

ICTが「労働時間」に突き付ける課題 ——「つながらない権利」は解決の処方箋となるか？

細川 良

(青山学院大学教授)

2018年に成立した「働き方改革法」は、高度プロフェッショナル労働時間制度や、労働時間の上制限制など、新たな労働時間規制の手法を導入した。同時に、テレワークをはじめ、情報通信技術（以下、ICT）の発達に伴う働き方の変化に対応するための法政策の議論も進められている。しかし、「働き方改革法」による労働時間改革それ自体は、こうしたICTの発展がもたらす課題に正面から答えを出したものとはなっていない。ICTの発達に伴い、モバイルワークやサテライトワークにおける「労働時間」とそれ以外とはどのように区分されるのか、ICTによりいつでも接続可能な状況は労働に拘束されているといえるのか、使用者の直接の指揮命令下にある典型的な「労働時間」外においても、労働者に与える負担を考慮し、健康確保のために統制されるべき新たな「労働時間」を確立する必要はないのか等、労働法上の「労働時間」をどのように位置づけるのかという点については、多くの課題が残されている。この点、2016年にフランスにおいて立法化された「つながらない権利」は、ICTの発展がもたらす働き方の変化に対処するための方策として、一つの可能性を示すものといえるだろう。しかし他方で、「つながらない権利」という考え方そのものは2000年代から生じており、従来は私生活の確保、および裁量労働がもたらす過重労働への対処という視点から議論されてきたものである。その意味で、「つながらない権利」もまた、ICTの発展に伴う働き方の変化に、十分にこたえるものとなりうるのかについては、なお課題がある。

目次

- I はじめに
- II テレワーク推進の法政策とICTの発展に伴う労働時間法の課題
- III フランスの「つながらない権利」をめぐる動向とICT
- IV おわりに

I はじめに

本稿について編集部より依頼を受けた際の趣旨は、「テレワーク従事者の労働時間管理のあり方」について、フランスの2016年労働法改革（以下、

Loi Travail）において認められたつながらない権利（droit à la déconnexion）に言及しつつ検討するというものであった。もっとも、この2つの主題について、労働法学の立場から一貫して論じることは容易なことではない。第一に、在宅勤務を中心とした従来からのテレワークについては、後述する政策的な推進を受けてなお、「広がりを見せているといえるほどの実態にはない」¹⁾とされている。その帰結として、テレワークをめぐる法的な紛争が多発しているという状況にはないようである。むしろ、テレワークをめぐる個別の紛争が全く生じていないというわけではないし、テレワークをめぐる生じうる労働法上の検

討すべき論点が存在するのも事実である。しかし、それらの論点の多くについては、すでに検討の蓄積が存在している²⁾。第二に、いわゆる「つながらない権利」については、確かにICTの発達と関係することも事実ではある。とはいえ、この権利及び2016年法は、必ずしもテレワーク（のみ）を念頭において置いているものではない。

では、これらを論じることに意味がないかといえば、筆者はそうとも考えない。第一に、確かに、在宅勤務を中心とした従来型のテレワークは大きな広がりを見せている状況にはないのも事実ではあるが、他方で、2018年に「情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（以下、ガイドライン）の改定が実施されている。現状ではその影響を直ちには確認できないとしても³⁾、その意義と課題を検討することは必要であろう。第二に、現状ではまだ実像は不明瞭だが、ガイドラインにおいても言及されている、サテライトオフィス勤務およびモバイル勤務が広がりを見せてつあることは事実であろう。この背景に、ICTの発展があることは疑いのないところであり、こうしたICTの発展が、働き方、ひいては労働法に与える影響については検討しておく必要があると思われる。第三に、フランスにおける「つながらない権利」の議論は、確かにテレワーク（のみ）を念頭に置いたものではない。しかし、ICTの発展が背景として存在するのもまた事実である。従って、従来型の在宅テレワークだけでなく、サテライトオフィス勤務およびモバイル勤務も視野に置きつつ、ICTの発達による働き方の変化と「つながらない権利」の関係について検討することは、意義のあることだと考えられる。

そこで、以下においては、まずⅡにおいて、日本におけるテレワークをめぐる動向を踏まえつつ、ICTの発達が労働法上の労働時間に与える影響について検討する。具体的には、いわゆる「働き方改革」の動きを踏まえつつ、上記したガイドラインの概要を紹介し、その意義と課題を確認する。その上で、情報技術の発達が労働法上の労働時間に与える課題について若干の考察を行う。そして、Ⅲにおいて、フランスにおける「つ

ながらない権利」をめぐる動向について検討する。具体的には、Loi Travailにおける「つながらない権利」についての立法の内容、及びこれを踏まえての企業の取組等を紹介したうえで、ICTの発達を踏まえつつ、「つながらない権利」が生じた背景および今後の課題等について検討する。最後に、Ⅳとして、ICTの発達が労働法上の労働時間にもたらす影響について、「つながらない権利」がその解決の処方箋となりうるのかについて、若干の考察を行う。

Ⅱ テレワーク推進の法政策とICTの発展に伴う労働時間法の課題

1 働き方改革実行計画と2018年テレワークガイドライン

(1) テレワーク普及の法政策と「働き方改革」

そもそも、テレワークという働き方そのものは以前からその存在が認知されており⁴⁾、その後も2000年代のいわゆるIT戦略⁵⁾の影響等もあり、政府による普及の取り組み等もなされてきた⁶⁾。しかし、前記のとおり、テレワークの普及は大きくは進んでいないというのが実情であろう⁷⁾。

