

# 「つながない権利」に関する有識者会議

[ネット社会において思いやりにあふれた自律的な生活を確保するために]

## 報告書

令和2年3月

「つながない権利」に関する有識者会議

## 目次

はじめに.....	1
1. つながらない権利に対する従業員の意識（2019年度〔令和元年度〕パネル調査結果）.....	2
1.1 調査概要.....	2
1.2 働き方改革の取組状況.....	2
1.3 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応.....	3
2. 先行事例 ―働き方改革とつながらない権利について―.....	4
2.1 各国のつながらない権利（法律・条例）の概要.....	4
2.2 海外（ドイツ）における民間企業の事例.....	4
2.3 日本国内における民間企業の事例.....	5
2.4 神戸市に拠点を置く企業インタビュー.....	5
3. こどもを取り巻くネット環境.....	6
3.1 スマホに関するアンケート結果.....	6
3.2 事例紹介.....	6
4. 課題整理.....	7
4.1 大人（社会人）に関すること.....	7
4.2 こどもに関すること.....	8
4.3 大人とこどもの両方に共通する事項.....	9
5. 課題解決の方向性.....	10
5.1 「つながらない権利」に関して.....	10
5.2 リアルの充実に関して.....	11
5.3 大人とこどもの両方に共通する留意点.....	11
5.4 神戸市の取り組みに関する留意点.....	11
おわりに.....	13
参考資料.....	14
2019年度パネル調査の概要（つながらない権利に対する従業員の意識）.....	14
「つながらない権利」のまとめと方向性.....	15
付属資料.....	16
「つながらない権利」に関する有識者会議設置要綱.....	16
「つながらない権利」に関する有識者会議委員名簿.....	18
開催状況一覧.....	19

## はじめに

スマートフォン等の普及など快適なネット環境の整備により、いつでもどこでも気軽につながることができる社会が実現している。SNS等を通じてリアルタイムに情報共有をすることができ、緊急時の迅速な対応が可能となるなど、円滑なコミュニケーションが促進され、経済活動のみならず、教育や文化、スポーツなど様々な面で大きなメリットが生まれている。

同時にスマホやSNSに象徴されるネット社会の進化には、光と影がある。

大人達は上司や同僚から就業時間外に業務に関するメール等の対応を迫られるほか、子ども達もSNS等のコメントに必ず反応しなければならない心理的状況に陥るなど、利便性ゆえの問題点が顕在化している。そのため、緊張を強いられずにプライベートな空間と時間を過ごすことができにくくなっているという事象が生じているのではないか。

通信手段が発達し、公私の境界線が曖昧になる中、勤務時間外に職場や上司からの連絡に応じなくてよいという「つながらない権利」が注目されつつある。欧州をはじめとする海外では、この権利に関して労使で協議することを法律や条例で義務付ける動きが出てきている。働き方改革が進められる日本でも権利を認める仕組みを先駆的に導入する企業が現れてきているが、まだまだ議論は緒に就いたばかりである。

令和の時代は間違いなくテクノロジーが進化していく時代になる。阪神・淡路大震災によって甚大な被害を受けながらも、助け合いながらまちを復興させてきた歴史を振り返ると、ヒューマンデジタルな都市、すなわち、人間がテクノロジーに使われる機械仕立てのまちではなく、人間がテクノロジーを使いこなしながら、人間味のある温かなまちこそ、私たちが目指すべき都市の姿であろう。

日々の生活に目を移すと、円滑なコミュニケーションとプライベートの確保を両立させ、良好な人間関係を構築するとともに、時代に即した働き方を促進し、生産性を高める取り組みを進めていく必要がある。その上で、充実したプライベートを過ごすことができるまちとして神戸市が選ばれるために、「つながらない権利」をどのように活用していくのかを多角的な観点で議論を行った。

当報告書は、この有識者会議で議論を行った「つながらない権利」に関する委員意見を取りまとめたものであり、各界においてぜひ活用していただきたい。

令和2年3月  
「つながらない権利」に関する有識者会議

# 1. つながらない権利に対する従業員の意識

(2019年度〔令和元年度〕パネル調査結果)

## 1.1 調査概要

本調査は、株式会社 NTT データ経営研究所と NTT コム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社が共同で調査を実施している。

