

「ワーク&ライフバランス」「勤務間インターバル」と 「つながらない権利」

コロナ禍でテレワークが増えると「つながらない権利 (The right to disconnect)」の法制化を進める国が増えています。

「電子の首輪」

フランスでは2016年7月21日、労働法・「労働・労使間対話の近代化・職業保障に関する法律」(通称エルコムリ法案)改正がおこなわれ、17年1月1日から労働者が勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利が保障されました。「つながらない権利法」と呼ばれています。

それまでは、365日24時間、いつメールなどで連絡が来るかわからないという緊張状態を強いられ、帰宅後やバカンス中も仕事の対応を続けてざるを得なく、「電子の首輪」(電子的に常時つながれている犬)といわれていました。

改正法は、社員50人以上の企業に対し、労働組合と合意をしたうえで、勤務時間外の社員の完全ログオフ権(メールなどのアクセスを遮断する権利)の定款の策定を義務付けています。社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でています。

欧州議会が法制化を進める決議

コロナ禍でテレワークが進められましたが、さまざまな問題が続出しています。その中に労働時間の長時間化がありました。

この状況を受け、欧州議会雇用委員会は20年12月2日、法的拘束力はありませんが、「つながらない権利」を認める議決の可決を発表しました。これをうけ、欧州連合の欧州議会は1月、欧州委員会に加盟国が欧州の全労働者を対象としたつながらない権利の法制化を進めることを求めるEU指令を提案することを促す議案を可決し、将来の法制化に向け、欧州委員会とEU各国に提出されました。

決議を主導したマルタの社会主義政治家・アレックス・アギウス・サリバ氏によると、ここ数カ月間のリモートワークにより、多くの労働者が孤独、倦怠感、鬱病、バーンアウト(燃え尽き症候群)、筋肉や目の病気などに悩まされているといいます。サリバ氏は「常に連絡可能でなければならない状況が増していて、無給の残業やバーンアウトの原因になっています」と指摘しました。

また別の議員も「従業員が24時間スマホやメールで対応できるようにしなければならぬのは、精神的健康と幸福に有害」としたうえで、「労働者は雇用者の報復を受けることなく、オフラインにできるべきだ」と主張していました（『DW.com』）。

欧州ではこれ以前からイタリア、ベルギー、オランダ、ルクセンブルクなどで同様の権利が認められています。

「スイッチを切る」のは権利

イギリス労組のプロスペクトが4月に実施した調査では、コロナ禍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」ことを理由としてあげました。

7月、イギリス労働党は新政策「ニューディール・フォー・ワーキング・ピープル」を発表しました。アンジェラ・レイナー副党首はインタビューで「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」と強調。就業時間外にメールなどでの業務連絡を拒む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し、「自宅を『年中無休のオフィス』に変えないことが重要だ」と訴えました。

イギリス労働組合会議（TUC）も同様に、つながらない権利の法制化を政府に求めています。

ジョンソン政権も、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にはいりました。

アイルランドは昨年4月、政府の専門委員会が指針を策定しました。

ポルトガル議会は11月15日までに、企業が就業時間外の労働者に連絡することを原則として禁じる法律を成立させました。コロナ禍で在宅勤務が広がるなか、平日の深夜早朝や週末、祝日など就業時間の枠外で電話やメールで連絡することを禁じます。ただし、緊急時には連絡できるなど例外は設けられています。違反企業には売上高に応じて613～9690ユーロ（約8万～約126万円）の罰金を科す場合があります。企業が勤務時間に関係なく従業員に連絡する事例が増えている背景にありました。

メキシコやアルゼンチンもテレワーク法などで、権利を盛り込みました。カナダでは法制化を議論する政府の諮問委員会が発足しました。

つながらない権利がワーク&ライフバランスを保障

フランスが「つながらない権利」を制定したのは16年で、テレワークによる弊害が理由ではありません。スマホやメールの普及によって人びとの働き方が変わり、オフィスを離れようがバカンス中であっても仕事の連絡が頻繁に入るようになったことへの対応です。