このような中であって、2017年に策定された「働き方改革実行計画」⁸⁾は、その中でテレワークの普及に言及している。すなわち、「我が国の場合、テレワークの利用者……は未だ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要」とした上で、「ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を通じて、普及を加速させていく」としている。これを受けて、2018年2月22日に、ガイドラインの改定が行われている。このほか、7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付けられ、テレワークの全国一斉実施が呼び掛けられる等の施策⁹⁾が講じられている。

他方で、「働き方改革実行計画」の一つの帰結として、2018年6月に、いわゆる「働き方改革法」による労働基準法等の大幅な改正が実施された。周知のとおり、「働き方改革法」による改正の大きな柱の一つは、労働時間規制の大幅な改正であり、労働時間の（一部例外を除く）絶対的上限規

制の導入、いわゆる「高度プロフェッショナル労働時間制度」の導入、年次有給休暇の取得義務化、いわゆる「勤務間インターバル制度」の努力義務化などが行われた。この働き方改革法による労働時間規制の改革は、「多様な働き方を選択できる社会を実現」「長時間労働の是正」「多様で柔軟な働き方の実現」が目的であるとされている。

ところで、上記働き方改革実行計画におけるテレワークの推進の趣旨においては、「テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段」となるとする一方、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」としている。すなわち、テレワークの普及は、「多様で柔軟な働き方の実現」および「長時間労働の是正」という、働き方改革法における労働時間規制改革が目指したとする方向性と、一見して密接な関係があるように思える。もっとも、「働き方改革法」による労働時間規制改革において、テレワークの普及、さらにはICT技術の発展を念頭に置いた議論が踏み込んでなされたという訳ではない。この、同じ働き方改革実行計画の中での「テレワークの普及」への意気込みに比して、実際の対応はガイドラインの改定にとどまり、労働時間法のあり方（ICTの発展を踏まえた「労働時間」概念のあり方）への踏み込んだ検討がなされるにはいたらなかったという落差は、今後の課題を考えるうえでもひとまず指摘しておく必要がある¹⁰⁾。

(2) 2018年改定ガイドラインの概要

(1)で述べたように、「働き方改革実行計画」によるテレワークに関する法政策は、ひとまずガイドラインの改定という形でなされている。このガイドラインは、2004年に策定¹¹⁾され、2008年に改定された¹²⁾ものを再改定したものである。以下、2018年における改定につき、労働時間にかかわる部分について¹³⁾その概要を紹介する。

ガイドラインは、まず労働時間制度の適用につき、(ア)通常の労働時間制度、(イ)事業場外のみなし労働時間制度、および(ウ)裁量労働制に類型を整理する。そして、(ア)通常の労働時間制度の適用については、(i)使用者はテレワー

クを行う労働者についても「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿って労働時間を適正に把握する¹⁴⁾責務を有することを確認する。そのうえで、(ii)テレワークに際して生じやすい事象として、①いわゆる中抜け時間、②通勤時間や出張中の移動時間におけるテレワーク、③勤務時間の一部をテレワークとする場合の移動時間という3つの論点を挙げる。そして、①については、労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合に限り、休憩時間等として取扱うことが可能であること、②については、使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものについては労働時間に該当すること、③については、もっぱら労働者自らの都合により就業場所間を移動し、かつその自由利用が保障されているような時間に限り、休憩時間として取り扱おうとし、モバイル勤務等への従事が使用者の指示によるものである場合、移動が業務上の都合（使用者の指示）により生じた場合には、移動時間も労働時間となることを確認している。なお、ガイドラインでは、「いわゆる中抜け時間や部分的テレワークの移動時間の取扱いについて、上記の考え方にに基づき、労働者と使用者との間でその取扱いについて合意を得ておくことが望ましい」としているが、これは中抜け時間等の取扱いにつき、当事者の合意があればそちらが優先して適用されるという意味ではなく、当該合意は「客観的に決定される「労働基準法上の労働時間」は、これを労働時間と取り扱う」という枠内で認められる点に留意しなければならない。次いで、(iii)フレックスタイムについては、その活用が可能であるとしつつ、労働時間把握義務がある（始業・終業を労働者にゆだねることは、使用者の労働時間把握義務を免れさせるものではない）ことを確認している。

次に、(イ)事業場外のみなし労働時間制度については、労働基準法38条の2にもとづき、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、事業場外のみなし労働時間制が適用できるとし、具体的には、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていない（実質的には、「使用

者の指示に即応する義務がない」こと≡使用者からの通信に対応しなくてもよい) こと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことを、その要件として挙げている。そのうえで、労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有すること、実態に合ったみなし時間となっているか確認すること等が必要であるとしている。

第三に、(ウ)裁量労働制の適用者については、その要件を満たし裁量労働制度の適用対象となる労働者についても、テレワークを活用することは可能であるとしつつ、使用者には労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有すること、および労働者の裁量が失われていないか等、運用について労使で確認し、必要に応じて、業務量等を見直すことが適当であるとしている。

