

# これからの働き方改革と健康経営における労働問題

## －「つながらない権利」を中心に－

Right to Disconnect: The Labor Issues Addressed in the Reform of Working Practices  
and the Healthy Company

山本靖\* 内田亨† オルシニ・フィリップ‡

### 要約

ワーク・ライフ・バランスのオンとオフの境界線を明確化させるため、労働者が勤務時間外に仕事のメールや電話などへの対応を拒否できる権利を、つながらない権利(right to disconnect)という。

フランスは、このつながらない権利に関して全世界の中で最も議論が進んだ国だといえる。2017年1月1日を発効日として、フランスでは、従業員に対して就業時間後の接触が認められなくなった。その他、ドイツ、イタリア、カナダ、フィリピン、米国ニューヨーク州で次々とつながらない権利の法制化が行われている。

つながらない権利は仕事のありようを改善するといえるが、全て適用して良いのかまだ疑問の余地がある。日本でもつながらない権利が認められるならば、全世界を相手にするビジネスではつながらない権利の法制化されていない国の企業とは競争上不利になる。

また、つながらない権利の法整備あるいはルール作りが行われない場合には、以下の潜在的な課題が持ち上がる可能性がある。一点目は、裁量労働制の労働者と裁量労働制が適用されない労働者に対する、労働時間と賃金である。二点目は、裁量労働制ではない労働者による、就業時間後の簡単な返事、ショート・メッセージ、ショート・テキストによる単純業務への時間外労働の時間と賃金である。三点目は、ハラスメントである。

### キーワード:

**つながらない権利、ワーク・ライフ・バランス、Z世代、働き方改革、健康経営**

### 1. はじめに

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)(以降、「働き方改革関連法」と記す)が、2018年7月6日に公布され、2019年4月に施行された。この法律改正により、労使が合意すれば上限無く時間外労働が可能な現行の労働基準法の仕組みを改め、「36協定」<sup>1</sup>でも超えることのできない上限を法定する方針が決

\* Yasushi Yamamoto 山本靖&アソシエーツ 代表

† Toru Uchida 新潟国際情報大学経営情報学部経営学科教授

‡ Philippe Orsini 日本大学経済学部准教授

められた。そして、長時間労働の是正のみならず、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置が講じられることとなった。今回の法律改正は、明治期の産業近代化および発展の歴史とともに形成、定着してきた雇用制度環境を抜本的に変革することになる。終身雇用、年功序列、企業内組合として知られている日本的経営が崩壊していく中で、さらに個人の働き方に対して一大変革をむかえた。

こうした環境下、健康経営を通じて働き方改革を進める経営の議論が展開されてきた。津野陽子・尾形裕也・古井祐司(2018)は、「健康と生産性を合わせてマネジメントするためには、職場要因への介入が必須であり、健康経営推進のためには働き方改革と一体として取り組むべきである」<sup>2</sup>と述べている。

「健康経営 (Healthy Company)」とは、ロバート・ローゼン (Rosen, H. Robert) が提唱した経営哲学である。彼は、「健康経営」が、社員に有意義な生活をもたらし、社員やチームの能力を引き出し、企業収益を向上させる枠組みとしている。この枠組みの目的は、社員満足度の向上、健康増進、幸せの向上、企業収益の増加などをすべて達成することであり、企業に新たな展望をもたらした。「健康経営」は、従来の健康管理を経営の戦略的な視点で捉え、従業員の健康管理に対してより積極的に投資していく経営である。昨今、健康管理という枠組みを超えた、働き方改革と一体として取り組むべき、「健康経営」に注目が集まっている<sup>3</sup>。

健康経営を進めていく上で重要な点は、働き過ぎを防ぐことで、働く人々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」(以降 WLB と記す)を実現することである。昨今の IT という技術革新によって、瞬時のコミュニケーションの実現と生産性の向上の達成がなされると同時に、従業員の WLB を変化させつつある。つまり、この技術革新は、従業員がいつ、どこで、どれだけ働くかということも変容させてきた。現在、多くの従業員は、一日の仕事を特定の時間に完全に終了させることが困難になってきている。その理由は、次のとおりである。従業員は、自宅に仕事を持ち帰るつもりがなくとも、いつでも、どこでも、スマートフォンやパソコンなどの電子デバイスを使って、電子メールの読み書き、報告書の作成、折返しの電話、仕事を遂行するための学習等に費やすことが可能だからである。