- ① 調査対象： NTT コム リサーチ クローズド調査
- ② 調査方法： 非公開型インターネットアンケート
- ③ 調査期間： 2019年5月28日～2019年5月30日
- ④ 有効回答者数：1,110人
- ⑤ 標本設計： 従業員規模10名以上、経営者・役員を含む雇用者（正社員）、20歳以上のホワイトカラー職種を対象。

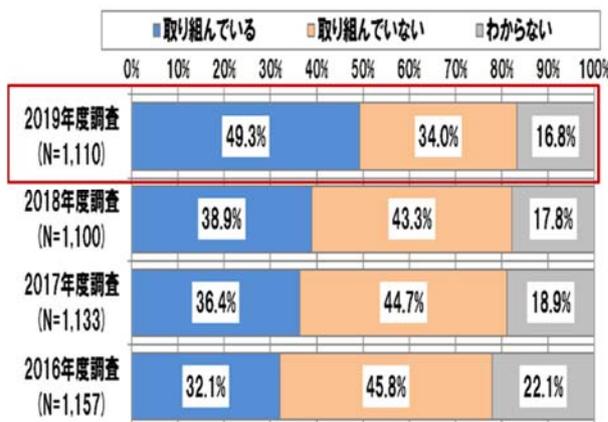
なお、男女は均等に割付、役職も一般社員と管理職を均等割付

※詳細は付属資料（P18）に記載

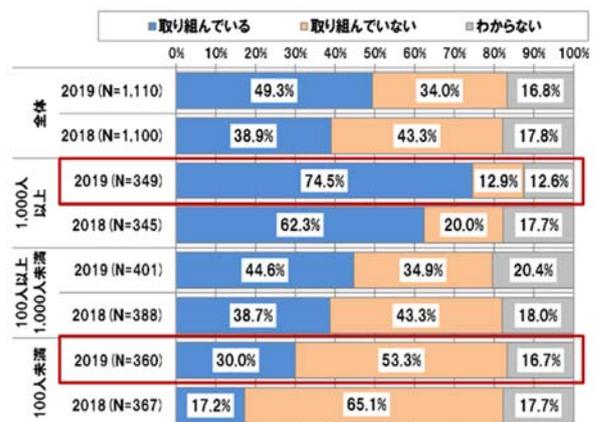
## 1.2 働き方改革の取組状況

- 「働き方改革」に取り組む企業は昨年度から10ポイント超増加し、2019年度〔令和元年度〕は49.3%に達している。
- 従業員1,000人以上の規模の企業では、74.5%の企業が働き方改革に取り組んでおり、従業員100人未満の企業においても30%が働き方改革に取り組んでいる。