テレワークにおける時間外・深夜・休日の労働につき、労働基準法上の労働時間に該当しない場合に関して詳細な要件を示したことは重要である。すなわち、就業規則等により時間外等の業務につき、事前申告および使用者の許可、並びに実施した時間外労働等の事後の報告を要するとしたうえで、労働者の事前申告ないし使用者の許可を欠き、労働者から事後報告がなかった場合であって、さらに①時間外等の労働につき使用者からの強制・義務付けがないこと、②当該労働者の業務量が過大である、期限の設定が不適切である等、時間外等に労働せざるを得ないような事情がないこと、③時間外等における当該労働者からのメール送信、時間外等の労働により生み出された成果物の提出等の時間外等の労働を客観的に推測できるような事実がないこと、④労働者からの時間外労働等の事前申告ないし事後の報告にかかる上限時間の設定や実績どおりの申告を阻害する働きかけ・圧力等の事情がないことが挙げられている。

このほか、長時間労働対策としては、①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制限、③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、④長時間労働等を行う者へ注意喚起等の手法を推奨している。

2 テレワークガイドラインの課題と ICT の発展が労働時間法に与える課題

(1) テレワークガイドラインの課題

1 (2) で概要を紹介したガイドラインは、現行の労働時間法を基礎としてこれをテレワークに当てはめた場合の解釈を整理し、実務上の留意点を示したものといえよう。その意味で、ガイドラインで示されている内容は妥当と考えられるが、いくつかの課題も残されている

第一に、テレワークにおける特定の時間についての「労働時間」か否かの判断基準の問題である。ガイドラインは、テレワークにおいて生じる問題について、①中抜け時間、②出勤・出張等の移動時間、③テレワークへの移動時間に整理したうえで、労働時間の該当性についての考え方を示している。しかし、その内容は、労働者に自由が保障されているか、もしくは使用者からの指揮命令があるか否かにより決まるとするものであり、必ずしも具体的とはいえない。この点、労働基準法の適用される「労働時間」の概念については、一般に「指揮命令」の有無によって判断するとされてきた¹⁵⁾。もっとも、労働者の業務への従事は、必ずしも使用者の具体的な指揮監督の下でなされるとは限らない以上、業務との関連性があるが、労働者がそれに従事するにあたって使用者からの具体的な指示が存在しなかった役務への従事についてどのように考えるかが問題となる。サテライトワーク、モバイルワークを含めたテレワークについては、職場から離れ、その意味で使用者の直接的な指揮監督からは距離を置いている場合が多いことから、このような状況が多く生じることとなる。そして、この点については、使用者による抽象的なあるいは黙示の指示があったものと解釈するアプローチ¹⁶⁾と、指揮命令の有無に加え、業務性(職務性)を労働時間の該当性を判断する基準として正面から認めるアプローチ¹⁷⁾とが形成されてきた¹⁸⁾。もっとも、いずれのアプローチをとるにせよ、「指揮監督の有無」の具体的な判断については、業務性の程度、指揮監督の具体的な程度、義務・拘束力の程度を総合的に考慮しつつ、職務との密接な関連がある役務への従事、

あるいは具体的な指揮監督がうかがえる場合には、「労働時間」と認められる傾向にある。このように考えた場合、実際にはテレワーク従事者がその職務と一定以上の関連のある業務に従事した場合、現行法の下では、明示的にそれが禁止されている場合等の限られた場合を除き、「労働時間」と評価される可能性が高いといえよう。

第二に、テレワークの有する「自律性・柔軟性」の位置づけである¹⁹⁾。すなわち、テレワークについては、前記したように、働き方改革実行計画あるいはガイドラインにおいて、時間や空間の制約にとらわれない柔軟な働き方であること、子育て・介護等と仕事の両立の手段になること等が強調されている。もっともこれは、テレワークという働き方を採用することによって当然に実現されるものというわけではない。労働時間の配分の自由度、使用者からのコンタクトの頻度・程度、ゆだねられる業務量や進捗状況の管理次第では、テレワークの形態をとりながらも、働き方の柔軟性や自律性が大きくそがれることも起こり得よう。ガイドライン自体が、テレワークにより長時間労働がもたらされる可能性を示唆していることは、その1つの証左ともいえる²⁰⁾。ガイドラインも、「3 その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての注意点等」の中で、テレワークが労働者にとって柔軟かつ自律した働き方となるための留意点を整理しているものの、むしろ、これらの点はテレワークを導入するにあたっての前提として位置付ける方が望ましかったのではないと思われる。

第三に、事業場外のみなし労働時間制度の位置づけである²¹⁾。ガイドラインでは、事業場外のみなし労働時間制度をテレワークに適用する可能性を認めたとうえで、その要件として、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことの二点を挙げている。しかし、事業場外のみなし労働時間制度は、あくまでも「労働時間の算定が困難な事業場外労働について、その算定の便宜をはかったもの」とされており²²⁾、単に事業場外に就労しており、使用者が労働時間をコントロー

ルしていない働き方に向けられた制度というわけではない。最高裁は、旅行添乗員に対し業務の流れを具体的に指示し、携帯電話を携行させたうえで、必要に応じて連絡を取る必要があり、事後の業務内容の報告書を提出させていたという事案について、「労働時間を算定し難いとき」には当たらず、事業場外のみなし労働時間制は適用されないと判断を示している²³⁾。ICT技術が高度に発達し、大半の労働者が携帯通信手段を保有するようになった現在において、「労働時間を算定し難い」状況というのは、容易には考え難い。テレワークであっても、事業場外のみなし労働時間制度が適用される余地は、実際には極めて限定的なものとなるのではないか。この点、テレワークのメリットに着目し、その促進のために事業場外のみなし労働時間制度を活用するという考え方もありうるようにも思われる²⁴⁾が、テレワークの働き方に応じた新たな立法構想としてであればともかく、現行の労基法38条の2の解釈としては無理があるように思われる²⁵⁾。