業務時間終了後であっても、あえてこうした技術革新のツールを利用しながら自宅でも業務活動をする従業員もいるだろう。ネットにつながっている限り、「逃げ場」がないのである。我々の生活に利便性をもたらしてきた技術革新は一方で、従業員の WLB の破壊を引き起こしているのである。つまり、仕事の業務時間と私的な時間の境界線を消し去り、新たに潜在的に議論が必要となる労働問題を招来しているといえる。多様な WLB によって労働時間を削減させるといいつつも、この IT という技術革新が労働者のプライベート時間の犠牲の上に成り立つ、実質的な労働時間の延長を引き起こす可能性がある。

## 2. 「つながらない権利」とは何か

現在まで絶え間なく生み出される技術革新、たとえば、スマートフォン、パソコン、タブレット端末、スマートウォッチの他、様々なデバイスに、従業員は常に接している。これらデバイスを通じて、電話、電子メール、ショート・メッセージ、SNS (Social Networking Service) <sup>4</sup>、ゲーム、動画や音楽鑑賞、ウェブ検索、乗換検索、その他様々のサービスを利用し、快楽主義的な生活そして実利的な価値の恩恵を受けることができている。

こうした一連のサービスが利用できることで、いつでも、どこでも、個人、仲間、企業等の組織体に、即時に情報を発信できる。このことは、常に高い利便性を求めていこうとする人間の本質に合致する。そして、こうしたサービスによって、工作上、個人や組織へ与える経済学的な効用の大きさは測れない。しかしながらそれらサービスの主体企業や団体等が過剰に市場を制覇したり、サービスの提供が過剰に拡散したりする現象は、今まで形成されてきた社会常識として考えられてきた WLB に、不適切な変化をもたらす要因であると指摘されている<sup>5</sup>。

2011 年に米国 Google によって買収された米国の携帯電話メーカーである Motorola Mobility の 2012 年の調査によれば、米国での一日あたりの携帯電話の利用は平均最低でも 100 回、そして欧州とアジアでは、平均最低 150 回であった<sup>6</sup>。ただし、この携帯電話の利用の中には、時間やアラームやカレンダーの確認、ブラウザで情報収集、カメラの利用、音楽鑑賞、検索、地図の利用、携帯電話の課金確認等は含まれていない。フランスでは、インターネット・ユーザの 3 分の 2 の人が起床して最初にする行動が自身の電子メールを開くことであり、65%は日中 5 分ごとに電子メールをチェックしている<sup>7</sup>。日本では 2019 年のメディア環境研究所<sup>8</sup>のメディア定点調査によれば、「携帯電話・スマートフォン・タブレット端末」の接触時間は 1 日当たり平均 140 分以上、パソコンを含めると 200 分以上である。

こうした現象は、もはや医学用語でいう「侵襲」に相当する<sup>9</sup>。「侵襲」とは、たとえば、病気、怪我、そして手術・注射・投薬等の医療処置であり、生体内に何らかの変化をもたらす行為である。医学では、人体には内部環境を一定に保とうという働きがあることが知られている。こうした働きを恒常性 (homeostasis) という。この恒常性を乱す可能性がある刺激が侵襲である。この「侵襲」は人間へのストレスとなる。病気、怪我、医療処置は身体への大きな刺激、苦痛である。病人となれば、仕事を休むことで自分がこれまで築いてきた役割や立場が変化したり、不安を感じたり、気持ちの落ち込みが起り易くなる。家庭の中でも、家庭内の役割や立場の変化、経済的問題等も「侵襲」を引き起こす可能性がある。ストレスは心にも影響を与える。心理的ストレスが大きくなると、場合によっては「うつ」状態になる。

この「侵襲」は、身体への行為とは限らない。たとえば、「メッセージを必ずチェックしなければならない」という慢性的行為、「返事を必ず返さなければならない」という強迫観念、「常につながっていないといけない」というプレッシャー等は、人体に供わっている恒

常性を乱す可能性がある。そしてストレスや精神的疲労を引き起こすものである。Tarafdar et al.(2015)の研究によれば、IT企業の従業員の65%で精神的ストレスや精神的疲労をもつ傾向が見られると述べている<sup>10</sup>。ITという技術革新が多様な電子デバイスを通じて人へのコミュニケーションを可能にしたが、人へ常にあるいは過度に情報を与えるならば、人間の恒常性を乱すことになるだろう。そうであれば、常にあるいは過度につながるという現象は「侵襲」といえる。

