

# テレワークによる孤立の問題と対策

## ——コロナ禍におけるフランスの事例から

小澤 真  
(大阪公立大学講師)

都市封鎖を伴ったフランスのコロナ禍におけるテレワークの事例を通じて、テレワークの問題点と対策について分析する。テレワークの問題点として社会心理リスク、とりわけ孤立によるリスクがある。孤立は精神的健康の悪化や冠動脈疾患等の原因ともなりうる。従来フランスはテレワーク導入に慎重な国であったが、研究は多くなされ、コロナ禍以前からテレワークに対する警鐘も鳴らされていた。テレワークにおける孤立問題への対策として、テレワーカーも事業場へ出勤する日を定め、テレワークを制限することが考えられている。こうしたテレワークの制限は労働協約などで定められており、労使合意が重要な役割を演じている。この方策はすでに2000年代末に民間企業によって行われていたが、完全テレワークを余儀なくされたコロナ禍においても、健康等問題がある場合、週あたり1日までの事業場への出勤を認めるという緊急措置がなされる。こうした措置に至るまでには、職協定、労働省のガイドライン、またガイドラインに対する行政裁判などの多様な要素のもとでリスク回避のための方途が模索された。こうした事例に鑑み、フランスで従来テレワークへの問題意識を醸成してきた「つながらない権利」は、依然としてテレワークの実践において重要であるが、テレワークを行う労働者が直接的に社会と「つながる権利」もまた必要となってくるものと考えられる。

【キーワード】 海外労働事情, 労働政策一般, 労働災害・安全衛生

### 目次

- I はじめに
- II 先行研究の検討
- III フランスにおけるテレワークの浸透, 2017年法の前後まで
- IV コロナ禍のフランスにおけるテレワークの変化と要請されるテレワーク
- V 結論

### I はじめに

現在、テレワークは我々にとって身近な働き方となっている。企業側にはコスト削減やデジタル

化による効率化等のメリットがあり、労働者の側にも通勤の負担軽減や、育児との両立等多くのメリットがあると言われている。この働き方のもたらす有益性、あるいは可能性は万人が認めるところであろう。

これまでもテレワークのデメリットについての言説は存在した<sup>1)</sup>が、問題が表面化するのには、2019年末からの世界的な新型コロナウイルスの感染拡大とこれに伴うテレワークの流行によってであろう。多くの国では都市封鎖を行い、人との接触を極力遮断した。労働の様式も可能な限りテレワークを導入せざるを得なかった。実際、わが国においてもコロナ禍によって多くの企業や組

織がこれを急遽導入している。テレワークは必要であったが、しかしあまりに急に導入したために、多くの問題も起こっている。その1つに孤立の問題がある。

テレワークにおける孤立の問題は、フランスではコロナ禍の以前より指摘されていた<sup>2)</sup>。しかしながら2020年以降、孤立はテレワークにおける主要な課題と認識され始めている<sup>3)</sup>。この論考の目的は、テレワークの問題点、とりわけ孤立の問題について、フランスの事例に焦点をあてながら考察することである。

フランスは従来、テレワークの導入に慎重な国であった。2010年の調査<sup>4)</sup>によればテレワーク導入率はイギリスの38.2%、ドイツの21.9%に対しフランスは14%に過ぎない。だがテレワークに対して無関心というわけではなく、柴田(2009)が述べるように、フランスではテレワークに関する研究が盛んである<sup>5)</sup>。2005年には全国職協定(ANI)<sup>6)</sup>がなされ、これを受けて法的枠組みの整備も進み、2017年の法改正以降、普及が進んだ。しかしながらテレワークに対して問題点も多く指摘されており<sup>7)</sup>、そうしたなかで、とりわけコロナ禍のテレワークが過剰に用いられ、問題が先鋭的に噴出した時期のフランスにおける試みは非常に参考になる。

テレワークについては、コロナ禍以前は経営的な効率の側面からの研究が多かったが、新型コロナ感染拡大が始まる2020年から心理社会的リスク<sup>8)</sup>に関する研究が出現し、この側面からテレワーカーの孤立について取り上げられるようになる。社会的孤立については従来高齢者の問題として扱われることが多かった。労働者の問題として大きく取り上げられるのは主にコロナ禍以後のことであり、とりわけテレワークとの関係で言及される。孤立が労働者に身近な問題として認識されている(あるいはされつつある)フランスの状況は参考とするに値すると考える。

まず「II 先行研究の検討」において、フランス以外の文献を適宜参照しながら、孤立について検討する。その上でテレワークと孤立に関する先行研究がコロナ禍の前後でどのように発展したかを検討する。コロナ禍のテレワークにおける孤立

について、社会背景や政策といった観点から分析した研究は現時点では存在しない。本論の狙いとするのはそうした観点からの考察である。「III フランスにおけるテレワークの浸透, 2017年法の前後まで」ではフランスのコロナ禍以前のテレワークの導入状況を確認し、テレワークの日数制限がいかに関孤立対策として受容されてきたかを追う。「IV コロナ禍のフランスにおけるテレワークの変化と要請されるテレワーク」では、コロナ禍のテレワークにおける孤立対策としての実施日数制限を巡り、労働省によるガイドラインを中心に、法令や行政裁判の判例、また職協定や企業の協約、労使対話における合意等を引用しつつ考察する<sup>9)</sup>。

また、研究方法としては、文献調査(インターネット上の情報等を含む)を行い、注釈書や判例がある場合は極力参照した上で、報告書や法令等の言説を分析・検討した。本論では公的文書からの引用を翻訳・掲載しているが、これは今後の研究また実務に対して資料的価値があると考えられるためである。

## II 先行研究の検討

### 1 孤立について

孤立(社会的孤立)と孤独は多くの研究で区別されている。例えばみずほリサーチ&テクノロジーズ(2021)および藤森(2022)はTownsend(1968)の定義<sup>10)</sup>に基づき、孤立について社会的交流の欠如型(会話の欠如型)孤立、社会的サポート(受領・提供)の欠如型孤立、社会参加の欠如型孤立等に操作的に分類している。孤独に関しては「仲間がいなかったり、失ったというありがたくない感じをもっていること」であり、主観面を捉えた概念としている。

フランス語圏では2010年代より孤独や孤立が重要な研究テーマとなり、労働との関係も扱われてきた。適度な孤独は創造的な効果も生みうるが、心理社会的リスクを生じうる側面も指摘されている。CRÉDOC(生活環境観察研究調査センター)(2020)によれば、2010年代の10年における孤立

を生み出す主要な要素として貧困、失業が挙げられる。2008年以降の経済的停滞がその背景として考えられる。

フランス語で孤立は *isolement*、孤独は *solitude* の訳語であるが、Campéon (2016) は、「社会的孤立は社会的接触数によって計量可能であるが、孤独は接触に関する不満足な感情である」とした。労働における孤立と孤独の問題を扱った研究としては、Marc, Grosjean and Marsella (2011) が挙げられる。この研究では孤立の感情と孤独の感情を区別している。孤立の感情とは労働者が必要ときにサポートを得られないということに結びつく主観的状况である。孤独の感情はサポートを求めなくなってしまった主観的状况に結びつき、自己や活動への閉じこもりが特徴とされる。この研究を発展させたのが Ladreyt et al. (2013) である。孤立は主体と環境との関係であるが、孤独は病因となりうる心理的プロセスであるとし、悲嘆の孤独、抵抗の孤独、創造的孤独に分類している。また Boboc et al. (2014) は被害的孤立と選択による孤立を区別、被害的孤立としては物理的孤立、関係的孤立 (Marc, Grosjean and Marsella (2011) の孤立の感情に相当)、自己閉鎖的孤立 (Marc, Grosjean and Marsella (2011) における孤独の感情に相当) に区別した。選択による孤立は創造的な孤独である。病理的孤独は被害的孤立に関係している<sup>11)</sup>。

労働以外の場も含む広い意味での孤立、孤独は、メンタルを含め健康面における問題があり、また疾患による死亡リスクが高まるという調査結果が、すでに Holt-Lunstad, Smith and Layton (2010) によって提示されている。

また Valtorta et al. (2016) によれば孤立や孤独により冠動脈疾患や脳卒中が増加することが明らかになっており (冠動脈疾患リスクは 29%、脳卒中リスクは 32% 増加)、社会的に孤立している者は死亡率が高い。多くの研究が孤立とメンタルヘルスへの悪影響との関連を指摘しており<sup>12)</sup>、孤立は死亡原因のひとつである<sup>13)</sup>。さらに間接的には自殺の要因にもなりうる<sup>14)</sup>。

また、孤立は高齢者だけの問題ではなく、働く世代、若年層への健康面での影響が懸念されるこ

とが最近の研究から明らかである<sup>15)</sup>。例えばフランスガス・フランス電力の従業員 (35~50 歳) を対象にした調査では、孤立した者は癌、事故、自殺等の死亡率が高かった<sup>16)</sup>。労働者にとっても、孤立は死亡の要因となりうるのである。

