- ・労働者の「疲労」状態の把握・対応の必要性（cf. 久保報告）

→従来の「労働時間」の把握・規制を基礎としつつも…

- ・労働者に負荷を与えうる時間に対する総合的な規律
- ・「疲労状態」の把握→対応を求める
アプローチを模索すべきでは？

↑デジタルツール等の活用も考えられるか？

②事業所単位（労働協約・労使協定）によるルールメイキング・柔軟化
現行の法制度を基礎とした場合、過半数代表による労使協定方式が最も有力な
選択肢か

- ←・欧州における対応も踏まえると、産業別・職業別の対応が望ましくはあるが…
- ・日本の現状の労使関係の下で、労使協定による規律が十分に機能するか？
- 安全衛生委員会等の機能強化が求められるところではあるが…

③個々の労働者を単位とした規律・柔軟化の必要？

- ・休息時間の確保等に関する配慮義務の確認@労働契約法
- ・「働き方」「働き手」の多様化を踏まえた規制の多様化・柔軟化に際しての個別合意要件の徹底（＋前提としての集団的な規律）
- ・「労働者自身による健康管理」の支援（ウェアラブルデバイス等の活用？）

←・「自己責任」論に結び付くリスク

- ・使用者がどこまで関与するか？（健康情報とプライバシーの問題）
が課題？