元フランス教育大臣のBenoit Hamonは、「ホワイトカラーと呼ばれる現代の多くの従業員は、物理的に事務所を離れたとしても業務時間が終了したとはいええない状況にある。まるで、電子的ともいえる首輪をつけた飼い犬状態である」<sup>11</sup>と述べている。今では、数多くの真面目な従業員が、顧客、同僚、上司から、土日祝日平日に関わらず常に、様々な電子的通信手段によって連絡を受けている状態である。労働者の働き方は、いつでもどこでも仕事につながることができ、ますます、オンとオフの境界線が曖昧になっている。

こうしたWLBのオンとオフの境界線を明確化させるため、労働者が勤務時間外に仕事のメールや電話などへの対応を拒否できる権利を、つながらない権利(right to disconnect)という<sup>12</sup>。フランスが世界で初めて法制化した<sup>13</sup>。

今、このつながらない権利のルールの適用について真剣に考えなければならないことは、世代間の技術革新に対する感度の違いも考慮することである。世代に関する定義は必ずしも厳密に決められているわけではないが、リンダ・グラットン(Linda Gratton, L.)は、米国市民の世代を表1のように定義している。

表1 米国市民の世代の定義

| 世代名                     | 生まれた年代       |
|-------------------------|--------------|
| ベビーブーム世代 (Baby boomers) | 1945年～1964年頃 |
| X世代 (Generation X)      | 1965年～1979年頃 |
| Y世代 (Generation Y)      | 1980年～1995年頃 |
| Z世代 (Generation Z)      | 1995年以降      |

出所 Gratton, L. (2011) The Shift

ベビーブーム世代は第二次世界大戦終結後に、出生率が上昇した時期に生まれた世代である。日本では団塊の世代といわれるが、米国では1964年頃までに生まれた世代を指すことが多い。学校や社会では、コンピュータや電子デバイスというデジタル環境というよりも、主に鉛筆やノートといったアナログ・ツールを使って教育を受け、業務をこなしてきた。WLBという概念もなく、私生活よりもより仕事を生きがいに、がむしゃらに働いてきた世代である。

X世代は、就業を開始してしばらく時間が経過してから、インターネットの始まりを直面した。つまり、仕事上でパソコンというコンピュータを利用しない時代から、パソコンを

各自が仕事に利用する革新時代を経験している。この世代の携帯電話やスマートフォンの利用はさらに先である。X世代の多くはデジタル的な手段に理解を示しながらも、アナログ思考も持ち合わせている傾向にある。

1980年～1995年ごろ生まれのY世代は、2000年代初頭に就業を開始した。この世代は、インターネット普及前の時代に生まれた最後の世代で、幼少期から青年期にIT革命を経験した。就業開始前後から自身のパソコンを使ってプライベートの生活を楽しんだり、仕事では企業から提供されるパソコンで業務に使用したりした。思春期にインターネットの大きな普及を経験しており、現時点でインターネットを駆使して活躍している世代である。この世代はSNS等を駆使して、多様な情報を強力に援用し始めた世代でもある。つまり、それ以前の世代と異なり、ITに関してはより高度な教育を受けた世代といわれている。この世代は、WLBを尊重しつつ、さらにそのバランスを維持するキャリア形成を模索している。

1995年以降に生まれたZ世代は、Y世代よりも、インターネットという最先端の技術や環境が進展しており、幼少期からインターネットを前提とした生活をしている。携帯電話からスマートフォンへの進展とSNSの急速な普及を経験しているので、個人の情報発信があたりまえになっている。パソコンも使えるが、スマートフォンを日常的に使う傾向にある「スマホ世代」である。このZ世代が就業を開始している現在、仕事の業務の時間と私的な時間の境界線を消し去り、破壊されつつあるWLBに対するストレスや負荷に関する問題は、それ以前の世代よりもっと深刻化する可能性が大きい。なぜなら、生まれてから物心がついた幼少期からインターネットに常に接触し、先の世代より長時間、密に接しているからである。

久保智英（2017）はこうした中、「情報通信技術の発達による飛躍的な労働生産性の向上は、これまで労働者の生活時間のゆとりではなく、逆に新たな作業時間に結びつく可能性があること」そして「その影響により、労働者の働き方は、いつでもどこでも仕事につながることであり、ますます、オンとオフの境界線が曖昧になるかもしれないこと」、と問題点を指摘している<sup>14</sup>。さらに、その疲労対策として、「オフには物理的に仕事から離れるだけではなく、心理的にも仕事の拘束から離れられるような組織的な配慮と個人的な対処が重要であること」ならびに「最近、注目されている勤務間インターバル制度<sup>15</sup>と、勤務時間外での仕事のメールなどの規制としての『つながらない権利』のルールづくりが疲労対策として有効である」ことを述べている<sup>16</sup>。公と私の境界線がもともと曖昧なわが国の労働者にとっては、オフを確保することが近未来に生じうる労働者の疲労問題に対しての有効な手立てとなるだろう。