新型コロナウイルス感染拡大が始まる 2020 年以降は、外出禁止令の影響に関する調査やさまざまな社会階層、年齢層を対象とした多様な分野の研究において部分的に孤立に言及している<sup>17)</sup>。コロナ禍以降の関連研究を評価・整理するには今少し時間が必要であろう。

本論では環境との関わりでの孤立を「社会的孤立」とし、孤立の感情は「孤独感」とした。上記の両方を含むと考えられる場合「孤立」とした。孤独感「孤独」とした。また社会調査等で孤立に関するものであっても、アンケートの回答者はこうした孤独と孤立、あるいは孤立と孤独感の区別をせずに回答している可能性があるだろう。そのため、こうしたケースでは本論においては便宜的に「孤立 (孤独)」と表記した。なお引用については原文の表現を尊重した。

本論は社会的孤立及び孤独感とテレワークの関係について研究したものである。テレワークは労働と私生活の分離が困難な労働形態であることは諸氏の指摘するところであり<sup>18)</sup>、一般的な労働における孤立だけを視野に収めるのでは不十分であろう。よって広く孤独、孤独感も適宜考慮する必要がある。いずれにしても孤立 (孤独) に内在する危険性を考え合わせるならば、テレワークにおける孤立の問題は最も大きな課題の 1 つと言えよう<sup>19)</sup>。

## 2 テレワークにおける孤立

日本においてもテレワークは研究されてきた。安達 (2010) や佐藤 (2012) はテレワークの法的整備が課題としているし、亀井・大澤 (2017) はなぜテレワークが浸透しないのかについての理由を経営的側面から整理している。一方でテレワーカーのメンタル面でのリスクに関してはあまり研究されてこなかったようである<sup>20)</sup>。

ILO (2016) は「社会的な利点・問題点」「事業主の利点・問題点」「労働者側の利点・問題点」

の3つの視点からテレワークについてまとめている。とりわけ「労働者の利点」としては通勤時間及び費用の削減、ライフチョイスの柔軟性、家族等のケアの柔軟性、高い自立性、職業における満足度、ストレスの低下、仕事と家族の間の葛藤の低下が挙げられている。一方で「労働者側の問題点」としてワークライフの境界が曖昧になる、仕事と家族の間の葛藤の増加、休日の労働、仕事に「つながらない」ことの困難、社会的また仕事における孤立等が考えられている。

またWHO・ILO（2021）においてはテレワークによる健康上の好影響と悪影響が挙げられる。好影響としては血圧の低下、仕事関連のストレス低下、うつリスク低下、家族やペットと過ごすことができる、かえって運動をするようになることや食事到手間や時間をかけることができることによる健康促進等であり、悪影響としては病気でもテレワークは休めないこと、仕事関連のストレス増加、社会的孤立、不安や苛立ち、家族間の関係悪化、特有のハラスメント等が列挙される。テレワークは運用の方法により、肉体的また精神的な好影響、または悪影響がある。コミュニケーション、情報のシェアは焦点の1つと言え、これなくしてはワークライフバランスの悪化や孤立、ネットでのハラスメント等が起こることもあるとされる。

上記のように利点と問題点は表裏一体と言えらる。例えばテレワークは仕事上のストレスを増加させ、また低下させるという一見矛盾した結果が出ているが、運用の仕方によってはプラスにもマイナスにもなりうるということがILO（2016）やWHO・ILO（2021）では示唆されている。コロナ禍においては感染拡大を抑制する目的で労働者間の交流を減少させたわけだが、交流の減少は孤立（孤独）の問題と表裏一体であった<sup>21)</sup>。

フランス（及びフランス語圏）の研究に目を配れば、テレワークにおける孤立（孤独）に言及されるのは、管見の限りではTurbe-Suetens（1995）が端緒である<sup>22)</sup>。続く研究としてSchampheleire and Martinez（2006）<sup>23)</sup>、Dumas and Ruiller（2014）<sup>24)</sup>などが挙げられるが、コロナ禍以前の研究は、精神保健上のリスクとしてというよりは、

経営上の問題として言及されていることが多かった。

テレワークにおける孤立が健康リスク、心理社会的リスクとして多くの研究で言及されるようになるのは、新型コロナ感染拡大後である。例えばUGICT-CGT<sup>25)</sup>（2020）の調査は「外出禁止令はそれぞれの状況に応じてさまざまな影響を呈している。共通しているのは未曾有の孤立である」とし、劣化した形でのテレワーク適用が心理社会的リスクを高めるとしている。労働における心理社会的リスクについてはINRS（国立安全研究所）<sup>26)</sup>が説明している。心理社会的リスクはストレス、外部からの暴力的要因、内部の暴力的要因等がある状況で発生する健康に対する危険性である。これらの状況は従業員の健康に影響し、心臓血管の疾病、筋骨格の障害、うつの障害、自殺等の結果をもたらす。心理社会的リスクは他の職業的リスクと同様に考慮されねばならず、心理社会的リスクの予防には、労働とその編成における集団的予防措置が必要であるとされる。

Diard, Hachard and Laroutis（2022）は上記INRSの定義を引きつつ、コロナ禍のフルタイムのテレワークは劣化したもので、新たな心理社会的リスクを呈しているとした。心理社会的リスクの予防に関しては十分になされておらず、それゆえ組織上のサポートの欠如がリスク要因となりうるとされる。2期に分けてなされた上記研究の量的調査は、コミュニケーションとその形式化がリスクの有効な予防となっていないことを明らかにし、労働条件の変化によりストレスや仕事量の増加、過接続や孤立といった新たな状況が生み出されており、これらは心理社会的リスクの原因であると結論している。

孤立は心理社会的リスクを生じる原因の一つであり、さまざまな健康上の弊害となりうる。テレワークと、とりわけコロナ禍における精神的健康の関係について論じたChamoux（2021）はコロナ禍におけるテレワークが社会的孤立を生み、さまざまな心理社会的リスクにつながっていると、企業内での支援プログラムや健康面のチェック等が必要であり、またとりわけプライベートと仕事を両立させうる選択的（部分的）テレワー

クは解決策となりうるが、完全テレワークは持続的な解決につながらないと提言している<sup>27)</sup>。

心理社会的リスクの源としての孤立（孤独）とテレワークというテーマはコロナ禍において注目された極めて現代的な問題であると言えよう<sup>28)</sup>。しかしながらコロナ禍以後の展開を適切に評価するためにも、まずは背景となるコロナ禍以前の状況より考察を始めるべきだろう。

### Ⅲ フランスにおけるテレワークの浸透、2017年法の前後まで

#### 1 フランスのテレワーク導入状況<sup>29)</sup>

前述のようにフランスではテレワークの研究が進み、意識的であったものの、実際のテレワーク導入状況は盛んではなかった。DARES<sup>30)</sup> (2004)<sup>31)</sup>によれば、1999-2002年の調査でフランスの労働者の2%が在宅のテレワークを、5%がノマドワークを行っている。2017年には労働法上のテレワークの定義が変更され<sup>32)</sup>、不定期のテレワークや契約に明記されないテレワークも含まれるようになった。これを踏まえた2017年の調査結果によればテレワークを行っている者は7.2%であった(Hallépée and Mauroux 2019)。この数値は調査対象や調査方法により大きく変化するため注意を要する。別のより小規模な2017年の調査(Malakoff Médéric 2018.1)では調査対象の25%がテレワークを行っていたとされる<sup>33)</sup>。同じシンクタンクによる2018年の調査<sup>34)</sup>では29%となっており、少なくとも2017年以降、急激に普及していったと言うことはできよう。

背景として2002年7月16日にはテレワークのヨーロッパにおける枠組協定<sup>35)</sup>が締結され、テレワーカーは通常の労働者と同等の権利を持つことが確認されたこと、また2005年にはテレワークにおける全国職協定が結ばれたことには言及しておかねばなるまい。

「テレワーク」の語が労働法典に明記されるのは2012年であり、2012年3月22日の法の簡略化と行政手続きの軽減に関する法律第2012-387号<sup>36)</sup>が初出である。この法律によって事業主の

義務（経費負担、機器の使用に関する制限についての説明、事業場の労働への復帰における労働者のイニシアティブ、毎年条件について労働者と協議すること、労働時間上限についての合意等）が定められた。またわが国でもたびたび話題となる「つながらない権利」(droit à la déconnexion)は労働法典改革を行った2016年8月8日の法律による<sup>37)</sup>。2000年代より常に電話等につながれることへの拒否に関する権利について言及され、また破毀院(Cour de cassation)での関連判決<sup>38)</sup>が後押しとなり、この権利が法律として明文化された。

従来、フランスではテレワークに対する問題提起がなされてきた<sup>39)</sup>。「つながらない権利」について最初に言及したと言われるのはRay (2002)であるが、テレワークについても検討しており、例えばRay (2012)は当時のテレワークに関する法について、すでにワークライフの境界、労災や経費の問題等起こりうる数々の問題点を指摘している。

