

「“つながらない権利” に関する調査 2023」 について

日本労働組合総連合会（以下、連合）は、「勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態」に関する意識を把握するため「“つながらない権利” に関する調査 2023」を実施しました。日本では、「つながらない権利」という考えはあまり浸透していませんが、海外では法制化されるなど『労働者の権利』として関心が高まっています。

●つながらない権利

勤務時間外（休日、休暇日含む）に、仕事上のメールや電話への対応を労働者が拒否することのできる権利

1. 調査概要

調査実施期間	2023年9月13日～9月20日
調査対象	ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする18歳～59歳の有職者（※） ※正社員・正職員・派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト、フリーランス
調査地域	全国
調査方式	インターネット調査
サンプル数	1,000名（男性：500名、女性：500名）
実施機関	ネットエイジア株式会社
その他	百分率表示は小数点第2位で四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合や、全ての内訳を合計しても100%とならない場合がある。

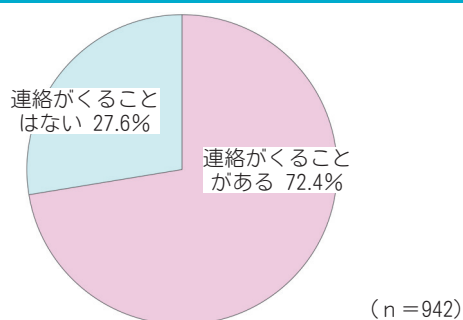
2. 勤務時間外の業務上の連絡に関する意識と実態

（1）勤務時間外の業務上の連絡の有無について

勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がどのくらいあるか聞いたところ、雇用者（942名）※の72.4%が「連絡がくることがある」と回答し、「連絡がくことはなない」が、27.6%となった（図表1）。

※調査対象者の有職者のうち、フリーランスを除いた人数

図表1：勤務時間外の業務上の連絡の有無について



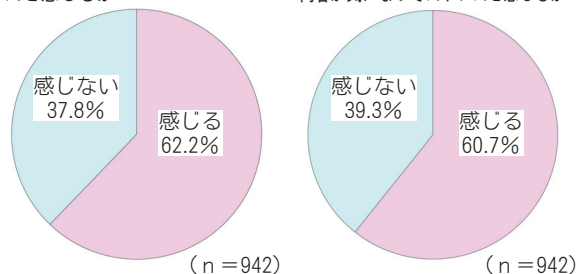
出典：「“つながらない権利” に関する調査 2023」、「連合調べ」を基に当研究所で作成（以下、同じ）

（2）勤務時間外の業務上の連絡に関する意識について

雇用者（942名）に、勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じるか聞いたところ、62.2%が「感じる」と答え、またこうした連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じるか聞いたところ、「感じる」が60.7%、「感じない」は39.3%となった。勤務時間外に連絡がくことだけでなく、連絡の内容を確認しないままにしていることがストレスにつながるケースが多いことがわかる（図表2）。

図表2：勤務時間外の業務上の連絡とストレスとの関係についての意識

勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じるか
勤務時間外に部下・同僚・上司からきた業務上の連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じるか



（3）勤務時間外の連絡を制限する必要性について

雇用者（942名）に、“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思うか聞いたところ、「思う」は66.7%、「思わない」が33.3%となった（図表不掲載）。

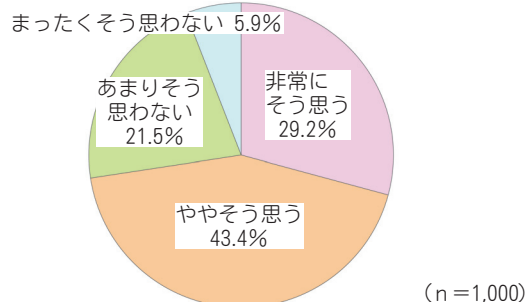
3. “つながらない権利” について

（1）勤務時間外の連絡の拒否について

全回答者（1,000名）に、“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思うか聞いたところ「そう思う」（非常にそう思う）+「ややそう思う」は72.6%、