(2) ICTの発展がもたらす労働時間法の課題

テレワークの普及は、ICTの発展と不可分であると同時に、ICTの発達が労働時間法にもたらす影響については、テレワークに限られるものではない。そこで、ICTの発達がもたらす労働時間法の課題について、ここでは若干の指摘を行う。

第一の課題は、「労働時間」と「休息・休日」との区分の曖昧化の問題である。前記したように、労働基準法上の「労働時間」概念については、抽象的には使用者による指揮命令の有無を基準としつつ、当該労働者が従事した役務と業務との関係性に加え、労働者の拘束の程度についても、補足的に考慮されてきたと思われる。典型的には、夜勤における仮眠時間等、形式上は労働からの解放がありつつ、他方で何らかの事態が生じた場合には対応が要されるような状況について、これが休憩時間に当たるのか、手待ち時間として労働時間と評価されるのかが問題とされる事案等が挙げられる。こうした場合、労働者に対する拘束の程度を考慮するにあたっては、当該時間における労

働者の行動の自由度に加え、呼び出し等による対応の頻度等もその一要素として考慮されてきたと思われる。ところで、テレワークに限らず、一般の労働者についても、就業時間を終えて帰宅したのちに、何らかの形で業務に関する通信が行われることは多く見られる。かつて、職場から離脱した労働者に対するコンタクトの方法が限られていた時代にあつては、職場からの解放は、多くの場合、労働からの解放を意味しており、職場から離れてもなお業務にかかわることは限定的であった。しかし、携帯電話やメールの普及を経て、今や SNS の普及により、こうした就業時間後の（私的な時間における）業務に関するやり取りは、四六時中可能となっているといっても過言ではない。「労働時間」と「休息・休日」との区分をどのように設定するのかは、今後の重要な課題となるであろう。

第二に、健康確保の観点からの「労働時間」概念の再構成が挙げられる。上で述べたこととも関係するが、ICT 技術の発達とともに、自律的な働き方が拡大していく中で、使用者の（直接的な）指揮命令を受けて就労していると評価できるかは微妙であるが、業務に一定の関連性があり、労働者にとって肉体的・精神的な何らかの負担が生じていることは明らかと評価できる時間が拡大している²⁶⁾。このような状況を考えた場合、明確に使用者の指揮命令下にあるものとしての「労働時間」に加え、使用者の指揮命令下にあるとは評価し難い時間である一方、健康確保の観点から一定のコントロールが必要とされる時間としての新たな「労働時間」概念を構成し、こうした時間についても一定のコントロールを行っていくことが必要とされるようになってくるのではないだろうか²⁷⁾。

Ⅲ フランスの「つながらない権利」をめぐる動向と ICT

フランスでは、2016年8月8日に成立したいわゆる Loi Travail と呼ばれる労働法改革の中で、「つながらない権利 (droit à la déconnexion)」に関する規定が新たに導入された。この「つながら

ない権利」の概念は、後述するように、必ずしも近年の ICT の発展を基礎に形成されてきた概念というわけではないものの、ICT の発展による働き方の変化に対応する一つの糸口と位置付けることも可能であると思われる。そこで、以下、Loi Travail による「つながらない権利」に関する立法、およびこうした動きを受けての企業等の動きを紹介したうえで (1)、「つながらない権利」の概念がフランスにおいて必要とされるようになってきた背景、および今後の課題について検討したい (2)。

1 「つながらない権利」の立法と企業の動き

(1) Loi Travail による「つながらない権利」の立法

上記の通り、フランスでは2016年に Loi Travail により労働法の大規模な改革が行われた²⁸⁾が、その一環として、「つながらない権利」²⁹⁾の導入が行われた。といっても、この導入を行った Loi Travail の55条の内容はそれほど多くのことを規定しているわけではない。すなわち、同条は、従来から年次交渉義務事項³⁰⁾とされていた「男女の職業的平等および労働生活の質」という交渉題目について、「労働者が、休息時間及び休暇、個人的生活 (vie individuelle) および家庭生活 (vie familiale) の尊重を確保するために、労働者がつながらない権利を完全に行使する方法、及びデジタルツールの使用規制を企業が実施する方法」を交渉テーマに追加した。そして、「つながらない権利」についての集団協定 (accord collectif)³¹⁾を欠く場合には、使用者は、企業委員会³²⁾等³³⁾の意見聴取をしたうえで、「つながらない権利の行使の方法を定め、労働者及び管理職および幹部職員に対し、デジタルツールの合理的な使用について教育し、関心を喚起する行動の実施を規定する」憲章を作成しなければならないとされた³⁴⁾。