参考までに、SCSK株式会社等幾つかの一部上場企業のトップとして経営してきた山崎弘之氏は、次の通り述べている。「管理者がもし時間外に部下に通達・命令したいならば、とりあえず、それは我慢して、まずは管理者自身宛てにそのメールを送信したらいい。そして翌日早朝の就業時間帯にあらためて、部下に通達・命令のそのメール送信を行えばいい」<sup>17</sup>。まだ企業内でつながらない権利というルール作りができていない企業の経営者は、

こうした配慮をし始めている。

### 3. 法整備やルール作りの動き

全世界を見渡すと幾つかの国では、つながらない権利に関して議論が進み、法整備が行われている。以下では、フランスその他各国の現在の法整備の概況を述べる。

#### 3.1 フランス

つながらない権利に関しては、フランスが全世界の中で最も議論の進んだ国だといえる。2017年1月1日を発効日として、フランス企業の経営者は、その従業員に対して就業時間後の接触が認められなくなった。前述の通りフランスは、就業時間後の電子的通信手段の規制に関する法律を採択した最初の国である。この法律によって経営者はつながらない権利に関して二つの選択肢を選ばざるを得なくなった。一つは、「従業員が就業時間以降の業務に関するデジタル通信に対して、経営者は何らかの規定を準備して従業員に通知しなければならない」。あるいは、「つながらない権利に対して、経営者は、従業員と直接、宣言書契約書を締結しなければならない」ということである。どちらにせよ、フランスで企業を営む経営者は、従業員のつながらない権利を保護するために取り組まなければならない。

以下にいくつかのフランスでの具体例を示す。

まず、就業時間を過ぎるとパソコン上でのアラート、すなわちつながらない権利をリマインドするメッセージが出現する。もう少し発展させた例としては、ミシュランの例が挙げられる。ミシュランのシステム<sup>18</sup>では11時間以上空けずにデジタルツールでつながる、または時間外に5回以上つながった場合、本人とその上司に電子メールが送られる。そのメール内容は、頻繁に送られることに対して話をしなければならぬ。それが何度も続いた場合、その上司の上司と人事担当者にもメールが行く<sup>19</sup>。したがって、従業員は、そうならないように気を付けなければならない。

#### 3.2 ドイツ

ドイツ社会民主党 (Social Democratic Party) の党首を務めていた政治家 Andrea Nahles が、労働・社会大臣を務めていた2014年以来、「抗ストレス法案 (Anti-stress)」を提唱してきた。これは労働者の就業時間以外に、企業は労働者に接触してはいけないという法案である。Haridy(2018)によれば、継続的に企業から接触を受けるストレスがドイツにおける労働者の早期退職の増加を引き起こしているとの報告もある<sup>20</sup>。

ドイツの経営者はこれらを受けて、就業時間後の規制に関して大胆に一步踏み出している。フランスのように法律としてまだ採択されていないが、実質的にドイツの経営者はそれに準じた運用を行っている。フォルクスワーゲン社がドイツでは最初の適用会社である。まずはメールの返答の制約時間を、午後6時15分から翌日午前7時までとした。他にダイムラーベンツ社はさらにその規制を強化させた会社である。まず休祝日の従業員個人宛て

のメールは通達されないように全てそれらのメールが消去されることとなった。さらに追加処置として、休祝日の従業員宛てのメールは全て消去される旨をメールの送り手に自動返信されるようになった。この趣旨は単に休祝日の連絡回避だけでなく、休祝日明けに、山のように溜まったメールからのストレスを軽減させることで、安心して業務が開始できるようにすることにある。

### 3.3 イタリア

イタリアでは2016年から、つながらない権利とスマート・ワーキングに関する法案化が議論されてきた。そして、つながらない権利に関する法案が2017年に承認された<sup>21</sup>。つながらない権利を保障する法令の導入により、企業はその環境整備を義務付けなければならない。基本的に内容はフランスを参考にしている。