働き方改革に取り組んでいる企業の割合



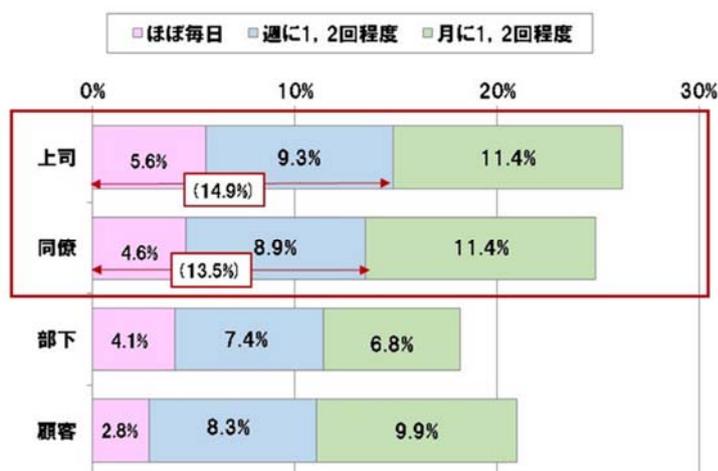
規模別 働き方改革に取り組んでいる企業の割合



### 1.3 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応

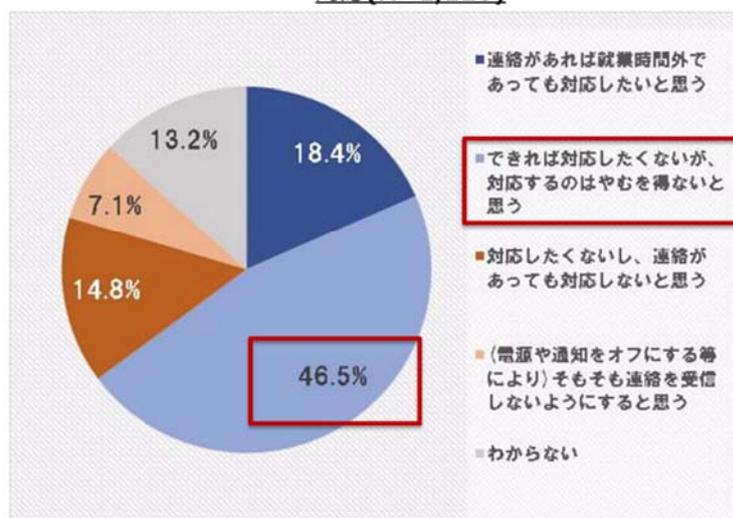
- 上司や同僚から、就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などを週1回以上対応している人は、15%程度である。

就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応 (N=1,110)



- 就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）に、「できれば対応したくないが、対応するのはやむを得ない」と46.5%の人が考えている。

就業時間外において、業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）への対応(N=1,110)



## 2. 先行事例 —働き方改革とつながらない権利について—

### 2.1 各国のつながらない権利（法律・条例）の概要

- 2017年[平成29年]以降、フランス、イタリア、フィリピンで「right to disconnect」が法定化され、ニューヨークは2018年[平成30年]に審議を開始している。

フランス	(2017) 従業員50人以上の企業に対して、時間外のメールの取り扱いを労使で協議する義務を設ける法令を制定 罰則は設けていないが、それを理由に訴訟を起こすことは可能
イタリア	(2017) スマートワーカー（時間的・場所的拘束を受けない労働者）保護のため、つながらない権利を雇用契約に明記する義務を設ける法令を制定
フィリピン	(2017) フランス同様、企業は従業員が業務関連の連絡を受けても対応しなくてもよい法令を制定。勤務時間外に受信したメールを無視しても、懲罰の対象にならない
ニューヨーク	(2018) ニューヨーク州で、勤務時間外のメール等への返信を労働者に強制することを禁止する条例案を審議 <small>条例案は、従業員10人以上の企業に時間外のメールに返信する必要がない等のルールを明文化して周知するよう義務づける。返信しないことによる懲罰的な扱いも禁止。市当局が従業員による違反の訴えを認めた場合、1回につき250ドル（約2万8千円）などの罰金を企業に科す</small>

※ベルギー、オランダ、ルクセンブルグ、インド、ケベック、カナダ連邦政府およびスペインが制定もしくは審議しています。

### 2.2 海外（ドイツ）における民間企業の事例

- ダイムラー/フォルクスワーゲン/ドイツテレコムは、物理的にメールを受信できない仕組みを構築している一方で、BMWは意識改革で対応している。

ダイムラー	(2014) 休暇中の社員あてのメールが自動的に消去されるしくみを導入。メール送信者は社員の休暇終了後にメールを再送するか、緊急の場合は同僚にメールを転送する必要がある。社員は休暇から戻った後、大量にたまったメールを処理せずに済む
フォルクスワーゲン	(2013) 夕方6時15分から翌日朝7時まで、従業員の仕事用の携帯電話にメールが転送されないシステムを導入。「勤務時間外に送られてくるメールによって私生活が乱される」という従業員からの苦情を受けての決断
BMW	(2014) 従業員に「上司との相談のうえ、職場以外の場所や勤務時間外で業務をこなすこと」を認める。仕事と私生活の間に境界線が必要だと考えているが、働き方における柔軟性の利点を損なうような厳格な規則はいらないと同社は考えている
ドイツテレコム	(2010) 勤務時間外の電子メールサーバーからのメッセージ配信を制限

## 2.3 日本国内における民間企業の事例

- 親会社の施策を受けた三菱ふそうトラック・バスは、物理的にメールを受信できない仕組みを構築しているが、ジョンソン・エンド・ジョンソンは意識改革で対応している。イルグルムは、デジタルデトックスともなる「山ごもり連休制度」を導入している。