(2) 企業における「つながらない権利」についての協定の実際

(1) で述べた「つながらない権利」についての立法と前後するようにして、フランスの大企業においては、「つながらない権利」を定める協定の

締結が進んでいる。例えば、Audi Franceにおいては、2016年7月12日の「イノベーションの促進に向けた、個人のより大きな自由を目的とする柔軟な労働の原則」についての協定で、労働者に連絡を取ることにつき「固定的な正規の時間=6:00~22:00」および「禁断 (tabout) の時間帯=22:00~6:00, 週末, および祝日」を定めている。このほか、野田ほか(2017)によれば、ミシュランにおいては平日の21:00~翌朝7:00, および金曜日の21:00~月曜日の7:00について、裁量労働 (forfait en jour)³⁵⁾で働く管理職 (cadre)³⁶⁾に対し³⁷⁾, モバイルツールによる過剰な接続を監視する取り組みが実践されていること(2016年3月15日の「裁量労働で働く自律的管理職の労働負担の管理に関する協定」), Orangeが2010年に、夕方、週末、休暇の間については職業上のメールに返信する義務がないことを定めたこと(「私生活と職業生活の均衡についての第一協定」), Thalesグループが、日々の休息時間及び週休を挟む休息時間につき「つながらない権利」を定めたこと(2014年の「タレスグループにおける労働生活の質についての協定」)等が紹介されている³⁸⁾。

2 「つながらない権利」の背景・意義・課題

(1) 「つながらない権利」の背景

フランスにおいて、「つながらない権利」という考え方そのものは、ごく最近のものというわけではなく、現在のようなICT技術の発展を受けて提起されたというわけでもない。管見の限り、この概念を最初に提唱したのはJean-Emmanuel Ray教授による2002年の論文³⁹⁾であるが、この当時はまだ携帯電話やインターネットが普及を始めたばかりのころである。そして、この概念は、当初は裁量労働で働く管理職の過重労働の問題、および労働者の私生活の保護という視点から問題とされてきた。

実際、「つながらない権利」の問題のメインターゲットが裁量労働で働く管理職であることは、上記したミシュランの協定からもうかがえる。また、フランス世論研究所(IFOP)の調査⁴⁰⁾によれば、管理職の77%はバカンスの間にコン

ピューター接続していると回答している(31%がしばしば、46%は時々接続している)。また、彼らのうちの82%はこうしたアクセスがストレスであり、34%は家族等の近親者の間に不和を生じさせていると回答しているという。他方、労働者の私生活の保護との関係でいえば、破産院社会部の1999年6月15日判決⁴¹⁾や、2004年2月17日判決⁴²⁾等で、休暇等の間に連絡手段を断つ、あるいは呼び出しに応じないということについて、非違行為には当たらないとする旨の判断が示されている⁴³⁾。また、2001年10月2日Zurich Assurances事件判決⁴⁴⁾は、労働者に対し自宅で仕事に用いるための電話等の設置、および仕事に必要な書類等を自宅に持ち帰ることが私生活の侵害に当たらないとした原審の判断を覆し、労働者は自宅での労働を受け入れ、仕事の書類および道具を自宅に置く義務はないとしている⁴⁵⁾。

こうした状況に前提に、現在に至り「つながらない権利」が立法化され、企業が取り組みを行うようになった背景としては、2つの点が考えられる。

第一に、ICTが急速に発展し、今やどこにいても携帯端末によってコンピューターに接続することが可能になったことである。特に、いわゆる「ミレニアム世代」と呼ばれる若年層は、もはや仕事だけでなく私生活においても情報通信ネットワークにつながればなしの状況で生きているようになった⁴⁶⁾ことが、「つながらない権利」の必要性を強く顕在化させたと考えられよう⁴⁷⁾。

第二に、使用者に対する労働者の安全及び健康の保護義務、特にメンタルヘルスおよびハラスメントに関する使用者の責任の問題が顕在化したことが挙げられる。ICTを通じて労働者がつながりっぱなしの状態であることは、燃え尽き症候群などの労働者のメンタル不良の危険を生じさせることが指摘され⁴⁸⁾、あるいは上司による部下に対する過剰なメールの送信は、ハラスメントと評価され、結果としての安全の義務の不履行をもたらすことが指摘されている⁴⁹⁾。

(2) 「つながらない権利」の意義と課題

「つながらない権利」の立法化は、前後して労

使当事者における取組が進められていた経緯もあり、基本的に必要な措置として受け止められている。すなわち、労働者の肉体的および精神的健康の確保に加え、裁量労働で働く労働者の自律性の確保という点からも、デジタルツールの使用に関する統制が必要であると考えられていたためである⁵⁰⁾。また、企業レベルでの交渉および協定の締結を一次的な実施方法としたことについても、妥当なものと評価されている。各企業に応じて、事業活動の状況が異なり（ローカルな企業であるか国際的な企業であるかにより、「つながらない権利」の持つ意味は大きく異なってくる）、労働者の職務によっても状況は異なり（例えば、営業職については、職場内に加え、顧客等からのアクセスへの対応も問題となりうる）、当該企業における ICT 技術の展開の程度によっても、状況は異なってくるためである⁵¹⁾。

他方で、「つながらない権利」については、課題も指摘されている⁵²⁾。

第一に、たとえば「夜 19 時以降および週末にサーバーをブロックすればそれでいい」とは限らないということである⁵³⁾。そもそも、深夜帯を通じて恒常的に事業活動を行う必要がある企業、あるいはグローバル企業においては、夜の時間について全社的に「つながらない」状態とすることには無理がある場合も考えられよう。この点、Michlin 社の協定では、幹部職員が部下の管理職について夜ないし週末につながることを希望する場合、労働時間外の接続状況をフォローし、危険が探知された場合には面談の実施等を通じて接続を抑制する措置をとることとしている。加えて、単に休息・休日の間に接続を遮断したとしても、翌勤務日に大量のメールが届いているのでは、その意義は減殺される⁵⁴⁾。

