



新型コロナウイルス感染拡大への対策としてのテレワークの利用と問題点：フランスの事例をもとに

著者	小澤 真
雑誌名	日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会
巻	2021
ページ	196-197
発行年	2021-08
会議概要（会議名，開催地，会期，主催者等）	日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会，オンライン，2021年8月27日（金）、28日（土），日本職業リハビリテーション学会
URL	http://hdl.handle.net/10466/00017890

新型コロナウイルス感染拡大への対策としてのテレワークの利用と問題点

～フランスの事例をもとに

○小澤 真(大阪府立大学 高等教育推進機構 講師)

フランスにおけるテレワークの状況を報告、とりわけ新型コロナウイルス感染の影響下にある状況でのテレワークについて、一般就労及び障害者就労の両方を対象として考察し、テレワーク利用の問題点とその実践について考察する。

「テレワーク」(télétravail)の語が労働法典に明記されるのはLoi n° 2012-387 du 22 mars 2012が初出である¹⁾。2017年には労働法改革によりテレワークが推進され、労働者はテレワークを要求する権利が認められた。ただし実際はテレワークが不可能な職種もあり、それぞれの企業の労働協約による。

テレワークに関しては労働法典L1222-9から11に規定されている¹⁾。改定も含めて分析すると、以下の点に要約できる。

- ・テレワークに関する法律は労働法典で、2012年に発布され、2017年、2018年、2021年に改定された。
- ・定期的でないテレワークも含まれる。
- ・臨時的なテレワークに限らず、条件等を形式化する必要性が認められた。
- ・テレワーカーも通常勤務者と同等の権利があり、労災もこれに含まれる。
- ・障害労働者の場合、事業主はテレワークの申請を拒否しうる。
- ・細則は企業ごとに労働協定、また企業内の社会経済委員会(11人以上の企業に設置義務、健康、安全、労働条件等を管理)の諮問による労働憲章によって定められる。すなわち労使合意の重視されており、職種や個々の企業によって適切な運用が求められる。
- ・感染症等非常時においては、事業主はテレワークを命じることができる。

上記最後の項目であるが、今般のコロナ禍により、事業主が要請した場合、労働者はテレワークの拒否はできない。これによりテレワークを望まない者もテレワークに従事せざるをえず、また、テレワークの時間が増加した。

障害労働者に関しては、フランス世論研究所(IFOP)の調査²⁾によると、活動中の者のなかでテレワークの割合は、5月には35%であったが6月には27%となっ

ている。これは外出禁止令が解除された影響であろう。9月の段階ではさらに減少し、18%になっている。次にテレワークは望ましいか、という質問に対する回答もフランス全体に比較し、望ましくないという回答が増える。障害労働者はテレワークに対して否定的、少なくともテレワークによらない労働を指向している。

一般就労、障害者就労を問わず、孤立化の問題も指摘できる。孤立化、孤独とテレワークには関係性があり、テレワークを適切に監督・運用する必要がある。

ではフランスではどのような試みがなされているだろうか。まず前述のようにテレワークを抑制する法制度があり、さらに公務部門では従来テレワークの日数制限がある。公的部門のテレワークについて最初に言及した法律は2012年3月12日の嘱託公務員の雇川条件改善と正式登用、また差別撤廃に関する法律及び公務員に関する様々な措置(Loi n° 2012-347)の133条である¹⁾。ただし実効性のある具体的な詳細については2016年2月11日のデクレ(Décret n° 2016-151)を待たねばならない¹⁾。このデクレにおいてテレワークは週に三日までと制限された。ただし、2020年のコロナ禍においては例外的に、完全テレワークが推奨されることとなる。外出禁止令が解除されたのちも、民間・公的部門に限らず、テレワークが可能な従業員に関しては完全テレワークにする旨が告知された(2020年10月29日の全国要領、protocole national)。この全国要領は緩和され、2021年1月7日からは必要に応じて週一日までのテレワークによらない労働が可能となった³⁾。さらに2月5日の首相による通達¹⁾は、同じ内容ではあるが、その意義について孤立化を避け