### 3.4 カナダ

フランスでつながらない権利の法律が制定されて以来、カナダでも議論が続けられてきた。就業時間の午前9時から午後5時以外でもビジネスに関する行動が散見される他、カナダという土地の大きさから従業員が時差のある地域の組織から返信を求められたりする場面があるという<sup>22</sup>。こうしてカナダのケベック州の議員総会で、条例案（Bill n°1097: Right-to-Disconnect Act）が2018年3月22日に提議された<sup>23</sup>。労働者の就業時間後の業務の認可に関する条例案である。適切な行動指針の掲載を拒否する従業員数100人未満の企業には、1千から1万5千カナダ・ドル<sup>24</sup>の罰金が課せられる。100人以上の企業の場合、2千から3万カナダ・ドルの罰金である。あくまで本条例案は2019年5月時点で審議中段階であるが、従業員のつながらない権利の必要性についての課題が世の中に提示されたといえる。カナダ政府はケベック州という単なる地方自治体だけでなく、カナダ全体の問題であるとして法案化の検討を開始している<sup>25</sup>。

### 3.5 フィリピン

フィリピンでは、2017年につながらない権利に関する法案が国会代議員（両院制の下院）に提出された<sup>26</sup>。労働者の就業時間外に業務に関する電子的手段による連絡を遮断することが趣旨である。他に企業側は就業時間外の業務命令に背いた労働者に対して、叱責、罰則、懲戒処分を果すことができなくなる。

### 3.6 米国ニューヨーク州

2018年3月22日、ニューヨーク州議会の Rafael Espinal が、「つながらない権利」条例案を提案した。この条例案は、私的企業の従業員に対して、就業時間外に、内外の報復の脅威なく、様々な電子的な通信手段による連絡に対して返答しない旨の権利を付与するというものである。経営者は、就業時間外においては、従業員に対して、電子メールやその

他の通信手段によるアクセスを法的に強いることはできなくなる。条例案は、10人以上の従業員の企業で、病欠による休暇、有給休暇、一般的な就業時間外に適用される。従業員がいやがらせ等を受けた場合には、従業員はその告発をすることが可能である。それが法的に有効と判断された場合には、企業は罰金を課される。本条例案が可決された場合、米国の他の州でも同様な動きが取られるであろう。2020年1月2日現在、Ahmed(2020)<sup>27</sup>によると、本条例案はまだ前進が見られていない。

#### 4. 今後のつながらない権利に関する課題

つながらない権利は仕事のありようを改善するといえるが、全て適用して良いのかまだ疑問の余地がある。たとえば、フランスの企業が商いをするにあたって、中国やインドなどの企業と競争する場合がある。つながらない権利が認められていない国の企業はこうした制約がないから、つながらない権利が認められたフランスの企業経営者は、明らかに競争上不利になると考えるであろう。したがって、日本でもつながらない権利が認められるならば、全世界を相手にするビジネスではこうした特定の国の企業とは競争上不利になる。

さらに、多少の私生活を犠牲にしてでも仕事に生きがいと幸せを求めてきた、ベビーブーム世代は、WLBを明確化させるつながらない権利に対して多少の違和感を持つ人が少なくない。なぜなら、現時点で企業に働いているベビーブーム世代の多くは、企業の管理者側に立っているからである。ベビーブーム世代とZ世代の歳の差は、およそ30歳から50歳である。仕事、私生活、WLBに対する感覚や重要度に対して、世代間格差があるのは当然である。

一方、つながらない権利の法整備あるいはルール作りが行われない場合には、以下の潜在的な課題が持ち上がる可能性がある。

一点目は、裁量労働制の労働者と裁量労働制が適用されない労働者に対する、労働時間と賃金である。裁量労働制とは、業務遂行の手段や方法、時間配分等を労働者の裁量に委ねた労働形態である。その労働者は実際の労働とは関係なく、労使間で予め定めた時間分を労働時間とみなして、企業は労働者に賃金を支払う。今回の働き方改革関連法で創設された「高度プロフェSSIONAL制度」に基づくと、たとえば、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務といった、高度の専門的知識を持ち、職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が対象として含まれる。つながらない権利が法制化あるいはルール化されたとしても、就業時間外の労働時間が労働者の裁量による時間配分に相当すると解釈されるのであれば、裁量労働制の労働者はつながらない権利の対象者にならない可能性がある。一方、つながらない権利が法制化あるいはルール化されない場合、裁量労働制ではない労働者は、就業時間外に企業あるいは顧客から要請されるコミュニケーションに対して、厳格に時間外労働として認定されなければならない。企業は、裁量労働制ではない労働者の時間外労働の時間を明確化し賃金の支払いをしなければならない。