<p>三菱ふそう トラック・バス 株式会社</p>	<p>(2014)親会社であるドイツ・ダイムラー社の施策を受け、<b>長期休暇中に電子メールを受信拒否・自動削除できるシステムを導入</b>。システムの対象は<b>社内からのメールに限られ、長期休暇中にメールを送信した相手には「いただいたメールは削除されます」というメッセージを返信</b></p>
<p>ジョンソン・ エンド・ジョンソン 株式会社</p>	<p>(2016) <b>勤務日の午後10時以降と休日に社内メールを自粛することを全社的に呼びかけている</b>。社員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することを目的し、緊急案件は対象外</p>
<p>株式会社イルグルム (旧ロックオン)</p>	<p>(2014) 会社との連絡を9日間絶つことを認め、「山ごもり連休制度」を設けている。「山ごもり連休」中は、社内からの電話連絡やメールでのコンタクトは一切禁止。社員のリフレッシュを促進すると同時に、連絡を絶つても問題がないよう、業務の共有を普段から徹底することが目的</p>

(※) 株式会社イルグルムは、2000年に兵庫県で創業したIT企業

## 2.4 神戸市に拠点を置く企業インタビュー

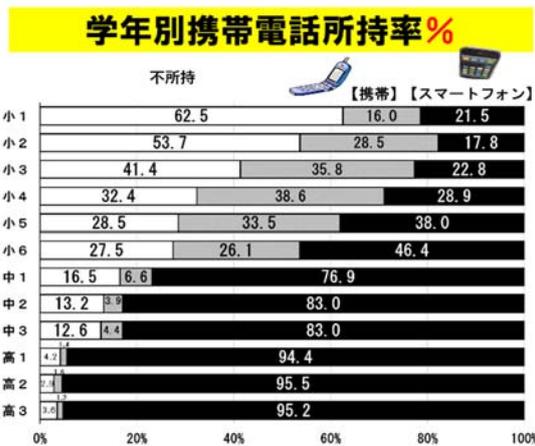
- 働き方改革の先進企業では、企業と従業員が win - win となることを目的に働き方改革を推進し、柔軟な制度設計や運用の下、十分なコミュニケーションがとれるような工夫がなされている。

<p>働き方 改革導入 状況と 目的</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>組織・風土改革を目的とした「K-Win活動」では、企業内風土や業務改善、従業員のモチベーションアップを目的とした各種施策を企画・実施している</b> (川崎重工業)</li> <li>■ <b>「働きがい」と「生産性向上」を目的として、「時間」(テレワークやフレックス)と「空間」(フリーアドレス)を有効活用している</b> (江崎グリコ)</li> <li>■ <b>長時間労働の是正や従業員の業務内外での生活を重要視すること目的に、柔軟な労働時間管理や休暇取得制度の策定を行っている</b> (トーヨー)</li> <li>■ <b>自社の企業価値向上と製造業でのやりがいや魅力を知ってもらうことを目的に、現場の声も汲み取りながら、制度設計や業務オペレーションの改善や各種施策を策定を行っている</b> (エム・シーシー食品)</li> <li>■ <b>企業経営の視点と従業員各人の仕事への考えや価値観の結節を目的に、施策を企画検討し、従業員の皆がプライベートと仕事の双方を充実させ、のびのびと働き続けられる環境を構築している</b> (夢工房)</li> </ul>
<p>創意 工夫点</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>若手社員の意見にも耳を傾けた業務改善等に資する取組みを実施するとともに、走りながら制度を見直す等、柔軟な制度設計を行っている</b> (川崎重工業)</li> <li>■ <b>「ワークルール」を社内イントラネットで掲載し、「緊急時以外の連絡は、夜間や休日は控えましょう」といったメッセージも会議のあり方などとともに、マナーとして周知している</b> (江崎グリコ)</li> <li>■ <b>face to faceのコミュニケーションを十分に図りつつも、社内コミュニケーションアプリを活用し、営業チーム内でのリアルタイムの情報共有を行うなど、業務の効率化を推進している</b> (トーヨー)</li> <li>■ <b>現場の声を汲み取った施策の企画を目的に1年に1回「自己申告書」を提出してもらい、キャリアプランやライフプランを把握。人事に関する制度運用は、柔軟に対応出来る状態である</b> (エム・シーシー食品)</li> <li>■ <b>社員の健康状態の把握を目的に、スマートウォッチを配布するなど従業員の健康に配慮した取組みを行っている</b> (夢工房)</li> </ul>