第二に、「つながらない権利」が必要なのは、勤務時間外に限らないという点である。すなわち、上司による部下に対する過剰なメールの送信がハラスメントを構成するとした例を先に紹介したが、このような例に限らず、業務時間中に上司や同僚からの多数のメールに対する返答に忙殺されることは、しばしばみられる現象である⁵⁵⁾。これに対して、たとえば Orange 社で 2016 年 9

月 27 日に締結された協定は、労働時間外の「つながらない権利」に加え、「労働時間中における接続 / 非接続の管理」に言及している。具体的には、「マネージャーは、（外部からのメールへの対応に引きずられること等を防ぐために）デジタルツールの使用をしないように推奨する（例えば、メールの閲覧をせずに仕事に集中する時間帯の設定）時間帯を組織することに配慮すること。Orange 社は労働者に対し労働時間の間、特に会議中および業務への集中のために、電子メールの不使用の時間を定めることを推奨する。」とした。2016 年 2 月に Solvay 社が定めた憲章は、「電子メールの適切な使用」を強調し、「労働のより大きな能率および生活時間の均衡の尊重のために、電子メールの使用について各人が良き運用に立ち戻ることが重要である。メールの即時性および没個性的な性質の結果としてメールがあふれた状態としてはならず、優先性を管理すべきである。重要な問題について熟慮する時間を確保するために、返信をする時間帯を固定し、つながらない状態を作ること」としている。

第三に、「労働者に接続することを強いているのは当然使用者だ」とは限らない点である。労働者がつながることを強いられている場合に多くの問題が存在するのは当然であるが、他方で、労働者が自ら（それが真に自発的なものであるか、そうせざるを得ない状況によるものであるかもまた問題であるが）「つながっている」という状況もまたしばしば存在する。前掲した IFOP の調査⁵⁶⁾では、管理職が週末またはバカンスの間に接続する理由について、「上司への対処」は最下位であった（14%⁵⁷⁾）。最も多かったのは、「自分の不在において問題が生じないようにするため」（53%）であり、「休暇から戻った時に仕事があふれるのを避けるため」（29%）、「起こりうるビジネスチャンスを見逃したくないため」（26%）と続いている。この回答は、むしろ休暇中につながることを真に自発的なものであることを示すものではない⁵⁸⁾が、同時に完全に強いられたものというわけでもない要素を含んでいることを示すといえよう。

第四に、以上のことから、「つながらない権利」の実現は、それをルール化することで足りるわけ

ではないことが挙げられる。むしろ、スタートラインとしてのルール化は重要であるが、それと同時に、「つながる」状態を生み出すのも「つながらない」状態の確保を可能とするのも、他ならぬ上司や同僚の行動によっている面が少なくない。また、「つながらない」状態を確立したとしても、それが当然に「仕事をしない」とは限らない点にも留意する必要がある。Loi Travailにおける「つながらない権利」の立法の過程でもしばしば参照されたBruno Mettlingによる報告書⁵⁹⁾でも、つながらない権利の問題は、「企業の規則に関わることであり同時に、個人のレベルでの教育に関わることであり」としている。従業員および上司、幹部職員に対する教育研修が必要とされるに加え、先に示したOrange社の協定では、希望する個別の労働者について、デジタルツールの使用状況について開示し、協議するとともに、このデジタルツールの使用状況をチームや職務単位で集計し、過剰な利用を検出したうえで安全衛生労働条件委員会に提出することとしている。こうしたフォローアップも、場合によっては必要とされるであろう。

V おわりに

ICTの発展は、モバイルワーク、サテライトワークを含む、テレワークのような柔軟な働き方を容易にするものであることは疑いなく、またそれに伴って、テレワークだけでなく通常の働き方においても、大なり小なり「自律的」な働き方が拡大していることも疑いがない。しかし、こうした働き方の導入が当然に労働者にとっての柔軟性や自律性を保障するものではなく、かえってICTが労働者から柔軟性や自律性を奪うことも起こりうる⁶⁰⁾。また、労働時間の管理という側面からみれば、ICTの発展は、「労働時間」と「私的な時間」との境界をあいまいにするとともに、「労働時間」外においても労働者の肉体的・精神的健康に対して負荷をもたらす恐れがあるといえる。

「つながらない権利」は、フランスにおける立法および企業の取り組みを見る限り、以上のような状況を解決するための1つの糸口を示すものと

はいえそうである。もっとも、それは単に形式的に「つながらない」ことをルール化すればそれで実現できるというものではないことも明らかとなった。「つながらない権利」を実質化するための労使による取り組み、およびそれを後押しするための政策が重要ということになる。今後のフランスおよび日本における取組の進展に期待したい。