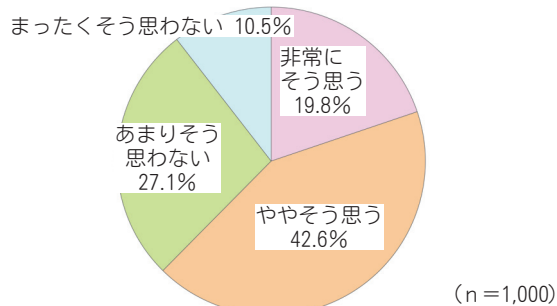
「そう思わない」（「あまりそう思わない」＋「まったくそう思わない」）は27.4%となり、「つながらない権利」の行使を求める人が多いことがわかる（図表3）。

図表3：「つながらない権利」によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思うか



また、「つながらない権利」があっても、今の職場では勤務時間外の連絡の拒否は難しいと思うか聞いたところ「そう思う」（「非常にそう思う」＋「ややそう思う」）は62.4%、「そう思わない」（「あまりそう思わない」＋「まったくそう思わない」）は37.6%となり、権利として認められても実際には「つながらない権利」を行使できるか疑問を感じている人が多いことがわかる（図表4）。

図表4：「つながらない権利」があっても、今の職場では勤務時間外の連絡の拒否は難しいと思うか



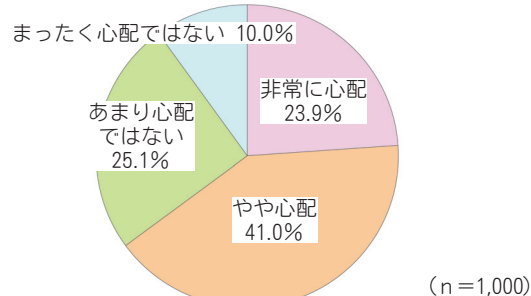
（2）「つながらない権利」の法制化について

全回答者（1,000名）に、「つながらない権利」が法制化される場合に、勤務時間外の連絡を拒否することによって生じる可能性のある、業務対応や業務効率への影響についてどのくらい心配か聞いたところ「勤務時間外の連絡を拒否することによって、緊急性の高いトラブルへの対応が遅れてしまうこと」について「心配」（「非常に心配」＋「やや心配」）は64.9%となり、「つながらない権利」の行使によるトラブル発生時の対応の遅れを懸念する人が多いことがわかる（図表5）。

「つながらない権利」の行使によるトラブル発生時の対応の遅れを懸念する人が多いことがわかる（図表5）。

図表5：「つながらない権利」が法制化される場合に生じる可能性のある影響についてどのくらい心配か

【勤務時間外の連絡を拒否することによって、緊急性の高いトラブルへの対応が遅れてしまうこと】



2000年以降、情報通信技術（ICT）の発展により、いつでもどこでも業務に関するやり取りが可能になりました。特にコロナ禍以後のテレワークの普及により、仕事と私生活の境界がこれまで以上に曖昧になり、勤務時間外であっても四六時中、仕事とつながることが求められるといった問題点も指摘されています。

日本では「つながらない権利」に関する法律はありません。しかし、こうした勤務時間外の業務連絡が常態化すると従業員の心身の不調による生産性の低下やハラスメント、さらには残業代請求などに発展する可能性があります。日本国内でも長期休暇中の社内メールを受信拒否・自動削除できるシステムを導入するなど、企業内でルールを整備し労働環境を見直す動きもみられます。

業務によっては時間外の対応を完全に無くすることが難しい職場もあるでしょう。そうした職場では、担当者が不在の際に上司や同僚が滞りなくフォローできるよう業務マニュアルを作成し、業務の属人化を防ぐことや、取引先にも「〇時以降の連絡は翌日対応になる」といったルールを明文化するなど企業としてできる限り自社の従業員の「つながらない権利」を守ることが必要です。

今後、企業には従業員の健康やワークライフバランスを保つため、「つながらない権利」を尊重する取り組みが求められます。（村井 渚）