二点目は、裁量労働制ではない労働者による、就業時間後の簡単な返事、ショート・メ

ッセージ、ショート・テキストによる単純業務への時間外労働の時間と賃金である。たとえば、「はい」、「いいえ」等の簡単なメール回答、SNS によるコメントといった、一回当たり 10 分もかからない単純業務が問題となる。こうした時間外労働の時間として小さく算出しにくい業務は多くの企業では賃金の対象とすることが困難であった。しかしながらこうした単純業務が就業時間外に幾度も数多く定常的に行われるのであれば、企業の管理監督者は、こうした労働時間の状況を客観的な方法で把握し、厳格に時間外労働の合計時間に相当する賃金の支払いをしなければならない。

三点目は、ハラスメントである。つながらない権利が法制化あるいはルール化されないこと、就業時間外の企業や顧客からの要請の際、何らかの理由でタイムリーに連絡や回答ができない場合、タイムリーに連絡や回答をしている労働者との間で業務遂行という点で格差が生じる。この労働者間の格差で、企業側は労働者への評価に影響を及ぼす可能性がある。さらに就業時間外に連絡や回答をしなかった労働者に対して、企業の管理者はこうした労働者を差別したりハラスメント行為を引き起こしたりする可能性がある。それ以外に、育児活動をしている場合、あるいは家庭内の介護をしている場合、就業時間外でのタイムリーな連絡や回答が困難となる<sup>28</sup>。家族的責任を有する労働者に対してハラスメントが生じないとも限らない。

以上の通り、日本でつながらない権利が認められるならば、ビジネス上、つながらない権利を制定していない特定の国の企業とは競争上不利になるであろう。しかしながら、上記で述べた課題を克服するために、そして先進国の幾つかがつながらない権利の法整備あるいは法案を提出している現状を見る限り、日本でも労働者の働き方や健康に、より一層留意する方が自然である。つながらない権利に関して、日本の法的整備あるいは企業レベルでの導入検討が求められるであろう。

## 5. おわりに

本論では、WLB という仕事と生活のトレードオフに関わる、つながらない権利について議論した。我が国における、つながらない権利はまだ議論が開始されたばかりである。日本での法的整備に時間がかかるのであれば、まずは企業レベルで独自のルール作りが求められることとなる。その際、就業時間外のアクセスに関する行動指針やメッセージを企業から発信することで、企業内にとどまらずその企業の顧客や取引先を含めて周知させることが必要となろう。

なお、本論で述べた Z 世代は、つながらない権利がルール化されない場合、WLB に対するストレスや負荷に関する問題が、それ以前の世代よりもっと深刻化する可能性が大きい。Z 世代は、幼少期からインターネットという最先端の進展技術や環境に囲まれて生活している。生まれてから物心がついた幼少期からインターネットに常に接触し、先の世代より長時間、密接に接しているのである。これからの時代を担う Z 世代、そして Z 世代以降の世代のためにもつながらない権利の適用が不可欠であろう。

## 参考文献

- Ahmed E. (2020 January 2). The Electronic Leash: Mail, Your Employees And The Right To Disconnect From Work. *Greenville Business Magazine*. Retrieved from <http://www.greenvillebusinessmag.com/2020/01/02/293931/the-electronic-leash-mail-y-you-employees-and-the-right-to-disconnect-from-work>
- Catenacci C. (2019 May 1). What is the right to disconnect, and does it apply in Canada? First Reference Talks, News and Discussions on Payroll, HR & Employment Law, Retrieved from <https://blog.firstreference.com/what-is-the-right-to-disconnect-and-does-it-apply-in-canada/#.XhRHHVX7RhE>
- Gratton, L. (2011). *The shift: The future of work is already here*. HarperCollins UK.池村千秋訳 (2012) 『ワーク・シフト—孤独と貧困から自由になる働き方の未来図<2025>』プレジデント社)
- Haridy R. (2018 August 14). The right to disconnect: The new laws banning after-hours work emails. *New Atlas*. Retrieved from <https://newatlas.com/right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879>
- Laval, C. (2015 May 4). Du “zéro email” à la “social collaboration”. *Journal du Net*. Retrieved from <https://www.journaldunet.com/solutions/expert/60798/du--zero-email--a-la--social-collaboration.shtml>
- Leclercq-Vandelannoitte, A. (2019). Is Employee Technological “Ill-Being” Missing from Corporate Responsibility? The Foucauldian Ethics of Ubiquitous IT Uses in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 160(2), pp.339-361.
- Marcum, T., Cameron, E. A., & Versweyveld, L. (2018). Never off the clock: The legal implications of employees’ after hours work. *Labor Law Journal*, 69(2), pp.73-82.
- Meeker, M., Wu, L. (2013, May). Internet trends. In *Proceeding D11 Conference. Rancho Palos Verdes*.
- Rosen, R. H., & Berger, L. (1992). *The healthy company: Eight strategies to develop people, productivity, and profits*. Tarcher. (宗像恒次訳(1994) 『ヘルシー・カンパニー—人的資源の活用とストレス管理』 産能大学出版部)
- Schofield, H.(2016 May 11).The plan to ban work emails out of hours. *BBC News*. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/magazine-36249647>
- Soror, A. A., Hammer, B. I., Steelman, Z. R., Davis, F. D., & Limayem, M. M. (2015). Good habits gone bad: Explaining negative consequences associated with the use of mobile phones from a dual - systems perspective. *Information Systems Journal*, 25(4), pp.403-427.