### 3. こどもを取り巻くネット環境

#### 3.1 スマホに関するアンケート結果

- 小学1年生の時点で既に2割のこどもがスマートフォンを所有。中学生では7～8割が所有し、高校生ではほぼ全員が所有している。
- インターネットの接続状況は、女子は小学生では男子よりも低いのが、中学生になると男子を上回る。高校生では男女とも常につながっている状態になっている。



【調査概要】

- 小学生 男 4580人 女 4413人 計 8893人
  - 中学生 男 2861人 女 2927人 計 5788人
  - 高校生 男 1177人 女 1529人 計 2706人
  - 合計 男 8618人 女 8869人 計 17487人
- 実施：2018年7月      ○対象：関西の小中高生  
 ○分析：兵庫県立大学 竹内和雄 研究室

#### 3.2 事例紹介

- 小学生低学年ではゲーム機からインターネットにつながっていることが多い。
- ネットで何をするのかを調査したところ、男女とも動画は見ているが、男子はゲーム、女子はSNSが中心となっている。
- こどもが家で一番何をするのか調査したところ、勉強、遊びがネットに時間を奪われていることが判明した。長時間ネットしており、こどもによってはLINE等に1分以内に返信するなど、勉強するところではない。
- 位置情報共有アプリやマッチングアプリが普及している。
- こども達はつながっていないと不安なため、日々つながっており、つながらざるを得ない状況にある。

## 4. 課題整理

### 4.1 大人（社会人）に関すること

#### 4.1.1 海外における事例

- 諸外国の法制化の主旨は、メールを送ってはいけないということではなく、メールに返信しなかったことで従業員に解雇等の不利益を与えてはいけないということである。
- 欧米では、公と私がある程度切り離されていることが常識であるため、休日に仕事に関する連絡を求め、過度に公私混同をするような極端な場合については、法令で罰することとなっている。
- 海外の中でも、アメリカとヨーロッパでは大きな違いがあり、アメリカでは勤務時間外であってもメール等に対応しなければならない心理的プレッシャーが大きいのではないか。
- 理想的な解決には意識改革によるものが必要になると思うが、それでは埒が明かないということから、海外では強制的な手段を取っているところもあるのではないか。
- 勤務時間外の連絡においては、その内容と緊急性のバランスが重要ではないか。海外の事例のように真の緊急時に全くつながらないという状態が良いのかは疑問。

#### 4.1.2 日本における働き方

- 会社を選定する価値基準について、給料だけではなく、勤務条件や職場環境を総合的に検討する傾向に時代は変化している。
- 働き方改革を推進するに当たり、企業も従業員もウィンウィンであることが大切であり、多様性、柔軟性のある働き方が求められている。
- 多様な働き方が普及してきたことにより、24時間対応している労働者もおり、B to Bの世界においても、勤務時間外に対応できるような状況であれば対応してしまうこともあると考えている。
- 「柔軟な働き方」と「face to face」が不急のつながりを不要にするということが、民間企業の先進的な取り組みから浮かび上がってくる。
- GPS機能により位置情報が共有されるアプリ等について、経営者が従業員に持たせるという使い方もある。
- 労働者には職務専念義務があり、経営者にも管理責任があるが、度を越えた管理は認められないのではないか。常にどこにいるかを把握することは過剰な管理になるのではないか。場所の把握については、プライバシー権の確保という観点からも早急に規制する必要があると感じている。
- 一般の企業では、テレワークを実施する際、場所と勤務時間について報告を行う義務を設けているところが多い。また、過剰な勤務を抑えるためにも、場所と勤務時間を把握している企業は多い。

