

監修：矢萩大輔 (有)人事・労務 代表取締役  
 無料農業支援ポータルサイト  
 「われらまちの農縁団」  
<http://social-jinji-roumu.com/farming/>

今回の執筆者 **矢萩板 初美**



(有)人事・労務パートナー行政書士 / 903シティファーム推進協議会委員長。明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。法人設立や事務局サポートなどコミュニティ創りを支援している。2020年より東京浅草でコミュニティカフェをスタートさせた。

## 関心が高まる「つながらない権利」

今回のキャスト **社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代**

便利なコミュニケーションツールとばかりに、仕事でもLINEを使っていた藤田社長。ところが千代から思わぬ指摘があつて…。

千代 藤田社長、ちよつと相談が。藤田 なんだろう、怖いな。改めて、どうしたの？

千代 高橋さんと山田さんとお昼ごはんを食べてたときに、LINE Eグループの話になつたんですよ。最近、日曜日でも社長がLINE送るじゃないですか。みんなけっこうそれをプレッシャーに感じちゃつてみたいで…。私も実は気になつていました。特に、SNS関連の確認が毎週あるので、そういうのは週明けじゃダメなんですよ。藤田 たしかに、何通か送つた記憶はあるけど、そんなプレッシャー

ーに感じるほどだったかな？ 自分としては、備忘録として送つていて、見てくれたタイミングで返してくれたらいいくらいの感覚だったんだけど。

千代 それでもみんな気になつちゃうんですよ。このままだと、みんなLINE見なくなっちゃいますし、不信感をもたれるかもしれません。いまはまだそういう話が出ていないですけど、職場として嫌になつちゃう人だつて出てくるかも。

藤田 そんな大袈裟な…。千代 いえ、決して大袈裟な話ではありませんよ。実際、ヨーロッパでは「つながらない権利」について法整備が進んでいると、伝法院先生もおっしゃっていました。

### 日本でも法制化を求める声

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日、仕事関連のメールや電話への対応を拒否できる権利のことです。

インターネットが世界中をつなぐいま、私たちはどこにいてもいつでもつながれてしまう環境にあ

日本だつていつそういう流れになるかわかりません。それ以前に、職場での不満の元はなるべく断つておいた方がいいと思つています。以前から、休日に電話をかけて仕事の確認をすることも多かつたです。私と社長の間ならOKだと思つていましたが、同じ感覚で他のメンバーとも接するのはマズいと思います。

藤田 なるほど、千代ちゃんの考え、よくわかつたよ。たしかに、そういう不満があるということを実感に受け止めなきゃいけないね。確認などの連絡はしない。週明けで間に合うことがほとんどだからね。それよりも、メンバーのみなさんのコミュニケーションのあり方を考え直して、心理的負担をかけないようにしないといけないね。

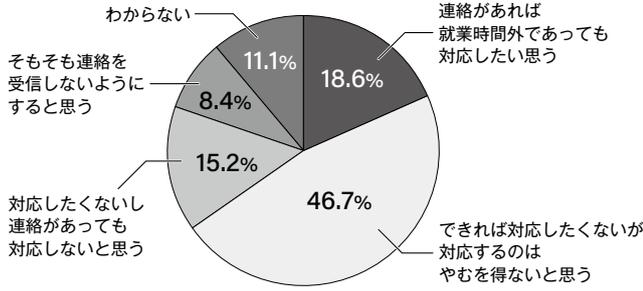
ります。新型コロナウイルスの流行によりリモートワークが普及したことで、こうした状況に拍車がかかり、世界各国で法整備が進んでいます。日本でも関心の高まる「つながらない権利」について、確認していきましょ。

## 「つながらない権利」とは SNS普及のなかで

2021年1月、欧州議会は「つながらない権利に関する欧州委員会への勧告に係る決議」を採択しました。このなかで、つながらない権利とは「労働時間外において、直接間接を問わず、デジタル機器を用いて作業関連活動または通信に関与しない」ことを示すとされています。この権利は労働者に認められるべきだという考え方が徐々に広がってきています。

日本ではまだ法律もできていま

## ■ 就業時間外の業務連絡に対する考え方



出典：(株)NTTデータ経営研究所「新型コロナウイルス感染症と働き方改革に関する調査」にもとづき作成

せんし、行政の指導なども行なわれていませんが、大手企業を中心に休日はメールやSNSに対応しないなどの対策をする所が出てきました。

労働法上における「休日」とは、労働者が労働契約において労働義務を負わない日を指します。心身とも完全に自由になり、休息をとるためにあるものです。常に休日でも連絡があった場合に備えておかねばならないとなると、そもそも休日ではないことになり、労働時間として賃金を支払わなければならないでしょう。業務内容の確認や送付メールを書くなど、一定の具体的な作業をしていた場合には、「労働時間」と判断される可能性が高くなります。

また、最近は電話ではなくLINEやSNSを使って休日に連絡を入れることも多くなってきました。休日に上司からLINEが来て、対応するのがストレスに感じるという声も聞きます。私たちはどこにいてもいつでも、つながれてしまう環境があるため、公私の区別がつけづらく、それが心身の負担につながることも考えられます。

グループLINE自体は問題な

いですし、最近は導入している企業も増えました。SNSがさらに普及していくなか、「つながらない権利」をどのようにして認めていくべきか、それぞれの職場で話し合い、一定のルールを作るとともに、お互いの配慮がより大切になってくるでしょう。

### 具体的なSNS運用ルール

- ▽緊急時以外はしない。
- ▽情報共有については「共有」と付けて流す。これには対応しなくていい。

なお、厚生労働省が出している「テレワークガイドライン」では、「時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは、適切な人事評価とはいえない」という記載があります。この点は、十分に留意しましょう。

### 多様な働き方を実現するための当たり前のルールに

一概に「夜間や休日に働くべきではない／連絡してはいけない」と主張しているわけではありませんが、私の職場のメンバーのなかには、育児や家事、介護と両立しながら働く人や、副業として働く人も増えました。それぞれの事情に

応じて稼働時間は異なり、早朝や夜間・休日にあえて稼働することもあります。相手が夜間・休日の時間帯にチャットを送らざるを得ない状況も発生しています。そのため、「何時から何時までのチャット送信は禁止」という単純なルールを設けることができません。

その代わり、つながらないために個人でできることや相手を思いやることはできます。例えば、自分のチャットプロフィールに「9時～17時稼働」「12月29日～1月5日休み」などとコアタイムや休暇を明記することで、自分の対応可能時間を周囲に知らせることができます。

相手の就業時間帯以外には返信が来なくて当たり前であることをお互いに理解していれば、自ずと「つながらない権利」を尊重する風土ができあがります。

当社の社員の多くは時間にとらわれない柔軟な働き方ができることに魅力を感じ、このような働き方を選択している。大切なのは「自分らしい働き方」を阻害することなく、それぞれのプライベートルームを尊重できるような一人ひとりの意識や社内の雰囲気醸成こそが重要なのではないのでしょうか。