2017年にはさらに労働法改革<sup>40)</sup>が行われ、テレワークもまた推進される。労働者はテレワークを要求する権利が認められることになる。ただし実際はテレワークが不可能な職種もあり、それぞれの企業の労働協約等による。

#### 2 フランスにおけるテレワーク実施日数の制限

テレワークの実施については労使の合意が重要であるが、これに影響を与えうるものとして、フランスにおいては2005年にはテレワークに関する全国職協定（労働者組合と事業主組合の間に交わされる合意）が存在する<sup>41)</sup>。ここではテレワークの大枠に関して定めているが、孤立について「テレワーカーが企業の他の従業員に対して孤立しないよう方策がとられていることを事業主は確かめる」（第9条 職務の編成）という記述がすでにある。

なお、テレワークの生産性について興味深い調査結果があり、テレワークは月あたり13日、週あたり2日を超えると生産性が下がるというものである<sup>42)</sup>。この調査結果は企業やコンサルタントも認識しており<sup>43)</sup>、テレワークの日数制限は生産性という意味でも有効であると考えられている

る。

次に掲げる大企業であるオランジュの2009年の労働協約はまさにこれを実践している。この協約ではテレワークに関する方針が細かく定められており、自宅でのテレワーク、サテライトでのテレワーク、臨時テレワーク等に分類され、またテレワーカー・企業とマネージャーの権利と義務等が詳述されている。とりわけ、次の部分を引用しておく。

引用1 オランジュ、2009年9月6日のテレワークに関する協約<sup>44)</sup>

[…]

5.2 交互勤務の原則：交互勤務のやり方と孤立の予防

グループはテレワーカーが他の従業員と同様に定期的にマネージャーと対話できるようにする義務を負う。さらに、テレワーカーが他の従業員とのミーティングに物理的に参加することを妨げることがないようにマネージャーは配慮を行う。これらの施策は当該の従業員が孤立することを回避するためである。

それゆえテレワーカーが少なくとも週あたり2日は同僚のいる通常の仕事場に出勤し同僚やマネージャーと会うことができるように労働環境を制限することについて、関係当事者は合意する。

[…]

出勤日を確保することによってテレワーク日数の制限が行われている点は、のちのテレワークの問題に関する解決策の1つとして注目される。

ところで、公的部門の企業もこうした方策を取り入れている。公的部門のテレワークについて最初に言及した法律は2012年3月12日の差別に反対し公務員に関するさまざまな措置を含む、公務員における契約職員の雇用条件の改善と常勤登用に関する法律第2012-347号<sup>45)</sup>の133条である。ただし実効性のある具体的な詳細については2016年2月11日の公務員及び行政官のテレワーク実施方法と条件に関する2016年2月11日の政令第2016-151号<sup>46)</sup>を待たねばならない。この政

令においてテレワークは週に3日までと制限された<sup>47)</sup>。

ところで同年に発表された公務員のためのテレワークガイドであるDGAFP<sup>48)</sup>(2016)は、職員の「労働におけるQOLの向上」を掲げ、また「職務上のリスク予防」の方策として「政令によって規定されるようにテレワークに3日の上限を設けることは、職員の孤立感と業務からの「疎遠化」を回避する目的に対応している」という記述がある。公的部門におけるテレワークの日数制限については、この段階で孤立によるテレワークの作業効率低下を防ぐという意味合いから、少しずつ労働者の健康を守るという趣旨を含みつつあったと考えられる<sup>49)</sup>。

一方、民間企業においてテレワークによる孤立の問題が、効率よりは労働者の健康安全の問題として認識されてくるのがいつ頃であるのかは判断としない。当然企業によって差異があり、一概に述べることはできないが、少なくともマクロンの改革の最中である2017年5月23日のテレワークに関する労使団体協議においては、テレワークによって生ずる孤立リスクへの言及があることは記憶されてよいだろう<sup>50)</sup>。

また2018年のテレワークに関する民間の調査においてテレワークの問題点として孤立が大きく取り上げられる<sup>51)</sup>。この調査では10名以上の企業に勤める1507名の従業員及び401名の幹部に対し2017年11月16日から22日にアンケートを行った。これによると、テレワークの問題点として挙げられたもののうち、「プライベートと仕事の区分」「技術的問題」「労働時間の増加」等を抜いて、最もポイントが高かったのが従業員側・企業側ともに「労働における社会的つながりやチームワークの喪失、集団からの孤立」であった(従業員側65%、企業側47%)。2019年にはテレワークと孤立に関する別の調査も存在する。IFOP・SFL<sup>52)</sup>(2019)の調査<sup>53)</sup>によれば、「頻繁に孤独を感じる」と回答した者は、テレワークをしていない者が19%であったのに対し、少なくとも週1日テレワークをする者は36%であった。こうしたテレワークと孤立に関する調査が複数なされたことは問題意識の表れであろうが、心理社会的り

スクとして強く意識されるのは前述のように2020年以降である。

テレワーク実施日数制限は従来、主に効率の面から孤立を回避するために採用されてきたものである。しかしながら後述するように、コロナ禍においてテレワークの日数制限は、孤立による労働者の心理社会的リスク回避という目的が付加されることになる<sup>54)</sup>。

#### IV コロナ禍のフランスにおけるテレワークの変化と要請されるテレワーク

##### 1 フランスにおけるコロナ禍と孤立

コロナ禍においては労働においてだけでなく、友人また家族との接触さえときに回避せざるをえなかったことが大きな要因と考えられるが、孤立による不安や不調を訴える者が増加した。

3328人の15歳以上のインターネット利用者に行われた調査報告であるCRÉDOC(2021)によれば、孤独を感じる人は2020年1月には14%であったが、2021年1月には24%になっていた。富裕層よりも貧困層が、高学歴者よりも低学歴者が、男性よりも女性が孤独を感じていた。とりわけ若年層がコロナ禍によって孤独感が増したと訴えている(15歳から30歳が28%と最も高く、ついで31歳から39歳の18%)。また15歳から30歳で孤独を強く感じている者は2020年の28%から33%に増加しており、全年齢平均の19%から21%への増加よりも高い。

感染を避けるための労働形態としてテレワークが推奨された。L.1222-11条の「とりわけ感染症の脅威等例外的状況や不可抗力の場合において、テレワークの措置は企業活動継続と従業員保護のために必要な職務調整と考えられる」という規定により、基本的にテレワークは労働者の意思によるものであるが、感染症等の状況においては事業主がテレワークを要請することができる<sup>55)</sup>。DARESの調査<sup>56)</sup>によれば、2020年3月に週1日以上テレワークを行った者は約25%に及んだ。

テレワークと孤立の関係であるが、10名以上の企業に勤めるパリ都市圏の労働者3000人を対

象に2020年2月から9月にかけて行われた調査であるIFOP・SFL(2020)によれば、テレワーク実施日数1日以下であった者の内13%、少なくとも1日実施した者の内24%、数回実施した者の内48%、毎日実施した者の内60%がしばしば孤立(孤独)を訴えていた<sup>57)</sup>。

関連して、上院(Sénat)の報告書<sup>58)</sup>はテレワークの有用性を確認しながら、孤立もまた大きな問題だとし、対策としてテレワークと非テレワークの組み合わせを提示している。この報告書はUGICT-CGT(2020)及びUGICT-CGT(2021a, b)の調査結果を踏まえており、UGICT-CGT(2021b)によると調査対象の66%が孤立を感じたことがあると回答し、テレワークの第一のリスクとして孤立を挙げた者が65.1%であった。加えてこの上院報告書はChamoux(2021)も引用している。Chamoux(2021)においては孤立の回避のために部分的なテレワークを推奨し、完全テレワークは非推奨としたことは前述の通りである。

また、上院がインターネット上に公開している文書を対象として著者が文献調査<sup>59)</sup>を行ったところ、テレワークによる孤立に言及している文書は、感染拡大が始まる2020年以降2022年までが22件、2012年以降2019年以前が7件であり、テレワークと孤立の関係性はコロナ禍を契機として議論されるようになったと言える。またその多くは対策の1つとしてテレワーク日数の制限を挙げており、コロナ禍においても孤立を予防するための重要な方策と目されていることが分かる<sup>60)</sup>。

孤立の予防のためのテレワークの日数制限は、感染拡大に伴う完全テレワークの要請に直面することになる。その展開について次節で詳述し、検討していきたい。

##### 2 孤立の対策とテレワークの制限

前述のように、公的部門や一部民間企業ではテレワークに対する一定の制限が存在した(出勤日の確保、テレワーク日数の制限等)。ところが、2020年の新型コロナの蔓延による緊急事態に際し、このテレワークの制限がはずされることとなる。同年10月に「企業における従業員の健康・安全確保のための全国ガイドライン」(Protocole

national pour assurer la santé et la sécurité des salaires en entreprise face à l'épidémie de Covid-19)<sup>61)</sup>が発出され、100%テレワークが推奨された。

「全国ガイドライン」は2020年8月31日から2022年2月28日に至るまで、全部で20回の改訂を重ねている<sup>62)</sup>。テレワークに関する部分を抜粋する。