- ・ Tarafdar, M., DArcy, J., Turel, O., & Gupta, A. (2015). The dark side of information technology. *MIT Sloan Management Review*, 56(2), pp.61-70.
- ・ Wang, A. B. (2017, January 1). French employees can legally ignore work emails outside of office hours. *The Washington Post*
- ・ 大向一輝 (2006) 「SNS の現在と展望—コミュニケーションツールから情報流通の基盤へ—」『情報処理』 Vol.47 No.9, pp.993-1000.
- ・ 久保智英 (2017) 「近未来を見据えた働く人々の疲労問題とその対策を考える：オンとオフの境界線の重要性」『労働安全衛生研究』 Vol.10 No.1, pp.45-53.
- ・ 津野陽子、尾形裕也、古井祐司 (2018) 「健康経営と働き方改革」『日本健康教育学会誌』 Vol.26 No.3, pp.291-297.
- ・ 古井祐司(2015) 『会社の業績は社員の健康状態で 9 割決まる』 幻冬舎。
- ・ 山本靖、内田亨 (2017) 「健康経営を実践してガバナンスの強化をはかる—労働環境と健康管理に向けた企業経営の関わりについて—」『新潟国際情報大学情報文化学部紀要』 Vol.3, pp.106-116.

## 脚注

- <sup>1</sup> 労働基準法第 36 条の内容は以下の通りである。  
「第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」  
労働基準法第 36 条は、時間外・休日労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべき趣旨であるが、無制限の時間外・休日労働を認めないとの記載はない。つまり時間外・休日労働の上限は実質ない。
- <sup>2</sup> 津野陽子、尾形裕也、古井祐司 (2018) 「健康経営と働き方改革」『日本健康教育学会誌』 Vol.26 (3) pp.291-297.
- <sup>3</sup> 山本靖、内田亨 (2017) 「健康経営を実践してガバナンスの強化をはかる—労働環境と健康管理に向けた企業経営の関わりについて—」『新潟国際情報大学情報文化学部紀要』 Vol.3, pp.106-116
- <sup>4</sup> SNS (Social Networking Service) は、日常的なコミュニケーションの支援を目的として、コミュニケーション主体である個人の存在を明示化し、個人間の情報流通を実現するためのシステムである。個人志向のコミュニティサイトが SNS と呼ばれるようになったのは、2003 年に米国で開催された「Friendster」が最初であるとされている。2004 年の初頭には「mixi」が開設され、米国と同様に普及した。現在では、Facebook、LinkedIn、LINE など、多様なサービスが展開されるようになっている。  
大向一輝 (2006) 「SNS の現在と展望—コミュニケーションツールから情報流通の基盤へ—」『情報処理』 Vol.47 No.9, pp.993-1000
- <sup>5</sup> Soror, A. A., Hammer, B. I., Steelman, Z. R., Davis, F. D., & Limayem, M. M. (2015). Good habits gone bad: Explaining negative consequences associated with the use of mobile phones from a dual-systems perspective. *Information Systems Journal*, 25(4), pp.403-427.
- <sup>6</sup> Meeker, M., Wu, L. (2013, May). Internet trends. In Proceeding D11 Conference. Rancho Palos Verdes.
- <sup>7</sup> Laval, C. (2015 May 4). Du “zéro email” à la “social collaboration”. *Journal du Net*.
- <sup>8</sup> メディア環境研究所によるメディア定点調査の情報は以下から入手可能である。  
<https://mekanken.com/mediasurveys>
- <sup>9</sup> Leclercq-Vandelannoitte, A. (2019). Is Employee Technological “Ill-Being” Missing from Corporate Responsibility? The Foucauldian Ethics of Ubiquitous IT Uses in Organizations. *Journal of Business*

---

Ethics, 160(2), pp.339-361.

