

労働政策フォーラム

「ICTの発展と労働時間政策の課題 ― 『つながらない権利』 を手がかりに ―」

労働者側弁護士からのコメント

弁護士 竹村 和也

I 「つながらない権利」の政策的対応の必要性

1 日本における時間外の連絡に関する実態

【連合調査 2023】

〈部下・同僚・上司からの連絡〉

- ・ 多数の労働者が、ICT 機器等を業務のコミュニケーションツールとして日常的に利用している。スマートフォン（53.9%）、PC メール（52.5%）、メッセージアプリ（40.6%）、Web 会議システム（33.5%）等。
- ・ 「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」雇用者も多数にのぼる（72.4%）。

↓

- ・ それによりストレスを感じる労働者が多い（久保報告と一致）。「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」（62.2%）「勤務時間外に部下・同僚・上司からきた業務上の連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じる」（60.7%）
 - ＊ 勤務時間外に連絡があると、それに対応している労働者が多い。（情報労連・NTT 労組アンケートより）

〈取引先からの連絡〉

- ・ 「勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくることがある」（44.2%）
- ・ 「勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」（60.9%）、「勤務時間外に取引先からきた業務上の連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じる」（59.0%）

【在宅勤務】

- ・ 労働と生活時間・生活空間との密接性 → 時間外の連絡に対応しやすい土壌

2 時間外の連絡についての実務的な問題

【時間外の連絡に応じる義務】

- ・ 時間外・休日の連絡といっても様々なものがある。（即時の業務遂行を指示する連絡、翌日等の業務遂行を指示する連絡、報告のみの連絡等）

- ・ いずれにしても、時間外・休日であるため、労働者に対応する義務は基本的にない。

【時間外の連絡に対応した場合】

- ・ 即時の業務遂行等を指示する連絡であれば、当該連絡への対応に要した時間が労基法上の労働時間に該当する可能性がある。
- ・ 他方で、明示又は黙示の指示等はないものの、労働者が「自主的に」対応した場合、どのように評価するか。

【時間外の連絡があることそのものの評価】

- ・ 業務遂行を指示するものでなくとも心理的負荷を与える。But 労災事案では考慮されない？

【特別規制/適用除外への影響】

- ・ 労働時間の特別規制（事業場外みなし/裁量労働制）、適用除外（管理監督者）の要件に影響はあるか。

3 結論

- ・ いつでも/どこでも働ける社会→時間外・事業場外でも「つながりやすい」状況

↓

- ・ 労働時間の量的規制を実効的にする必要性
- ・ 仕事に接続されることへの心理的負荷（久保報告）

↓

- ・ 「つながらない権利」についてはテレワークの進展に伴い注目され始めたが、一般的には未だ認知度は高くない。

＊ 産別では情報労連が先進的な取り組み（2024 年春闘の統一要求）

↓

- ・ 「つながらない権利」の政策的対応は必要な状況にある

Ⅱ 「つながらない権利」の具体的規制の在り方について

1 「つながらない権利」を確認することの重要性

- ・ プライベートを軽視しがちな日本の労働環境に「気づき」を与える
- ・ そのうえで、具体的規制は必要である（権利主張の難しさ/不公平感〔細川報告〕）
 - ＊ 「つながれない」労働者の視点（→労働時間規制の捉えなおしの必要〔後述〕）

2 具体的規制の在り方

（現時点の私見）

- ・ 不利益取扱いの禁止（山本報告・類型①） → 権利の確認として必要
 - ＊ 業務命令としての正当性が認められるケースは皆無と言えるかは要検討
- ・ 勤務時間外・休日の連絡禁止という規制（山本報告・類型②） → あり得る選択肢

- * 一定の枠は必要ではないか（→労働時間規制の一種）
- * 労使協定による例外設定/具体的規制の調整は可能とすべきか（産業/職種/事業所の特性を踏まえた例外設定）
- * 罰則付きとするかは議論があり得る
- * 類型③/⑤は、ゼロベースで労使交渉に任せることを意味するのであれば、労働時間規制として若干の疑問がある。アクセス禁止を前提としつつ、その例外設定、具体的規制の手法を労使交渉に委ねるべきではないか。

（「つながりたい労働者」について）

- ・ 「つながりたい労働者」については実務上も耳にすることが多いが、次の留保が必要。
- ・ 「つながる」結果として業務遂行まで行えば、時間外労働となる可能性。
- ・ 「つながれる」労働者の希望を優先することの労働時間規制としての問題（労働時間規制の捉えなおしについて後述）。「つながれない」労働者との公正競争。
- ・ 「つながりたい」労働者の心理的負荷（久保報告）については、一定の配慮が必要であるが、規制のベースを置くことで一定程度改善される可能性はないか。
- ・ もっとも、労働者の納得等が必要であることはたしか。労働者の個別合意に任せることは危険であるため、労使交渉による例外設定/具体的規制の調整を行うなかで労働者の意見（ニーズ）も反映させるべきではないか。

（取引先からの連絡について）

- ・ 取引先からの連絡への対応も実務上は問題になる。
→ 労使による「対応しない」ことの明確化/使用者と取引先とのルール設定

Ⅲ 労働時間政策の課題

1 労働時間規制の捉えなおし

- ・ 現在の労働時間規制が想定する標準的労働者に、ケア責任を負う労働者は含まれていない。ケア労働を担う者も含めた「最低基準」の設定が必要ではないか。
→ 量的規制の改善の必要性（上限規制の引き下げ/インタバール規制の導入）
- ・ 労働者に負荷を与えるものが労基法の「労働時間」に限定されないことを踏まえた対応の必要性
→ 「つながらない権利」の制度化もそのうちの一つ
→ 労基法上の労働時間に必ずしも該当するかグレーな時間帯の位置づけ（医師の自己研鑽時間、オンコール待機時間、運航乗務員等の自宅スタンバイ時間など）

2 健康管理

- ・ デジタルツールの利用

- 労働者個人の自己責任にならないように留意する必要
- 個人情報の取扱いに留意しながらの利用

3 在宅勤務について

- ・ 生活時間・生活空間との密接性の観点から特別の対応があり得る
- ・ 特別のみなし時間制度を創設することは過重労働につながりやすく反対
- ・ フレックスタイム制度の柔軟な適用など是有り得る方向

4 事業所単位/労働者単位の柔軟化について

- ・ 量的規制の枠内での事業所単位のルールメイキングはあり得る
- ・ 労働者単位の柔軟化は労働時間規制の趣旨を没却する可能性があり消極

以上