引用2 全国ガイドライン (2020年8月31日)

[…]

2 従業員の防疫対策

テレワークは企業の編成方法のひとつである。新型コロナウイルス感染リスク予防の過程に資する点で推奨される実践であり、公共交通のラッシュ緩和にも役立つ。保健に関する指標に照らし、保健当局は事業主に対し、テレワークの利用をより強く奨励することで社会的パートナー機関と合意することもありうる。

同年3月17日に始まる外出規制が段階的に解除されたのが5月11日であり、その後飲食店や学校等が再開される。感染状況<sup>63)</sup>としては第1波が3月から5月ごろで、第2波の到来が9月から11月ごろであるから、その谷間の時期にあたる。

最初のバージョンではまだテレワークがもたらすリスクにまでは言及されていない。孤立のリスクに言及されるのは、第2波に向かって急激に感染者の増加していた10月16日の版である。ここでは「夜間外出禁止令が布かれた地域では、事業主は当該の場所の社会的対話において、可能な職務については、週あたりのテレワークとする最小日数を定める。また、他の地域においても事業主は同様にするように推奨される」とされ、「事業主は従業員間の繋がりの維持とテレワークの従業員の孤立リスクの予防とを心がけるものである」とされた。9月末にマルセイユ等でレストラン、バーが営業停止となり、10月にはパリ周辺も最大警戒区域となった。10月17日には衛生緊急事態宣言が発出され、23時から6時の夜間外出禁止令となり、10月末には再び外出禁止令が布かれ、必需品をのぞく店舗は閉鎖された。そのた

め、2020年10月29日の「全国ガイドライン」では完全テレワークが推奨されるに至る。

引用3 全国ガイドライン (2020年10月29日)

[…]

2 従業員の防疫対策

[…]

これの一環として、遠隔で仕事全体が可能な従業員については、テレワークによって行われる労働時間は100%とされる。

[…]

事業主は従業員間の繋がりの維持とテレワークの従業員の孤立リスクの予防とを心がけ、当該の場所における社会的対話によって適用しうる諸規則を定める。

また11月3日付でDGT(労働総局)の通達<sup>64)</sup>が出され、孤立を避けるよう言及があるものの、可能な職種においては100%テレワークの旨が通達された。

しかしながら、こうしたガイドラインの運用に批判がなかったわけではない。使用者団体は継続的に全国ガイドラインの差し止めを求め国務院に提訴していた。9月23日の提訴に対し、10月19日に判決が出て、差し止めは却下されているが、ガイドラインは「事業主の安全義務の実際的な変形として推奨される事項の総体をなしている」とされている<sup>65)</sup>。

100%テレワークにおける留保事項が加えられたのは、11月13日労働省のホームページ上である。ここで孤立に苦しむ者の出勤は許可されている旨が告知された<sup>66)</sup>。事業主はまず遠隔手段によって従業員のつながりを維持するよう努める。例外的にこれが不十分な場合、産業医と連絡をとり、何日かは事業場への出勤を許可することができるとされた<sup>67)</sup>。

さらにDGT通達とガイドラインの差し止めを求める提訴が11月23日になされ、団体側は、1:対策の強制的、一般的性格を考慮した緊急性、2:テレワークに関する労働法規上の措置の無理解があり、企業・事業主・労働者の個人的自由の深刻な侵害の疑いがあること、また100%テレ



ワークにより正しい運用を乱しメンタルヘルスリスクを生むこと、以上の2点を理由に提訴した。この行政裁判の判決（12月17日）により全国ガイドラインは「推奨」にとどまるとされた（CE référé, 17 décembre 2020, n° 446797）。判決はガイドラインに合法性の深刻な疑義があるとは認めず却下であったが、「労働省インターネットサイトで公表され2020年11月17日に更新されたテレワークQ&Aファイルの述べるところでは、労働における健康と安全に関してガイドラインがコロナ感染リスクから守るためのHCSP（公衆衛生高等評議会）の推奨を形にしたものであり、L. 4121-2条に明記された予防の一般規範を実施するのは事業主であり、またここにおいてリスクを見定め適切な予防策を講じるのは事業主であり、テレワーカーに対する安全義務のある事業主はテレワークに起因する孤立した従業員の苦痛のリスクに注意を払わねばならず、場合によっては従業員を仕事場に出動させる許可を出さねばならない」とした。すなわち、これら通達やガイドラインに強制力はなく、また100%テレワークの例外措置について明確にしたという意味で重要である。

また、この時期にコロナ禍に対応した形でなされた全国職協定も政策に重要な影響を及ぼしていると思われる。前掲の2005年の協定が6頁ほどであったのに対し、この2020年の協定では19頁にわたり詳述されている<sup>68)</sup>。2005年のバージョンでは「職務の編成」の項目に孤立の問題が記述されていたのに対し、新たな版では「労働における従業員同士の関係性の保全」という1項目が立てられ、孤立の問題が中心的に扱われている<sup>69)</sup>。

引用4 2020年11月26日のテレワークの適切な実施のための全国職協定<sup>70)</sup>

[…]

5 労働における従業員同士の関係性の保全  
2020年9月22日の労使調査報告<sup>71)</sup>はテレワークによる孤立リスクと労働共同体における対面での関係喪失について主張している。とりわけテレワーカーだけでなく、事業場で働く者が、とくに例外的状況や不可抗力によりテレワークを利用す

るケースに関しても特段の注意を払わねばならない。

#### 5.1 社会的関係性の維持

テレワークによる協働者の遠さや労働チームの物理的距離が社会的関係性の低下につながってはならない。社会的関係の維持を確保するためには、企業内の関与するものすべてを動員し、適切な方策が練られ、企業内で実行される。これは企業の社会的責務に関与する。

#### 5.2 孤立の予防

孤立の予防は、同時にテレワーカーの健康、及び企業への参加意識とに関与している。職務活動、個人的または集団的責任、作業の余白時間、テレワーカー個々人の自立、対話者や支援スキルのある人員、また彼らの呼びかけ等、これらに関する基準を統合した共通の行動規範はことごとく孤立リスクに対する保障となる。定期的な集団で行う労働時間は必須である。

管理者が孤立に対する対策を講じられるよう、テレワークを行う労働者は管理者に対しときとして孤立感を打ち明けることができなくてはならない。これについてはとくにテレワーカーに対し企業内の人事担当部署や労働安全担当部署の連絡先が利用できるようにしておくことが有用である。

テレワークによる孤立の問題の解決策として、担当部署へのアクセスだけでなく、「定期的な集団で行う労働時間」、すなわちテレワークでない事業場での労働を通じて同僚や管理者とコミュニケーションを行うことの必要性が認められている。

社会的状況としては11月28日に商店が再開、また文化施設や買い物のための外出が認められる等規制の緩和があり、12月15日には日中の外出禁止は解除されたことも影響しているだろう（夜間は外出禁止）。これらを受けて「全国ガイドライン」の内容は緩和され、翌2021年1月7日からは必要に応じて週1日までのテレワークによらない労働が可能であることが明記されている。

引用5 全国ガイドライン (2021年1月6日)

[…]

2 従業員の防疫対策

[…]

2020年11月26日のテレワークの適切な運用達成のための全国職際協定は運用について参照しうる有益な枠組みとなる。

[…]

完全テレワークを行う従業員は、もし必要を訴えるならば、事業主の同意のもと、週あたり最大1日のテレワークによらない労働に復帰することができる。この措置は、とりわけ集団労働を行う労働組織の特性を考慮し、事業場における社会的相互接触を極力制限するためである。

ところで公的部門に関しては翌年2月5日、首相による通達があった。国家公務員に対するのもので、趣旨としては「全国ガイドライン」と同じ内容ではあるが、その理由について明確にしている。

引用6 2021年2月5日の国家公務員のテレワーク強化に関する首相通達<sup>72)</sup>

完全ないし部分的に遠隔にて職務遂行が可能な公務員には、テレワークは規則であるべきだということを再度確認する。孤立の危険を予防するために、必要を感じる公務員は申請により、週1日事業場に出勤することができる。

このように孤立の対策として、完全テレワークの緩和が考えられていることが分かる。テレワークの危険性にも配慮し、とりわけ孤立について言及して注意喚起を行っていることで、問題意識が明確化されている。

この後、2021年3月から4月にかけて第3波が、7月から8月にかけて第4波が訪れるわけだが、その間隙の時期である2021年6月9日に「全国ガイドライン」からようやく完全(100%)テレワークの文言が消える。「そのため、事業主は当該地の社会的対話において、可能な限り週あたりのテレワーク日数を定める。事業主は従業員

間の関係の維持と、テレワークによる従業員の孤立によるリスク予防を心がける」とされた。その後、感染者数の増減に応じてテレワークに関する記述も増減するが、最終バージョンである2022年2月28日版においても孤立リスクへの注意喚起は残っている。