<sup>10</sup> Tarafdar, M., D'Arcy, J., Turel, O., & Gupta, A. (2015). The dark side of information technology. MIT Sloan Management Review, 56(2), pp.61-70.

<sup>11</sup> Wang, A. B. (2017, January 1). French employees can legally ignore work emails outside of office hours. The Washington Post

<sup>12</sup> Schofield, H. (2016 May 11). The plan to ban work emails out of hours. BBC News.

<sup>13</sup> 2016-1088 番の法律（仕事、社会的対話の近代化、職業キャリアの安全に関する 2016 年 8 月 8 日法）の 55 条によれば、労働法 L.2242-8 条について下記の通り改正された。この内容は、毎年の労使交渉のテーマについてである。その中で今回の改正はつながらない権利について 7 番が追加され、以下の通り記述されている。

「個人生活や家族生活そして休憩時間や休日の順守を確保するために、従業員がつながらない権利を行使する手順、およびデジタルツールの使用を規制に対するの対策。合意が得られない場合、雇用主は、労使協議会または従業員の代表者と相談した上で宣言書を作成。この宣言書は、従業員がつながらない権利を行使する手順を定義し、従業員、監督および管理スタッフのために、デジタルツールの適切な使用に関する研修および意識付けの実施も提供」。

<sup>14</sup> 久保智英 (2017) 「近未来を見据えた働く人々の疲労問題とその対策を考える：オンとオフの境界線の重要性」『労働安全衛生研究』 Vol.10 No.1, pp.45-53.

<sup>15</sup> 「勤務間インターバル」制度とは、一日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间（インターバル）を確保する仕組みである。この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く人々の十分な生活時間や睡眠を確保する。

<sup>16</sup> 久保智英 (2017) 「近未来を見据えた働く人々の疲労問題とその対策を考える：オンとオフの境界線の重要性」『労働安全衛生研究』 Vol.10 No.1, pp.45-53.

<sup>17</sup> 山崎氏のインタビュー：2019 年 11 月 19 日

<sup>18</sup> Accord du 15 mars 2016 portant sur la maitrise de la charge de travail des cadres autonomes

<sup>19</sup> Interview du Professeur Jean-Emmanuel Ray, Liaisons Sociales, Actualite du droit, no.17212, 1er decembre 2016.

<sup>20</sup> Haridy R. (2018 August 14). The right to disconnect: The new laws banning after-hours work emails. New Atlas.

<sup>21</sup> イタリアの法案承認に関する情報は以下のサイトから入手可能である。

[http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess\\_ddlmess1-frontespizio\\_front01](http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess_ddlmess1-frontespizio_front01) (2019 年 12 月 3 日)

<sup>22</sup> Catenacci C. (2019 May 1). What is the right to disconnect, and does it apply in Canada? First Reference Talks, News and Discussions on Payroll, HR & Employment Law

<sup>23</sup> カナダのケベック州の議員総会で提案された条例案 (Bill n° 1097: Right-to-Disconnect Act) は以下のサイトから入手可能である。

<http://www.assnat.qc.ca/en/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html> (2019 年 12 月 3 日)

<sup>24</sup> 日本時間 2020 年 1 月 17 日終値、1 カナダ・ドル=84.31 円

<sup>25</sup> カナダ政府による発行誌「Disconnecting from work-related e-communications outside of work hours」は以下のサイトから入手可能である。

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/disconnecting-e-communications.html> (2019 年 12 月 3 日)

<sup>26</sup> フィリピン国会代議員に提出された法案は以下のサイトから入手可能である。

[http://www.congress.gov.ph/legisdocs/basic\\_17/HB04721.pdf](http://www.congress.gov.ph/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf) (2019 年 12 月 3 日)

<sup>27</sup> Ahmed E. (2020 January 2). The Electronic Leash: Mail, Your Employees And The Right To Disconnect From Work. Greenville Business Magazine. Retrieved from <http://www.greenvillebusinessmag.com/2020/01/02/293931/the-electronic-leash-mail-y-you-employees-and-the-right-to-disconnect-from-work>

<sup>28</sup> Marcum, T., Cameron, E. A., & Versweyveld, L. (2018). Never off the clock: The legal implications of employees' after hours work. Labor Law Journal, 69(2), pp. 73-82.