### 4.1.3 日本における事例

- 労働力が減少し、労働環境も変わってきている中で、従業員と会社との関係性も大きく変化してきている。その中で、「つながらない権利」がどこまで重要となってくるか、ということについて明確にする必要がある。
- 昔はノートパソコンを主に使用しており、ネット環境においても現在のような便利なものではなかったため、職場以外ではネットカフェ等に行き、能動的にネットにつなげて仕事をしていたが、現在はいつでもどこでも仕事をするのが可能になっている。IT 企業等の中にはサテライトオフィス等から対応するように、といったプレッシャーをかけるところもあると聞いている。
- 最近就職した社会人は、チャットアプリで 24 時間つながっている状況にある。夜中に仕事の連絡があるなど、ここ 2～3 年で急激に変わってきていると感じている。
- 新幹線の中でもネットがつながるので、便利になった反面、いつでもどこでも仕事をしなければならない状況になっており、若者にはプレッシャーなのかもしれない。
- 若者は LINE に慣れているため、ネット（メール等）にもすぐに対応してしまう。
- 勤務時間外に連絡を行う理由の 1 つに、すぐに回答が欲しいわけではなく、考える時間を持ってもらうために連絡をする場合もあるのではないかと聞いている。

## 4.2 こどもに関すること

- こども達は、つながりたくないと思っても、仲間はずれにされることを意識するあまり、つながらざるを得ない状況に陥っている。
- GPS 機能により位置情報が共有されるようなアプリが普及してきていることを前提に、こども達の「つながらない権利」を考えていく必要があるのではないかと聞いている。
- SNS に多くの時間を割いている女子の方が、男子よりも問題が顕在化していると感じる。
- SNS に費やす時間が運動や勉強の時間を奪っており、体力や学力面の低下といった悪影響が顕在化している。
- 他都市（寝屋川市）では、ネット対策をすることで体力テストの数値もよくなったという例もある。
- こどものネット依存と体力は相関関係があることが考えられ、兵庫県・神戸市のこどもたちの運動能力測定の結果が芳しくないことについても、ネットへの依存が関与している可能性が考えられる。こどもの体力を上げることは一朝一夕ではできないため、まち全体で取り組んでいく必要がある。
- ネットよりも面白いものがないからネットに依存するのであって、こどもたちはネットをしたくてしているのではない。公園でボール遊びもさせてもらえない環境ではネットしかすることがない。リアルな社会（現実）に引き戻すことが必要。
- こども達は、皆で達成感を得ることのできるようなもの（合唱コンクール等）の方が、ネットよりも面白いと感じている。

- スマホやネットにあまり時間を取られない生徒や学生は、他に興味があることがたくさんあるからである、という報告もある。
- こどもが遊べる場所を作ることをもっと考えていかなければならない。遊ぶ場所がないからゲームに走ってしまう。
- こども達の中で起きている現状について、保護者、教員そして神戸市民にどのように知ってもらおうかということを検討する必要がある。
- デジタル社会の中のこどもたちの実態を親が知る活動が必要。つながらない権利だけでなく、つながせない義務も必要なのではないか。
- こどもはこどもらしく、大人は大人でそれを見守るということが大切なかもしれない。
- こどもに関しては、文化・スポーツといったことに力を入れ、拡げていくことが大切ではないか。
- 親が安全安心を求めるが故に、こどもたちが外で遊ぶことに対して危険だという意識があり、こども達も屋内で怪我をしないようなネットやゲームで遊ぶ傾向にあるのかもしれない。行政として、野外での活動に目を向けていく政策目標を掲げるのであれば、こども達が遊べる環境づくりが必要となってくる。何か起きた時の責任問題や危険性等のリスクを伴うものではあるが、野外での活動に目を向けるという政策判断もあるのではないか。
- 放課後の校庭をうまく活用する仕組みを作れないか。