その影響であるが、DARES(2020.3-2022.1)によれば2020年10月のテレワークを少なくとも週1回行った者は19%であったが、11月には27%となっている。完全テレワークを行った者については10月のデータはないものの、11月には12%となっている。その後12月に10%、翌1月に9%と漸減し、2021年6月の時点での完全テレワーク者は3%程度である。11月の12%という高い数値は100%テレワークの施策による影響と考えられる。また、2021年2月のデータによると、出勤したテレワーカーの理由のうち孤立の予防と回答した者は26.9%にのぼっていることは特筆すべきだろう<sup>73)</sup>。その前月までのデータは欠けているものの、孤立の予防のための出勤措置は比較的に利用されたであろうと推察される。

コロナ禍のような緊急の状況、100%テレワークが推奨される状況下にあっても、結果的に孤立の予防のための出勤を可能とする措置がとられた意義は大きい。少なくとも現時点で完全テレワークを義務とすることには無理があり、労働における他者(同僚)との事業場や何らかの場所(サードプレイスなど)における接触は必要であると考えられているのである。

以上、テレワークとその危険性、またそれに対するフランスの動きを、コロナ禍の前後を通して追ってきた。多くの死者を出し、都市封鎖まで行った緊急事態であったが、テレワークの利用に対し、とくに孤立の問題に配慮し、テレワークの過剰な運用を回避する方向で調整している。法令や労働省のガイドラインだけでなく、行政裁判の判例、また職際協定や企業の協約、労使対話における合意等、多様な要素が重要な役割を演じている。具体的な対策としては、コロナ禍にありながらも、極力出勤日を作るという形でテレワークを制限するというやり方であるが、これはオラン

ジュ等の企業がコロナ禍以前、比較的早期に行ったものであり、公的部門でも採用している。政府としても「全国ガイドライン」において、100%テレワークのさなかにおいてさえ、出勤日の許可を行い、徐々に出勤を解禁する方向で調整することとなった。

### 3 危険作業における孤立労働者と心理社会的リスクとしての社会的孤立にあるテレワーカー

以下、本論の主要な論旨から少し離れるが、今後議論されていく可能性のあるテーマとして、危険作業における孤立労働者について触れておく必要がある。労働法典には夜間の単独警備のような危険作業に従事する者が孤立しないように定めた条項が存在する。R. 4543-19条からR. 4543-21条である。「孤立労働者は苦境にある、あらゆる状況を知らせることができなくてはならない。またできるだけ早く救助されなければならない」とされる(R. 4543-19条)。ここで言及される「孤立労働者」の定義は労働法典にはないが、CNAMTS(全国被用者疾病保険金庫)が定義しており、CNAMTS(2006)によれば「他の人の視界や声の及ぶ範囲の外にあり、外部の救助の可能性がなく、仕事が危険な性質をもっている」ことである。心理的な孤立の可能性もあることから、テレワークも問題となる<sup>74)</sup>。そのためこの条項がテレワーカーにも適用されうるかどうかの議論が存在する。

INRSは前述のように国民健康保険基金と連携し、企業の研修等も行う指導的立場にある研究機関である。INRS(2020)によれば「自宅におけるテレワーカーは直接他者から見られず、聞こえない状況、他者が訪問する可能性が低い状況で一人仕事を行うという意味で潜在的に孤立労働者である。孤立は仕事の集中を助け邪魔を制限するが、常習的になってしまったり、仕事における苦しい状況を作り出してしまったりする。事故の際には助けがなく、損傷が悪化する潜在的要素となる。機械的・電気的リスク等である。またよく言われるところの心理社会的リスクである」。外部から見えない状況・聞こえない状況が孤立労働者の定義であり、潜在的に危険作業に従事する孤立

労働者とテレワーカーを同等に見做しているようである。また、すでにEpitalon(2017)やいくつかの記事<sup>75)</sup>がテレワーカーを孤立労働者と考えうる旨主張している。

これに対し、Liaisons sociales quotidien(2021)は労働環境のリスクと新たなリスクを生みうる孤立の結合によるものであり、テレワーカーは孤立労働者にシステムティックに、恒常的に分類されるわけではないとした。同様にUIMM<sup>76)</sup>(2021)は法典には孤立労働者とテレワークを結びつけるものはなく、判例も現時点で存在しないため、テレワーカーは労働法的な意味で孤立労働者とは考えられないとしている。

現時点で判例が欠如しているため、テレワーカーが孤立労働者と認定されるかは不明である。しかしながら、テレワークにおける孤立リスクの予防と危険作業における孤立リスクの予防は同じ手法で解決できるとは限らないことには注意を要する。危険作業に従事する孤立労働者にDATI(孤立労働者アラート装置)<sup>77)</sup>を携帯させるといった孤立労働者のための予防措置をテレワーカーに適用したとして、どの程度効果があるのかは疑問が残る。テレワークにおける孤立によって生じる心理社会的リスクを矮小化することなく、その危険性を見誤ることなく評価することが肝要であろう。

## V 結 論

コロナ禍においてテレワークの問題は先鋭的に表面化した。とりわけ孤独、孤立の問題は深刻であり、ときに死亡率にも関わる。フランスの事例では、テレワークの問題について、官民ともに孤立の問題を回避しようとさまざまな試みがなされている。とくに最小出勤日を定める等、テレワークを制限するという対策がとられているが、これはコロナ禍の以前より準備されていたものである。そうしたテレワークにおける諸規則の策定には労使間の合意が重要な役割を演じている。

翻ってわが国の状況を鑑みるに、テレワークに関する制度的整備が必要であることは言を俟たない。テレワーカーの健康を優先し、働きすぎの抑

止力となる枠組みの整備が不可欠である。テレワークを利用する場合、常に孤立の危険性が伴う。フランスではこの孤立の問題について明記し、政策を策定する側、企業の側、また雇用される側もそれについて意識的であった。

わが国においてもテレワークに関する法的整備、あるいは労使合意、またはガイドラインの策定は急務であるが、「テレワークを制限する」ブレーキも同時になくてはならない。コロナ禍による変化を経験した我々には、加速するテレワークの流れを止めることはできない。可能なことは、労働者の健康のためにテレワークを適切に制限することであろう<sup>78)</sup>。「つながらない権利」は依然として重要であるが、テレワークを行う労働者がICTを介さず直接的に社会と「つながる権利」についても改めて考えていかななくてはならない。