るべき旨が説明している。このように孤立化の対策として、完全テレワークの緩和が考えられている。テレワークの制限とまでは言えずとも、テレワーク縮小の方向性という意味では一致している。

次に民間部門の企業としてオランジュの事例を挙げよう⁴⁾。オランジュはコロナ禍以前において、2009年から2012年までの労働協定においてテレワークを週二日までに制限することを決定した。2013年には労働協定を改定し、週二日の出勤は維持しながら、月あたり12日まで柔軟にテレワークが行えるようになった。2020年のコロナ禍と3月17からの外出禁止令により、緊急時の対応を余儀なくされる。オランジュとしては「定期的にテレワークを行っていた従業員」、「不定期にテレワークを行っていた従業員」、「コロナ禍により初めてテレワークを行う従業員」に分類し、とくに初めての従業員への支援を強化した。5月の外出禁止令解除後は、フルタイムのテレワークに対応し、作業関連性筋骨格系障害を避けるような設備を進めた。10月30日から「全国要領」により完全テレワークが推奨されたが、要領緩和後の2月1日から、必要があれば管理者の承認を経て週一日の出勤を認めている。2020年3月17日から新型コロナウイルス対応係があり、政府方針とのすり合わせを行いながら、外出禁止令下の対応、外出禁止令解除下における対応、またテレワークと非テレワークの互換について協議している。

最後に、我が国の就労継続支援B型事業所にあたるESATという施設の、LADAPTという団体の試みを見てみよう⁵⁾。このLADAPTはフランス全国に施設がある巨大な団体である。

- ・障害労働者の孤独を緩和するため、電話連絡によるコンタクト、また労働者自宅や企業への訪問によるコンタクトを行う。
- ・外出に不安を感じる精神障害をもつ人のために買い物サービスを行っている。
- ・オンラインによる文化活動等の交流を行う。

就労継続支援B型事業所にあたるESATは一般企業にも障害労働者を派遣しており、障害者就労における役割は大きく、その支援は重要である。上記のようにLADAPTのようなESATも孤立化に対して意識的に対応した支援を模索していることがわかる。

以上、一般就労におけるテレワークによらない労働と、保護的労働における孤立に対する対策を概観した。フランスにおいては、こうした身体的、直接的なコミュニケーションの重要性が強く認識されている。孤立化の問題に配慮し、テレワークの利用に関しては、対面接触による感染の危険性と孤立化の危険性を天秤にかけている。

結論としては、まず我が国においても障害者就労に限らず、より一般的、包括的にテレワークに関する法的整備が必要であることは言を俟たない。テレワーカーの健康を優先し、働きすぎの抑止力となる法整備が不可欠である。

その上でテレワークを利用する場合、孤立化の危険性があることに留意すべきである。状況に応じ、安全性に配慮しながら可能な限りテレワークによらない人と人との接触機会を設けることは必要である。

参考文献

- 1) Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr>
IFOP : Consultation auprès des personnes en situations de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus. 2020.
5月版 : <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2020/05/117326-Presentation-IFOP.pdf>
6月版 : <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2020/07/117445-Presentation-Juin-2020.pdf>
9月版 : <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2020/09/117574-Presentation-Septembre-2020-002.pdf>
- 2) Protocole national (2021/1/6) : <https://revuefiduciaire.groupefr.com/plussurlenet/complements/protocole-sanitaire-entreprise-060121.pdf>
- 3) Rhmatin, Télétravail chez Orange : plus de dix ans d'expérience et de flexibilité. (2021/2/12) : <https://www.rhmatin.com/gvt/bien-etre-travail/teletravail-chez-orange-plus-de-dix-ans-d-experience-et-de-flexibilite.html>
- 4) LADAPT, Crise sanitaire et isolement des personnes en situation de handicap : que fait-on? (2021/5/20) : <https://www.ladapt.net/actualite-crise-sanitaire-et-isolement-des-personnes-en-situation-de-handicap-que-fait-on>

発表者連絡先

ozawamakoto[at]las.osakafu-u.ac.jp