### 4.3 大人とこどもの両方に共通する事項

- ネット社会の進歩は、利便性がある一方で、何もしなくても満足感を直ぐに得られてしまう手軽さ故に、感情のコントロール（ネットに依存してしまうことに対する自制心）が難しくなっていると感じる。そういった方々の精神面がネットに奪われてしまっているのではないか。
- 部活（表の世界）で認められることと、ネット社会（プライベートの世界）で認められることは、こども達にとっては同じ感覚である。同様のことが大人（仕事の世界とプライベートの世界）にも当てはまるところがあるのかもしれない。
- ごみの分別と同様に、ネットとの付き合い方についても、こどもの頃からトレーニングを行っていくことで、大人になってから働き方改革云々を意識せずとも、当たり前のようにネットと上手に付き合うことができるのではないか。
- テクノロジーの発展により、世代間で常識の共有ができなくなることがある。
- 時間外や休日に対応しなくてもよいとするだけでも、かなりの負担軽減になるのではないか。
- こどもも大人もデジタルデトックスが必要なのではないか。
- ネット社会はこれからもどんどん変わっていくと思われることから、今後はそれを踏まえて対応を考えていかなければならない。

## 5. 課題解決の方向性

### 5.1 「つながない権利」に関して

#### 5.1.1 職場でのルール作り

- 日本の企業文化においては、勤務時間外にメール等が届いても、次の勤務時間に対応しても事足りると思っている人が多いので、海外とは文化が違うのではないかと。
- ビジネスにおいては、オンとオフを区別するルールを作ることが大切ではないかと。
- 企業においては、「つながない権利」をルールとして規定することは限界があると考えている。本件に係る問題点は、倫理感的な領域にあると考えており、当該権利についても、企業の健康経営に取り入れる程度に止まり、ルールという形にすることは難しいのではないかと。仮にルール化を行う場合についても、ある年代（30代前後）から上とそれ以外といった形で、対象を分けた方が良いのではないかと。
- 職場には様々な世代の人間がいるため、ルールを策定する場合においても、特定の世代の意見のみを反映させるのではなく、様々な世代の意見を聞きながら、世代間の共通認識を形作る必要がある。
- 一律のルールに従えというのは実効性がない。職場ごとに事情が異なるため、それぞれの職場において労使で就業ルールを決めることが重要である。そのことを行政が支援することは意義があることであり、働き方改革が目指す方向に沿ったものではないかと。

#### 5.1.2 学校でのルール作り

- ネットにつながりすぎること、いじめや事件に巻き込まれた事案もあり、ネットの便利さを享受しながらも、ネットに依存しない方法について、こどもの頃から自ら考える機会をつくることが重要である。
- 大人だけで作ったルールは破られるが、こども達自らが作ったルールは簡単には破られにくい。
- こどもが発達していく過程において、その段階に応じたルール作りが必要であり、こどもたちが自らルールを考えるだけでなく、大人が専門的な観点からアドバイスをしていく必要もあるのではないかと。
- 学校において定めているルールについても学校ごとで様々であるので、家庭内でしっかりとルールを作っていく必要があり、そのことを行政が支援していく必要があるのではないかと。
- 家庭でのルール作りを促すような規定を設けることについては、問題はないのではないかと。

## 5.2 リアルの充実に関して

- 学校現場における取り組みを進めるとともに、子どもたちが遊べる環境をつくることも考えていかなければならない。放課後の学校を開放するなど、新たな取り組みを検討していく必要があるのではないか。
- 課外活動など運動を推進するような取り組みを市が行っても面白いのではないか。
- 若い人たちが過ごしやすい状態にすることが、選ばれるまちにつながっていくのではないか。
- くらしやすいまち神戸となることが、大人と子ども双方に響くのではないか。

## 5.3 大人と子どもの両方に共通する留意点

- 具体的な取り組みは世代によって異なるが、何かに依存せず、リアルな世界でプライベートを充実させることで、バランスよく生きていくということは大人も子どもも共通したことである。
- プライベートな時間を充実させることで、神戸市を魅力的なまちにしていくという出発点に立ち、その価値観を市民にアピールしていく必要がある。
- プライベートを充実させることが、いかにメリットがあるかということを広く認知してもらい、「つながらない権利」は、大人だけでなく、子どもにも当てはまるということを認識してもらう必要がある。実効性を担保させるためにも、価値観を共有する必要があり、ルールをつくる場合は、それぞれの主体に対して行動を促すような方向性とするべきではないか。
- 神戸は人間が大事にされるまちだという共通認識を持ち、大人は市民として、子どもは児童生徒として、充実した生活環境をつくっていくことが大切である。