- 1) Dumas and Ruiller (2014) によれば、テレワークのデメリットとして最も引用されるのは孤立、職業生活と私生活の分離、チーム意識の喪失、自宅労働における組織編成の難しさ、効率的な仕事の計量の難しさである。
- 2) 例えば Vayre (2019) 等。
- 3) Riberolles, Krohmer and Baret (2021) は先行研究を引きながら孤独感、社会的孤立、職業的孤立のリスクがテレワークの問題の主要なものであると指摘している。
- 4) Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth [Germany] (2010). ドイツ家族・高齢者・婦人・青少年省の報告書。
- 5) 例えば CAS (2009) は「明日のデジタル社会におけるテレワークの発展」は導入における障害やリスクについても多くの頁を割いている。フランスでテレワークが受け入れられてこなかった原因として、「法的責任の所在が不明確」「労働時間の計量の難しさ」「政策的プロモーションの不足」「労働形式として受け入れられていない」「テレワークについて知識がない」「ICTスキルの不足」「経営側の困難やネガティブイメージ」等が挙げられる。なお CAS (Centre d'analyse stratégique : 戦略的分析センター) は France stratégie の前身で、首相の要請に応じ、政策決定において専門的見解を示す。この他、後述の「つながらない権利」に関連し、テレワークによる働きすぎのリスクも早くから指摘されていた。
- 6) 「全国レベルでかつ産業および職種を越えて適用される、いわゆる全国職際レベルにおいては、狭義の労働協約は存在せず、特定の事項についてのみ定める全国職際協定 (accord national interprofessionnel: ANI) のみが存在する。」(細川 2018 : 18)
- 7) 後述するように Ray (2012) は当時のテレワークに関する法について、ワークライフの境界、労災や経費の問題等の問題を早い時期に指摘している。Vayre (2019) はテレワークの肯定的要素と否定的要素に言及する先行研究をまとめ、否定的要素としてテレワーク導入による働きすぎ、筋骨格的障害、孤立、モチベーション維持の困難、情報の共有や組織的つながりの低下等を挙げている。
- 8) 心理社会的リスクは *risque psychosocial* の訳語である。労働における精神的、肉体的、社会的な健康へのリスクである。
- 9) 本論の本筋ではないが、最後に今後議論されていく可能性のあるテーマとして、危険作業における孤立労働者と心理社会的リスクとしての社会的孤立にあるテレワーカーについても触れている。
- 10) 社会的孤立 (social isolation) とは「家族やコミュニティとはほとんど接触がない」という客観的な状態であり、仲間づきあいの欠如あるいは喪失による好ましからざる感情 (主観) を意味する孤独 (loneliness) とは区別している。
- 11) その他、CRÉDOC (2020) は孤立する者を幸福度及び自閉度により5つのタイプに分類している。
- 12) Noguchi et al. (2021)。
- 13) Shiovits-Ezra and Ayalon (2010)。
- 14) 平光 (2015)。
- 15) Berkman et al. (2004), Fujiwara et al. (2022), Hämmig (2019), Horsten et al. (2000) 等。
- 16) Berkman et al. (2004)。
- 17) 例えばコロナ禍における孤独と社会的孤立をテーマとした老年精神医学に関する研究である Hwan et al. (2020) を引用している 200 件近くの文献を調査するだけでも多様な分野・テーマで論じられていることが分かる。
- 18) 例えば Dumas and Ruiller (2014) によれば問題として最も引用されるのは孤立、職業生活と私生活の分離、チーム意識の喪失、自宅労働における組織編成の難しさ、効率的な仕事の計量の難しさ等である。
- 19) Vayre (2019) は職業領域におけるテレワークのネガティブな効果として孤立が考えられることに言及している。上司からの情報提供不足により隔離されていると感じ、バーンアウト等による長期の病欠につながりうる。また Ruiller, Dumas and Chédotel (2017) は孤立はテレワークに結びついたリスクであることを明らかにしている。
- 20) コロナ禍以降はパーソル研究所 (2020) 等心理的リスクに関する研究が増加している。フランスの研究においても同様の傾向がある。Chamoux (2021), Diard, Hachard and Laroutis (2022) 等はテレワークの心理社会的リスクを指摘している。こうした背景には、コロナ禍の以前のテレワークは基本的には十分準備された状態で実施されるものであり、コロナ禍におけるテレワークのように応急的かつ集中的に行われることは想定されていなかったことが挙げられるかもしれない。
- 21) フランス語の *isolement* は「孤立」と「隔離」の両方の意味がある。また例えば Pennequin (2020) によればコロナ禍における完全テレワークは労働の社会化機能の喪失、インフォーマルな話し合いの場の喪失、仕事の意味やモチベーションの喪失をもたらし、多くの従業員の唯一の希望は対面で同僚と会うことであったと述べている。事業主によっては出勤者用スペースを縮小、ないしオフィスを廃して完全テレワークにしてしまった、等の弊害があったとされる。
- 22) IBM フランスを対象にしたテレワークの研究。孤立に対する産業医の役割に言及した。
- 23) 2002 年の枠組協定に触れ、検討されたほとんどのケースでは、社会的孤立は自宅と会社勤務を交互に行う方式のテレワークによって回避されうると指摘している。
- 24) テレセンターと自宅テレワークの比較。Schampheleire and Martinez (2006) を引用し、孤立は自宅・会社勤務交互方式のテレワークによって部分的に回避されることを確認している。
- 25) CGT はフランス労働総同盟、主要労働組合の1つ。
- 26) CNAM (国民健康保険基金) と連携、災害防止や職業病予防施策の推進等の役割を担う。

- 27) Dumas and Ruiller (2014) は Schampheleire and Martinez (2006) の「検討されたほとんどのケースでは、社会的孤立は自宅と会社を交互に行う方式のテレワークによって回避される」という分析を引用している。
- 28) Taskin (2021) はテレワークをするほど社会的に孤立し、社会的孤立は非社会化、個人化、非人間化の形につながるもので、共同作業の妨げとなり、とりわけ情報共有の妨げとなると述べている。Riberolles, Krohmer and Baret (2021) は孤独感、社会的孤立、職業的孤立のリスクがテレワークの問題の主要なものであるとしている。
- 29) フランスにおけるテレワークの展開に関しては柴田 (2009)、河野 (2021) に詳しい。前者はテレワークが現在ほど意識されていない時期の貴重な論文であり、後者は現在の状況まで見据えている。両者共に全国職協定について頁を割いており、これに関しては本論でも後述する。フランス語の文献としては CNAM (2020) に書誌がまとめられている。総論的なものとしては Pennequin (2020) が参考になる。最新のテレワークに関する研究書としてはシンポジウム論集であるが、Savall, Zardet [dir.] (2022) があり、テレワークの多様な側面が論じられている。労働法の解説書としては Auzero, Baugard and Dockès (2021) を一部参照した。
- 30) 雇用省調査統計局。
- 31) 2019年以前のテレワークについては DARES (2004, 2019) が参照できる。とくに孤立リスク等については IFOP・SFL (2018, 2019, 2020), Malakoff Médéric (2018.1, 2019.2, 2021.2) 等のより小規模ではあるがテレワークに関する専門的な調査を参照する必要がある。
- 32) 2017年の労働法改正については後述する。
- 33) こちらの調査は民間企業が対象であったこと、調査方法がオンラインであったこと等が影響したと考えられる。
- 34) Malakoff Médéric (2019.2)。なお Malakoff Médéric (2021.2) によればコロナ禍においてはテレワーカー（臨時含む）は一時的に41%にまで増加し、その後減少した。
- 35) Accord-cadre sur le télétravail signé par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP le 16 juillet 2002.
- 36) Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.
- 37) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, とりわけ55条。
- 38) 細川 (2019) に詳しい。
- 39) 細川 (2019), および藤本 (2013) 参照。
- 40) マクロン労働法改革。労働政策研究・研修機構 (2018, 2019) 参照。
- 41) 「2005年7月19日の全国職協定 テレワーク」。Accord national interprofessionnel, télétravail (2005.7.19)。
- 42) CAS (2009)。
- 43) リクルートワークス研究所 (2018)。
- 44) Orange, Accord sur le télétravail (2009.9.6). <http://gps.teletravail.free.fr/BDDaccords/2012%20et%20avant%20Accords%20TW/2009-09-06%20FranceTelecom-accord-teletravail-avecannexes.pdf> (2022.5.30 閲覧)
- 45) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- 46) Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.
- 47) 「テレワークの形態で行うことが可能な職務の割合は、週あたり3日を超えない。配置されている場所への出勤は週2日より少なくなることはない。第1項で定められた限度は月ごとに評価される」(第3条)。
- 48) 行政・公務員総局。
- 49) ただしコロナ禍においては Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 によって公務員のテレワークの緩和がなされた。一時的テレワークや例外的状況における週3日のテレワーク制限の解除等が盛り込まれた。最低週2日の出勤と最高週3日のテレワークという基本的な制限に対する例外的措置である。それまでは4条で産業医の意見があり、健康状態・障害・妊娠等による場合最大6カ月（一度更新可）3条の週3テレワーク制限の例外的措置が可能であったが、例外的措置は上記の理由に加え「部署へのアクセスまた事業所での労働が困難な例外的状況においてテレワークの一時的認可が申請され合意された」ときに可能と変更された。この点は Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 を経た現行でも同様である。なお2022年のテレワークに関する労働協約ではつながらない権利を守るための方策、またサテライトオフィスの拡充等が盛り込まれている。Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (2022.4.3)。
- 50) Conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et du travail à distance » (2017.5.23, <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2017/06/rapport-conjoint-conclusions-de-la-concertation-teletravail-7juin2017.pdf>)。孤立が労働者側のリスクとしてリストアップされている。
- 51) Malakoff Médéric (2018.1)。
- 52) IFOP はフランス世論研究所, SFL はリヨン不動産会社。
- 53) 2019年2月6日から3月4日, すなわちコロナ禍の以前にフランスにおいて行われた孤独に関する調査。10名以上の企業に勤務するパリ及び近郊の1619人の労働者が対象。
- 54) 2020年以降, テレワークにおける孤立について心理社会的側面を重視する研究が増加していること, そうした研究においてもテレワークの日数制限は依然として重要な対策と見做されていることがその根拠の1つとして挙げられる。一例として, 後述する上院報告書も引用している Chamoux (2021) 等が参照できよう。
- 55) この問題点についてはすでに Ray (2012) で検討されている。
- 56) DARES (2020.3)。
- 57) IFOP・SFLの調査は2019年と2020年でデータの提示が異なるため, コロナ禍の前後で比較するということはできない。また対象地域がパリ限定という点も注意を要する。しかしながら孤立(孤独)をテーマとした調査として重要である。
- 58) Sénat (2021.10.22)。これに先立ち, 委員会報告である Sénat (2021.2.4) においてもテレワークと孤立の問題が論じられている。
- 59) 上院がインターネット上に公開している2012年から2022年の文書 (rapport, compte rendus, question等) を対象に, テレワークにおける孤立に関する調査を行った。国民議会 (Assemblée nationale) については今後の調査課題としたい。
- 60) 他の方策としてはサードスペースの利用なども挙げられるが, 自宅でのテレワークに制限をつけるという意味合いにおいては類似している。
- 61) Ministère du travail, de l'emploi, et l'insertion (2020.8.31-2022.2.16)。
- 62) 2020年8月31日, 9月17日, 10月16日, 29日, 11月13日, 2021年1月6日, 29日, 2月16日, 3月23日, 4月8日, 5月18日, 6月9日, 9月1日, 10日, 11月29日, 12月8日, 2022