1968年の五月革命をきっかけにして、70年代には社会が大きく変化し、企業や女

性、家族のありようのとらえ直しがおこなわれます。さまざまな要求から「ワーク&ライフバランス」の生活が浸透していきます。

ワーク&ライフバランスは男女共同の子育てや介護を推し進め、さらに地域共同体での活動や社会活動への参加をうながしました。またそれらを保障する要求も展開されました。

「ワーク」以外の時間は自分のものです。それを保障させたのが「勤務間インターバル」です。

1993年、欧州では労働者の健康確保のための「勤務間インターバル」の導入を始めました。EUのルールでは「11時間」が重視され義務づけられています。

スマホやメールの普及がそれに浸食します。突然の連絡があるとの思いは、解放感を奪い、心身に緊張を強い続けます。心の切り替え、心身を休めることができず、連絡があつたら仕事モードに切り替わるため、休息が切断されて満足にとれず、疲労が蓄積されていきます。

ワーク&ライフバランスどころではなく、家族や友人との関係も悪化させてしまいます。

つながらない権利が保障されないことは、獲得してきた成果を反故にしました。それへの拒否反応から議論が始まりました。

ワークをこなしたうえでライフもこなす

では、日本ではどうでしょうか。

ワーク&ライフバランス、勤務間インターバル、つながらない権利のいずれも浸透してないだけでなく言葉自体もまだなじみが薄いです。政労使ともに本気度がありません。

ワーク&ライフバランスは企業がイメージを高めるために推進を掲げたりしていますが、かけ声だけで、実態は、ワークをきちんとこなしたうえで、自助努力でライフ（家事）もこなすことを奨励しています。

それどころか、業務削減が伴わないかけ声は、風呂敷残業（持ち帰り残業）が増えているといわれます。また、自社の労働者には奨励しても、その付けを下請系列企業・下請に回しているところもあります。ワーク&ライフバランスが個人的なものにとらえられ、社会的に共有する制度には至っていません。自助努力では勤務間インターバルすら確保できなくなっています。

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ました。

日本労働弁護団も今年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ました。

労働者の生活と健康維持のための規制を

厚労省は、働き方（働かせ方）改革で勤務間インターバルを政策に掲げましたが最低時

間も定めていません。一時、8時間の案を提示しましたが通勤時間を含めてのこの数字はワーク&ライフバランスからはかけ離れたものです。さらに、過労死等が発生した場合に、8時間のインターバルを保障していたから違法ではないと居直る企業がでてくることも予想されます。

勤務間インターバルについては、就業規則や労使協定で十分な休息時間がうたっているのであえて設ける必要はないという企業もあります。しかし逸脱している企業が多くあります。

厚生労働省が昨年3月に改訂したテレワークのガイドラインは、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、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ています。

簡単にいうと、時間外労働についての労使協定の範囲を超えてないで、時間外手当を支払えば合法・構わないという方針です。

ワーク&ライフバランス、勤務間インターバル、つながらない権利のいずれも労働者の健康や労働安全を考慮したものではなく「経済」を優先させるものになっています。

日本の労働者は四六時中、心身ともに会社に従属させられ、それを受け入れています。長時間労働をおこなうことが企業から献身性を評価されると思い込み、帰社後にくる連絡も期待されているからと受けとめます。労働者間の献身性の競争は連帯意識を奪い、職場の閉鎖性を生みだします。

一方、企業は、長時間労働は生産性が向上につながっていると捉えています。

しかし、心身が疲労している状態では生産性は向上しません。最終的には過労死などを発生させ、人材を失うことになってしまいます。

そして献身性の犠牲になっているのが「妻」や家族です。その結果が、さまざまな分野での日本の女性の地位を下げ、また生きづらい社会にしています。しかしその自覚が夫婦共にありません。

NTTデータ経営研究所の昨年3月の就業時間外の緊急性のない業務連絡についての調査では、「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%でした。その背景には、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が薄い傾向があります。それがさらに同僚にも影響していきます。

孤立間のなかで「つながる」ことで雇用不安を解消し、スマホが受動的コミュニケーションの手段になっているということもあります。多くの人が常に身近なところから手放し(せ)ません。

自身の生活や健康を犠牲にして会社に貢献する姿が悲しい現実になっています。

企業が規制と、労働者が生活と健康維持のために権利を主張して遵守させるための規制が必要です。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター