21年9月27日日 経朝

広がる「つながらない権利」

就業時間外の連絡禁止、欧州が先行

新型コロナウイルス禍のなか、就業時間外の業務連絡を受けない「つながらない権利」が世界的に注目されている。テレワークが定着して私生活との境界が曖昧になり、長時間労働のリスクなどが高まったためだ。欧州などで法制化を進める国が増えた。日本も労組などが必要性を提言。柔軟な働き方と働き手の健康を両立させるルールづくりが求められる。

「私生活とのバランスをとれる在宅勤務を実現したい。働き手には『スイッチを切る』ことが認められるべきだ」。7月、新政策「ニューディール・フォー・ワーキング・ピープル」を発表した英野党・労働党のアンジェラ・レイナー副党首は、地元テレビのインタビューで強調した。

ワクチン接種が進み経済の正常化に向かう英国で、ポスト・コロナの働き方に関心が高まる。労働党はテレワークを標準的にする法制整備に取り組むとし、政策の柱につながらない権利の確立を盛り込んだ。

就業時間外にメールなどでの業務連絡を受けないことを働き手の権利とし、雇用主にこの権利を尊重する義務を課す。「自宅を『年中無休のオフィス』に変えないことが重要だ」（レイナー氏）。英労働組合会議（TUC）も同様に、つながらない権利の法制化を政府に求める。ジョンソン政権は、策定中の雇用法案にテレワークに関するルールを盛り込むことを検討しているもようだ。

つながらない権利は2017年、フランスが主要国で最初に導入した。労働法で、この権利を行使するための条件を労使交渉で取り決めることなどを求めた。イタリアなども同種の法令を整備した。

新型コロナの影響で、各国・地域の動きが加速した。欧州連合（EU）の欧州議会は1月、欧州委員会に、加盟国がつながらない権利の法制化を進めるよう求める法案策定を促す議案を可決。メキシコやアルゼンチンもテレワーク法などで同権利を盛り込んだ。カナダでは法制化を議論する政府の諮問委員会ができた。

在宅の「副作用」

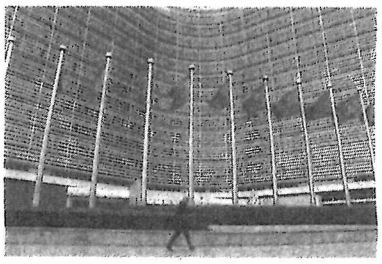
大半の国で違反への直接の罰則はないが、働き手が権利の制限を理由にした訴訟を起こしやすくなる。フランスでは従業員に時間外の業務連絡への対応を求めた企業に、損害賠償責任を認めた判例もある。

なぜ、つながらない権利の普及をコロナ禍が後押ししたのか。長時間労働などテレワークの副作用への懸念が背景にある。

EUの専門機関、欧州生活労働条件改善財団が20年4月に欧州主要国で実施した調査では、テレワークをしている働き手の27%は所定労働時間を超えて自由時間中にも働いていると回答した。15年の調査での全労働者における割合（8%）の3倍以上になった。

英労組のプロスペクトが4月に英国で実施した調査では、コロナ下でテレワークを始めた人の35%がメンタルヘルスが悪化したと回答。うち4割が「公私の切り替えができない」ことを理由として挙げた。

日本でもつながらない権利を求める声が出てきた。連合は20年9月に示した「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」で、就業規則で時間外や休日のメール送付を原則禁止し、不利益な人事評価をしないように定めることを提言した。日本労働弁護団も21年2月、つながらない権利の立法化を求める意見書を公表した。



EUもつながらない権利の法制化に動く（欧州委員会本部）

ただ日本政府の反応は鈍い。厚生労働省が3月に改訂したテレワークのガイドラインでは、従来「原則禁止や許可制が有効」とされてきた深夜・休日労働は、「あらかじめ時間帯などを設定すること」が推奨されるなど要件が緩和されたが、長時間労働対策は「時間外メールの自粛が有効」などの記述にとどまった。

日本はもともと仕事とプライベートの境目があいまいで、時間外の業務連絡にも抵抗感は薄い傾向がある。NTTデータ経営研究所の3月の調査では、就業時間外の緊急性のない業務連絡について「対応したいと思う」が18・6%、「対応するのはやむを得ないと思う」が46・7%だった。

労働法に詳しい竹村和也弁護士は「テレワークでは働き手が仕事に没入し、業務時間外であるにもかかわらず自発的に連絡することが普遍化する。労働安全衛生法などで、使用者側の最低限の義務を規定する必要性は高い」と指摘する。

企業は独自策

一部の企業は独自の取り組みに動く。ユニリーバ・ジャパンは16年、午前5時から午後10時までの間で社員が自由に勤務時間を決められる働き方を導入。特別な理由がある場合を除き、深夜や休日にはメール連絡しないルールも設けた。パソナグループも午後8時半以降、業務端末を強制的にシャットダウンする仕組みを導入している。

ユニ・チャームはコロナ前から時間外のメールや電話は自粛していたが、20年夏にコアタイムなしのフレックス勤務制に移行し、さらに仕組みを柔軟にした。各自がオンラインの予定管理システムで同僚の勤務時間を確認し、勤務時間中の連絡を推奨している。

システム構築のサーバーワークスでは、社内の業務連絡に使うチャットツールについて、各従業員が就業時間外のメッセージの通知機能をオフにできるようにしている。太田奈津希人事部長は「自ら仕事のやり方を選べるようにすることが重要だ」と話す。

必要に応じて働く時間帯を変え、育児や介護などとも両立しやすくなる柔軟性がテレワークの利点のひとつだ。法律で一律に連絡制限を敷けば、こうした柔軟性をそぐ恐れもある。個々の働き手の事情に合わせ、制限の程度や手法を細かく調整するのが望ましい。

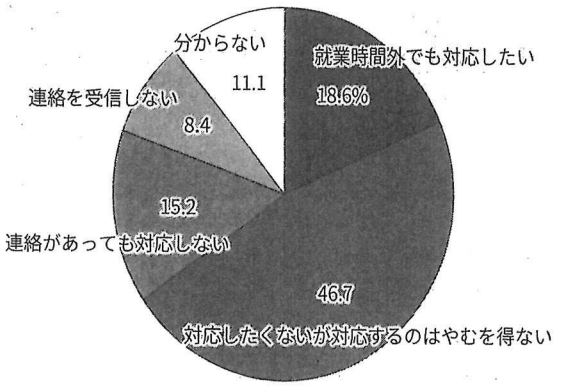
企業の自発性に期待するだけでは対応に差が出る。つながらない権利を含むテレワークのルールについて、労使協定の締結を企業に促す法律の制定などが効果的といえそうだ。

（雇用エディター　松井基一）

在宅勤務で関心強まる

「つながらない権利」を巡る主要国の動き	
英国	2021年7月、野党・労働党が「つながらない権利」法制化などを目指す政策発表
アイルランド	21年4月、政府の専門委員会が指針策定
日本	21年3月、厚労省がテレワークのガイドラインで、長時間労働対策として時間外のメール送付の自粛を例示
メキシコ	21年1月、テレワーク法で、つながらない権利の尊重を使用者の義務に
カナダ	20年10月、政府が労使の代表からなる諮問委員会を発足。法制化の議論開始
フランス	17年、主要国で初めて労働法につながらない権利を規定

就業時間外の業務連絡（電話・メール）についての考え方



（注）NTTデータ経営研究所調べ。2021年3月実施。