年1月3日, 21日, 25日, 2月16日, 28日の計21バージョンが存在する。

- 63) Le journal des femmes, santé (2022.4.25)。  
 64) Instruction DGT (2020.11.3)。  
 65) CE référé 19 octobre 2020, n° 444809. またこの経緯については Millet, S. (2021.1.11) を参照。  
 66) Ministère du Travail, questions/réponses « Télétravail en période de COVID-19 », version du 13 novembre 2020. 詳細は Revue Fiduciaire (2020)。  
 67) なお, ここに至るまで労働省はテレワークにおける孤立に対して無関心であった訳ではない。11月2日, Ministère du travail, de l'emploi, et l'insertion (2020.11.2) において, 主に中小企業を対象として, 労働保健サービス (Service de santé au travail : 企業内に存在するケースと, いくつかの企業を担当しているケースがある) に相談するよう呼びかけているが, コロナ対策に関わる4つの大きな支援骨子のうちの1つが孤立の予防に関するものである。また11月12日にはテレワークにおける孤立に関する調査内容を含む Harris interactive (2020) をホームページ上に紹介, 引用し「週5日中5日テレワークを行うことは大変な努力を要し, 時には孤立に苦しむことになる」と述べている (Ministère du travail, de l'emploi, et l'insertion (2020.11.12) を参照)。こうした労働省の孤立の問題に対する認識と, 後述するように2020年の全国職協定や行政裁判判決の結果などがあり, 1月6日の全国ガイドラインにおいて週1日の事業場への出勤を認める方針を採ることとなる。  
 68) 河野 (2021) にあるように, 2005年版の改定ではないため, 併存状態である。  
 69) なお「7.4 テレワークの職務編成」の項目にも孤立についての言及がある。  
 70) Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (2020.11.26)。  
 71) Cfdt et al. (2020)。  
 72) Circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État。  
 73) DARES (2021.3)。  
 74) PTI « Travailleur isolé : Que dit la réglementation ? »  
 75) Magneta « Comment prévenir les accidents du salarié en télétravail ? », PTI « Travailleur isolé : Que dit la réglementation ? », DATI Plus « Télétravail et Travailleur isolé » 等。  
 76) 金属工業組合。  
 77) 携帯用無線機の類。  
 78) 例えば Lambotte and Taskin (2020) は仕事場への復帰を支援し定期的コミュニケーションをとる心理社会的リスクの監査室の設置を提言している。

#### 参考文献

安達房子 (2010) 「テレワークの現状と課題——在宅勤務および在宅ワークの考察」『京都学園大学経営学部論集』20巻1号, pp. 49-70。  
 亀井卓也・大澤遼一 (2017) 「テレワークによる働き方改革の課題と処方箋」『知的資産創造』2017年7月号, pp. 36-49。  
 河野奈月 (2021) 「フランスのテレワーク法制の現状」『季刊労働法』274号, pp. 38-46。  
 佐藤彰男 (2012) 「テレワークと「職場」の変容」『日本労働研究雑誌』No. 627, pp. 58-66。  
 柴田洋二郎 (2009) 「フランスにおけるテレワーク——全国職協定による法的枠組みの考察を中心に」『季刊労働法』227号, pp. 137-148。  
 パーソル研究所 (2020) 「テレワークにおける不安感・孤独感に

関する定量調査 調査結果」。  
 平光良充 (2015) 「孤独感による自殺死亡と同居人の有無の関連」『厚生指標』62巻6号, pp. 16-19。  
 藤本真理 (2013) 「テレワークは労働をめぐる問題の救世主か」『日本労働研究雑誌』No. 636, pp. 115-116。  
 藤森克彦 (2022) 「社会的孤立の実態とその問題点についての考察」『季刊 個人金融』2022年冬号, pp. 10-20。  
 細川良 (2018) 「現代先進諸国の労働協約システム (フランス)」JILPT 労働政策研究報告書 No. 197。  
 —— (2019) 「ICTが「労働時間」に突き付ける課題——「つながらぬ権利」は解決の処方箋となるか?」『日本労働研究雑誌』No. 709, pp. 41-51。  
 みずほリサーチ&テクノロジーズ (2021) 『社会的孤立の実態・要因等に関する調査分析等研究事業報告書』。  
 リクルートワークス研究所 (2018) 『動き始めたフランスの働き方改革 テレワーク&リモートワーク』。  
 労働政策研究・研修機構 (2018) 「マクロン政権による労働法典改革」国別労働トピック。https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2018/01/france\_01.html  
 —— (2019) 『フランス労働法改革の意義と労使関係への影響』JILPT 資料シリーズ No. 211。  
 Auzero, G., Baugard, D. and Dockès, E. (2021) *Droit du travail. 2022 35e éd.* Dalloz。  
 Berkman, L. F., Melchior, M., Chastang, Jean-François, Niedhammer, I., Leclerc, A. and Goldberg, M. (2004) "Social Integration and Mortality : A Prospective Study of French Employees of Electricity of France-Gas of France: The GAZEL Cohort," *American Journal of Epidemiology*, Vol. 159, No. 2, pp. 167-174。  
 Boboc, A., Bouchareb, K., Deruelle, V. and Metzger, J.-L. (2014) « Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ? » *SociologieS*. https://doi.org/10.4000/sociologies.4873  
 Campéon, A. (2016) « Vieillesse isolées, vieillesse esseulées ? Regards sur l'isolement et la solitude des personnes âgées » *Gérontologie et Société*, Vol. 38, No. 149, pp. 11-23。  
 CAS (2009) *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*。  
 Cfdt et al. (2020) *Diagnostic paritaire relatif au télétravail*。  
 Chamoux, A. (2021) « Télétravail contraint en pandémie, nouveau risque psychosocial : réflexions sur les enjeux santé et l'accompagnement nécessaire » *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, Vol. 205, pp. 985-992。  
 CNAM (2020) « Télétravail, travail à distance. Pistes bibliographiques ». https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc\_num.php?explnum\_id=22552 (2020.5.30 閲覧)  
 CNAMTS (2006) « Recommandations R 416 ». https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/8971/document/r416-v2.pdf  
 CRÉDOC (2020) *10 ans d'observation de l'isolement relationnel : un phénomène en forte progression*。  
 —— (2021) *Les solitudes en France Un tissu social fragilisé par la pandémie*。  
 DARES (2004) « Le télétravail en France : 2 % de salariés le pratiquent à domicile, 5 % de façon nomade » *Premières synthèses* décembre, No. 51.3。  
 —— (2019) « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? »  
 —— (2020.3-2022.1) « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 »。