- 1) 池添弘邦 (2019)「テレワーク再考——雇用型テレワークの実態と課題の理解に向けて」『季刊労働法』264号47頁。実態については、国土交通省 (2018)『平成29年度テレワーク人口実態調査——調査結果の概要』、労働政策研究・研修機構 (2015)『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果 (企業調査結果・従業員調査結果)』等を参照。
- 2) 主なものとして、諏訪康雄 (1997)「テレワークの実現と労働法の課題」『ジュリスト』No.1117, 81頁、馬渡淳一郎 (1998)「ネットワーク化と雇用の多様化」『季刊労働法』187号8頁、森戸英幸 (2003)「テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策」『法律時報』75巻5号25頁、奥野寿 (2009)「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」『ジュリスト』No.1383, 83頁、池添弘邦 (2012)「「職場」の広がり」と労働法の課題」『日本労働研究雑誌』No.627, 67頁、岩永昌晃 (2015)「テレワークと労働時間規制・労働者性」村中孝史・水島郁子・高畑淳子・稲森公嘉編『労働者象の多様化と労働法・社会保障法』有斐閣, 304頁など。
- 3) 池添 (2019) 58頁は、この数年でテレワークはさらに広がりを見せている傾向がうかがえることを示唆する。
- 4) 1980年代の代表的文献として、諏訪康夫 (1987)「在宅勤務」日本労働協会編『サービス経済化と新たな就業形態』239頁、山口浩一郎 (1984)「在宅勤務の法律問題」読売新聞婦人部編『ホームオフィス』日本生産性本部, 171頁。
- 5) 2001年の「高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部 (IT戦略本部)」の設置等。
- 6) 2007年「テレワーク人口倍増アクションプラン」『仕事と生活の調和推進のための行動指針』, 2013年「世界最先端IT国家創造宣言」等。
- 7) 池添 (2019) 47頁、山川和義 (2018)「サテライト・モバイルワーク——雇用型テレワークと労働法上の課題」『ジュリスト』1522号82頁。
- 8) 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定。
- 9) このほか、厚生労働省による「輝くテレワーク賞」の表彰などが実施されている。
- 10) この点、前掲池添 (2019) 55頁注12は、「先行研究の中には、テレワークに即した労働時間制度を考えていく必要があるとの見解が見られる」ことを指摘しつつも、「実態上は現行法制の枠内で対処されているのであり……現行法令の解釈・運用によるのが適当」であるとする。むしろ、ICTの発展が労働時間のありように与える影響についての対応は、「労働時間」概念の再構成を含めた、現行法の解釈の修正等による対応も考えられるものであり、筆者としても具体的な立法や改正が必須であるかどうかについてはなお検討の余地があると考えている。
- 11) 平成16年3月5日基発0305003号。
- 12) 平成20年7月28日基発0728001号。
- 13) 2018年改定後のガイドラインは、「1 趣旨」「2 労働基