- DATI Plus « Télétravail et Travailleur isolé ». <https://dati-plus.com/teletravail-et-travailleur-isole/> (2022.10.24 閲覧)
- DGAFP (2016) *Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.*
- Diard, C., Hachard, V. and Laroutis, D. (2022) « Télétravail contraint et nouvel agencement organisationnel : quelles conséquences sur les risques psychosociaux ? » *Sociologie et histoire de la pensée économique du Québec* 67. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.16779>
- Dumas, M. and Ruiller, C. (2014) "Le télétravail: les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle?" *Management et avenir*, No. 74, pp. 71-95.
- Epitalon, G. (2017) « L'entreprise face aux défis du télétravail gris ». <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiC3bDFsfr6AhXUfHAKHQvYBH8QFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.lbmg-worklabs.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F05%2FArticle-de%25CC%2581fis-du-te%25CC%2581le%25CC%2581travail-gris-final-1.pdf&usg=AOvVaw19k2yvwLse-tjJqSeY55FG>
- Federal Ministry for Family affairs, Senior Citizens, Women and Youth [Germany] (2010) *European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life.*
- Fujiwara, Y., Nonaka, K., Kuraoka, M., Murayama, Y., Murayama, S., Nemoto, Y., Tanaka, M., Matsunaga, H., Fujita, K., Murayama, H., Kobayashi, E. (2022) "Influence of "Face-to-Face Contact" and "Non-Face-to-Face Contact" on the Subsequent Decline in Self-Rated Health and Mental Health Status of Young, Middle-Aged, and Older Japanese Adults: A Two-Year Prospective Study," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19(4), No. 2218.
- Hallépée, S. and Mauroux, A. (2019) « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? » INSEE *L'économie et la société à l'ère du numérique* Édition 2019, pp. 43-54.
- Hämmig, O. (2019) "Health Risks Associated with Social Isolation in General and in Young, Middle and Old Age," *PLoS One*, Vol. 14, No. 8, e0219663.
- Harris interactive (2020) *L'activité professionnelle des Français pendant le confinement*
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B. and Layton, J. B. (2010) "Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-Analytic Review," *Plos Medicine*, Vol. 7, No. 7, e1000316.
- Horsten, M., Mittleman, M. A., Wamala, S. P., Schenck-Gustafsson, K. and Orth-Gomér, K. (2000) "Depressive Symptoms and Lack of Social Integration in Relation to Prognosis of CHD in Middle-aged Women. The Stockholm Female Coronary Risk Study," *European Heart Journal*, Vol. 21, No. 13, pp. 1072-1080.
- Hwan, T.-J., Rabheru, K., Peisah, C., Reichman, W. and Ikeda, M. (2020) "Loneliness and Social Isolation during the COVID-19 Pandemic," *International Psychogeriatrics*, 2020 may 26, pp. 1-4.
- IFOP · SFL (2018) *Paris Workplace Les salariés jugent leur bureaux / Baromètre 2018.*
- (2019) *Paris Workplace Les salariés jugent leur bureaux / Baromètre 2019.*
- (2020) *Paris Workplace Les salariés jugent leur bureaux / Baromètre 2020.*
- ILO (2016) *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors.*
- INRS (2020) *Le Télétravail. Quels risques? quelles pistes de prévention?* <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384>
- Ladreyt, S., Luillier, D., Marc, J. and Favaro, M. (2013) « Isolement et solitude au travail : l'exemple des agents d'accueil de parcs urbains. Des effets pathogènes aux processus de régulation et de dégageant » *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol. 19, No. 3, pp. 263-278.
- Lambotte, F. and Taskin, L. (2020) « Stratégie de déconfinement, le cas des télétravailleurs ». <https://www.cartacaademica.org/post/strategie-de-deconfinement-le-cas-des-teletravailleurs>
- Le journal des femmes, santé (2022.4.25) « Vague de Covid en France : 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, pic, courbe ». <https://sante.journaldesfemmes.fr/fiches-maladies/2625401-vague-covid-france-date-courbe-1ere-2eme-3eme-4eme-5eme-6eme-pic/> (2022.5.30 閲覧)
- Liaisons sociales quotidien (2021) « Comment prévenir et prendre en compte l'accident du travail du salarié en télétravail ? » [https://www.unsaaerien.com/wp-content/uploads/2021/07/20210722\\_AT\\_Accident-en-teletravail.pdf](https://www.unsaaerien.com/wp-content/uploads/2021/07/20210722_AT_Accident-en-teletravail.pdf)
- Magneta « Comment prévenir les accidents du salarié en télétravail? » <https://www.magneta.fr/gestion-de-crise-teletravail-ou-seul-en-entreprise/> (2022.10.24 閲覧)
- Malakoff Médéric (2018.1) *Le comptoir MM de la nouvelle entreprise Regards croisés des salariés et des entreprises du privé sur le télétravail, Point presse-23 janvier 2018.*
- (2019.2) *Le comptoir de la nouvelle entreprise. Télétravail, regards croisés salariés & dirigeants. 2<sup>e</sup> édition Point presse-19 février 2019.*
- (2021.2) *Baromètre annuel Télétravail 2021 Regards croisés salariés et dirigeants du secteur privé-9 février 2021.*
- Marc, J., Grosjean, V. and Marsella, M. J. (2011) « Dynamique cognitive et risques psychosociaux: Isolement et sentiment d'isolement au travail » *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors* Vol. 74, No. 2, pp. 107-130.
- Millet, S. (2021.1.11) « Portée juridique du protocole national sanitaire en entreprise : le Conseil d'État confirme sa position ». <https://www.ellipse-avocats.com/2021/01/portee-juridique-du-protocole-national-sanitaire-en-entreprise-le-conseil-detat-confirme-sa-position/>
- Ministère du travail, de l'emploi, et l'insertion (2020.8.31-2022.2.16) *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.*
- (2020.11.2) « Des Services de Santé au Travail pleinement mobilisés pendant la pandémie ». <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiqués-de-presse/article/des-services-de-sante-au-travail-pleinement-mobilises-pendant-la-pandemie> (2022.12.27 閲覧)
- (2020.11.12) « Télétravail | Résultats d'une étude sur l'activité professionnelle des français pendant le confinement ». <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/teletravail-resultats-d-une-etude-sur-l-activite-professionnelle-des-francais> (2022.12.27 閲覧)

- Noguchi, T., Saito, M., Aida, J., Cable, N., Tsuji, T., Koyama, S., Ikeda, T., Osaka, K. and Kondo, K. (2021) "Association between Social Isolation and Depression Onset Among Older Adults: A Cross-national Longitudinal Study in England and Japan," *BMJ Open*, 11 e045834.
- Pennequin, N. (2020) "L'irruption du télétravail pendant la crise sanitaire lié à la pandémie de COVID 19," *Les Cahiers S.M.T.*, No. 37, pp. 19-23.
- PTI « Travailleur isolé : Que dit la réglementation ? » <https://pti.fr/travailleur-isole-reglementation/> (2022.10.24 閲覧)
- Ray, J.-E. (2002) « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion : le Droit à la déconnexion, droit à la vie privée au XXI siècle. » *Droit social*, No. 11-2021, pp. 939-944.
- (2012) « Légaliser le télétravail:une bonne idée? » *Droit Social*, No. 5-2012, pp. 443-457.
- Revue Fiduciaire (2020) « Télétravail : le document questions/réponses du ministère du Travail fait peau neuve ». [http://www.fnsa-vanid.org/wp-content/uploads/2020/11/Télétravail\\_-le-document-questions\\_réponses-du-ministère-du-Travail-fai....pdf](http://www.fnsa-vanid.org/wp-content/uploads/2020/11/Télétravail_-le-document-questions_réponses-du-ministère-du-Travail-fai....pdf)
- Riberolles, C. Krohmer, C. and Baret, C. (2021) « L'expérience du télétravail dans un hôpital public : Premiers enseignements pour la conduite du changement » *9<sup>e</sup> Colloque Santé, Marseille, 22 et 23 juin 2021 L'expérience patients et professionnels : nouveaux regards sur l'innovation en santé*. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03475261/document>
- Ruiller, C., Dumas, M. and Chédotel, F. (2017) « Comment maintenir le sentiment de proximité à distance ? Le cas des équipes dispersées par le télétravail » *RIHME : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, Vol. 27, No. 6, pp. 3-28.
- Savall, H., Zardet, V. [dir.] (2022) *Menaces et opportunités du télétravail EMS*.
- Schampheleire, J. and Martinez, E. (2006) « Régulation du télétravail et dialogue social. Le cas de la Belgique » *Revue Interventions Economiques*, Vol. 34, pp. 1-16.
- Sénat (2021.2.4) *Compte rendus de la délégation aux entreprises*.
- (2021.10.22) *Rapport d'information fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective (I) sur : « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? »* No. 89.
- Shiovits-Ezra, S., Ayalon, L. (2010) "Situational versus Chronic Loneliness as Risk Factors for All-Cause Mortality" *International Psychogeriatrics*, Vol. 22, No. 3, pp. 455-462.
- Taskin, L. (2021) « Les enjeux du télétravail pour l'entreprise : productivité, bien-être et lien social » *24<sup>e</sup> Congrès des économistes*. <https://www.congresdeseconomistes.be/wp-content/uploads/2021/11/Laurent-Taskin.pdf>
- Townsend, P. (1968) "Isolation, Desolation, and Loneliness," in E. Shanas, P. Townsend, D. Wedderburn, H. K. Friis, P. Milhøj and J. Stehouwer (eds.) *Old People in Three Industrial Societies*, NY: Routledge and Kegan Paul, pp. 258-287.
- Turbe-Suetens, N. (1995) « L'expérience pilote de télétravail sédentaire chez IBM-France en 1994 » *NETCOM : Réseaux, communication et territoires / Networks and communication studie*, Vol. 9, No. 2, pp. 407-415.
- UGICT-CGT (2020) *Le monde du travail en confinement : une enquête inédite*. <https://luttevirale.fr/wp-content/uploads/2020/05/RAPPORT-ENQUETE-UGICT-CGT-ss-embargo-V2.pdf>
- (2021a) *Enquête nationale sur le télétravail : dossier de presse*.
- (2021b) *Enquête télétravail : détail de chiffres*.
- UIMM (2021) « Télétravail et travail isolé ». [https://udimec.fr/sites/default/files/juillet\\_2021\\_-\\_teletravail\\_et\\_travail\\_isole.pdf](https://udimec.fr/sites/default/files/juillet_2021_-_teletravail_et_travail_isole.pdf)
- Valtorta, N. K., Kanaan, M., Gilbody, S., Ronzi, S. and Hanratty, B. (2016) "Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Coronary Heart Disease and Stroke: Systematic Review and Meta-analysis of Longitudinal Observational Studies," *BMJ Journals Heart*, Vol. 102, No. 13, pp. 1009-1016.
- Vayre, E. (2019) « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social » *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors*, Vol. 82, No. 1, pp. 1-39.
- WHO · ILO (2021) *Healthy and Safe Telework Technical Brief*.

〈投稿受付 2022 年 6 月 25 日, 採択決定 2023 年 1 月 6 日〉

おざわ・まこと 大阪公立大学国際基幹教育機構講師。  
 主な論文に「フランス 2020 年障害者雇用制度の変化——民間部門および公的部門における改革」『職業リハビリテーション』34 巻 2 号, pp. 2-11 (2021 年)。社会福祉学, フランス及びフランス語圏研究専攻。