- 準関係法令の適用及び留意点等」[3 その他テレワークの制度を適切に導入及び実施するに当たっての注意点][4 テレワークを行う労働者の自律]の4項目で構成され、上記のうち2(2)イにおいて、「労働時間制度の適用と留意点」について、また2(3)において「長時間労働対策」について、それぞれ指針が示されている。本稿ではその趣旨および紙幅の都合により、この2点について紹介・検討を行うこととし、他の内容については必要な範囲で適宜言及するにとどめる。なお、同ガイドラインの検討については、唐津博(2017)「テレワークという「働き方」——労働者の「自由」と「管理」」『労働法律旬報』1890号19頁および山川(2018)も参照。
- 14) パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によること等。
- 15) 三菱重工長崎造船所事件(最一小判平12.3.9民集54巻3号801頁)、大星ビル管理事件(最一小判平14.2.28民集56巻2号361頁)、大林ファシリティーズ事件(最二小判平19.10.19民集61巻7号2555頁)。
- 16) 裁判例の多くはこちらのアプローチを採用する傾向にある。例として、始業前・終業後の業務従事につき、黙示の指示による勤務として労働時間と認めた京都銀行事件(大阪高判平13.6.28労判811号4頁)など。
- 17) 代表的な見解として、荒木尚志(1991)『労働時間の法的構造』有斐閣、229頁。
- 18) 以上の記述については、主として菅野和夫(2017)『労働法(第11版補正版)』(弘文堂)478頁等を参照した。
- 19) 唐津(2017)、山川(2018)も参照。
- 20) そもそも、職場から離れていても仕事からの解放が十分になされるとは限らないからこそ、後述する「つながらない権利」という考え方が生じる点に留意する必要がある。
- 21) 山川(2018)84頁も参照。
- 22) 菅野(2017)516頁。
- 23) 阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第2)事件(最判平26.1.24労判1088号5頁)。
- 24) 鈴木俊晴(2011)「海外ツアー添乗員とみなし労働時間制」『労働法律旬報』1745号は、職務遂行につき相当程度の裁量があれば事業場外のみなし労働時間制度を適用しうる旨を述べる。しかし、労働者の裁量の有無は必ずしも労働時間の算定の難さとも一致するものではないことから、こうした職務遂行にあたっての裁量性や自律性を事業場外のみなし労働時間制度を適用する基準と解することは妥当とは思われない。
- 25) 岩永(2015)309頁も参照。
- 26) たとえば、上記のSNSの普及とそれによる使用者からの業務上の指示等の可能性を考えれば、休息・休日において「気の休まる暇がない」ということは十分にあり得よう。だからといって、これを「手待時間」と扱うとするならば、労働者は24時間「労働」していることになってしまいかねない。
- 27) いわゆる「高度プロフェッショナル労働時間制度」における「健康確保時間」の概念は、その一端を示すものといえる。このほか、長時間労働に伴う労働災害の裁判例においては、通常は労働基準法上の労働時間を評価の基準としているが、中には労働基準法上の労働時間とは評価できない時間についても考慮に入れる事例も見られるようになっている。
- 28) 同改正法の全体像については、野田進・渋谷翔・阿部理香(2017)「フランス「労働改革法」の成立」『季刊労働法』256号による解説を参照。
- 29) 野田・渋谷・阿部(2017)156頁以下も参照。同論文では「アクセス遮断権」と呼称しているが、日本では一般に「つながらない権利」と訳されて紹介されることが多いことから、本稿においては基本的に「つながらない権利」という表現を用いる。
- 30) フランスでは、1982年のオール法以降、労働組合支部がある企業において、さまざまな義務的交渉事項を定めてきている。
- 31) 実質的には、企業レベルの協定と同義である。
- 32) その後の法改正により、経済社会委員会(comité social et économique)に改組された、従業員代表と使用者との協議等を行う機関である。
- 33) 協定の内容の性質上、労働者の安全・健康・および労働条件についての協議機関である安全衛生労働条件委員会(CHSCT)も関与するものと理解されていたが、同機関はその後の改正で、上記の経済社会委員会の一小委員会に位置づけられることとなった。
- 34) ただし、憲章を策定しなかった場合についての罰則は設けられていないようである。
- 35) 同制度は、年間の総労働日数およびそれに対応する報酬を定める制度であり、いわば年単位の固定出勤日数制度ということになる。したがって、厳密には日本における「裁量労働」制度とは異なる。ただし、日本において本制度が紹介される場合にはしばしば「裁量労働」という用語があてられること、およびフランスにおける実務上の位置づけは日本における裁量労働と類似する部分が多いことから、本稿では便宜上「裁量労働」という表現を用いる。
- 36) cadreは、厳密には日本における「管理職」概念と同一ではなく、「幹部職員」等と訳す方が正確であるようにも思われるが、本稿では便宜上「管理職」の訳語を用いる。
- 37) 厳密には、現在では裁量労働は管理職以外に対しても適用可能であるが、実務上は管理職に対してこれを適用する例が大半のようである。
- 38) また、フランス以外の国においても、ドイツのタイムラーベンツが休暇期間中の外部からのメールについて、差出人に対し対応可能な従業員に再送する自動メッセージを返信すると同時に、当該労働者のメールボックスから当該メールを消去するシステムを導入したことはよく知られている。
- 39) J.-E. Ray(2002), Le droit à la déconnexion, droit à la vie privée au XXI siècle, Dr. soc. 2002. 939.
- 40) IFOP(2016), Les cadres et l'hyperconnexion.
- 41) Soc. 15 juin 1999, Bull. civ. V, n° 279.
- 42) Soc. 17 février 2004, NP.
- 43) 野田・渋谷・阿部(2017)156頁。
- 44) Soc. 2 oct. 2001, n° 99-42.777, Bull. civ. V, n° 292, D. 2002. 768, obs. M. Mercat-Bruns ; A. Lepage ; Dr. soc. 2001. 915, note J.-E. Ray ; RTS civ. 2002. 72, obs. J. Hauser.
- 45) v. J.-E. Ray, Le refus des télé-travaux forcés, Dr. soc. 2001. 1039.
- 46) Ray(2016), p.913.
- 47) なお、フランスにおいては、職場におけるプライバシーの尊重が日本におけるそれに比べても強く保護される傾向にある。こうした背景から、職場において私的なメールを送信し、あるいはウェブサイトの閲覧をすることはありふれたことのようにある(Ray(2016), p.913)。こうして、日本に比べてもフランスにおいては、情報通信ネットワークを通じて私生活と職業生活との混同が一層進んでいるということも考えられる。
- 48) Ray(2016), p.914.
- 49) Soc. 21 janv. 2015, n° 13-16. 896, Bull. civ. V, n° 4, D. 2015. 271.
- 50) 野田ほか(2017)158頁参照。
- 51) Ray(2016), p.917.
- 52) 以下の記述は主としてRay(2016)および筆者が現地においてRay教授に対して行ったインタビュー調査の内容に依っている。

53) Ray (2016), p.915.

54) この意味で、送信元に対して、職務に復帰後の「再送」またはその時点で対応可能な従業員への転送を要請し、受信した労働者のメールボックスからメールを消去するタイムラベントの措置は一つの考え方といえる。

55) Ray (2016), p.916 は、メールを大量に送りたがる人物の存在や、メールを大量に発生させる職場の文化（なんでも「全員返信」する、なんでも「至急」のタイトルをつける、なんでも「案内」と称して送信する）が問題であると指摘する。

56) IFOP, op. cit.

57) ただしこれは、35歳未満だと21%、50～64歳だと8%になる。

58) 例えば、同僚への気遣いや顧客への配慮といった要素が入り込めば、それは労働者個人の自発性の問題というよりは、組織の問題と考えるべきであろう。

59) Bruno Mettling, Transformation numérique et vie au travail, 15 sept. 2015.

60) なお、フランスにおいても在宅型テレワークは家庭生活を中心とした私生活上の理由からこれに従事する者は少なくない。このため、在宅型テレワークにとっても、「勤務時間外」の「つながらない権利」は非常に重要である。また、2016年法以降、フランスでもテレワークの促進に向けた法政策がすすめられている。本稿では筆者の能力及び紙幅の都合上、詳細な検討をするには至らなかったが、この点の検討は他日を期したい。

ほそかわ・りょう 青山学院大学法学部教授。最近の主な論文に「フランスの企業再構築にかかる法システムの現代的展開」『日本労働法学会誌』132号。労働法専攻。