## 5.4 神戸市の取り組みに関する留意点

- 条例を制定することは意義があることだが、条例には法的な強制力に期待する部分がある。一定のコンセンサスが得られるものでないと、努力義務とはいえ、条例の制定については柔軟に検討を行う必要がある。
- 法令や条例は、強制的なルールの順守を求める意味合いだけではなく、広報の一つのツールとしてメッセージを発する効果も持っていると考えている。神戸市の考え方を示すという意味においても、ルール化を行うことは意味があることではないか。
- 条例制定も含め、ルールをつくることは必要であるが、それぞれの職場において環境も異なるため、柔軟性を持たせたものにする必要がある。
- 条例を制定する場合、条例の名前も含めて、「つながらない権利」という名称が適切かどうかということについて検討を行う必要がある。「ネットにつながらなくても良い権利」など、現実の世界でプライベートを充実させるという趣旨のキャッチフレーズを盛り込む必要があるのではないか。

- ルールが強制的な拘束を意味するものではなく、当事者の自主性・主体性を促すものであることが重要である。そうした観点から、スマートスマホ都市フォーラムにおいて、こども達が作った「スマホ三カ条」(※)を参考にすべきである。
- 働き方との関係においては、海外事例のような「受け手が対応しないことで不利益を受けない」というような規定よりも「送り手が緊急の場合を除いては連絡しない」という意識改革を促す規定の方が日本においてはなじみやすい。
- 働き方とテクノロジーの進化の相関関係は密であることから、今後もテクノロジーの進化に合わせて、働き方も変化していくと考えられるため、ルールもそれに応じて柔軟に変わることを念頭に置いておくべき。

【参考】「スマホ三カ条」

- 一．スマホだけに時間を使っているの？時は金なり（時間管理）  
スマホばかりに大切な時間を使うのはもったいない！
- 一．STOP！危険へのSTEP（危機管理）  
スマホには危険が潜んでいることも知っておきたい！
- 一．顔を合わせないことは心を見ないこと（人間関係）  
スマホもいいけど顔を合わせて話す方がいいね！

## おわりに

この度の有識者会議は、一般的な認知もまだまだなされていない「つながらない権利」に着目し、かつ大人社会にとどまらず、こどもにも適応できるように対応を検討するという前例のないチャレンジな取り組みであった。

限られた期間ではあったものの本有識者会議として、大人とこどもを取り巻くネット環境を踏まえつつ、専門家や実務者の経験や最新の情報を活かしながら、神戸市として取り組むべき方向性を示させていただいた。

しかしながら、技術革新は今後も飛躍的なスピードで進んでいくことは疑いない。近い将来には現時点の我々が想像もしないコミュニケーションの取り方が一般化されていることだろう。同時に大人がわからないこどもの世界がますます広がっていることだろう。そのような中でも、大人もこどもも、人が人として人らしく生活するために、社会全体としてコミュニケーションのあり方を共有し、誰もが何かにとらわれることなく、落ち着いてプライベートな空間と時間を過ごすことができるよう、今後とも、大人とこどもを取り巻くネット環境等を的確に把握するとともに、外部の第三者の意見を聴取しながら、議論が継続して行われることを期待したい。

今後、神戸市において、本報告書を踏まえて具体的な取り組みが進められることを期待するものであるが、具体的な成果をあげていくには、庁内関係部局の連携はもちろんのこと、各企業や学校、保護者といった様々な関係者との連携が必要不可欠である。

この報告書が、神戸市民の豊かなくらしの実現につながることを切に願うものである。

## 参考資料

### 2019 年度パネル調査の概要(つながらない権利に対する従業員の意識)

1. 調査対象： NTT コム リサーチ クローズド調査 (\*1)
2. 調査方法： 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間： 2019 年 5 月 28 日～2019 年 5 月 30 日
4. 有効回答者数： 1,110 人
5. 標本設計： 従業員規模 10 名以上、経営者・役員を含む雇用者（正社員）、  
20 歳以上のホワイトカラー職種を対象。  
なお、男女は均等に割り付け、  
役職(\*2)も一般社員と管理職を均等割り付け
6. 回答者の属性(\*3) (\*4)
7. 昨年度回答者属性(\*5)

※均等割り付け

性別	役職	従業員規模	回収数
男性	管理職	10～300 人	100
		300 人以上	100
	非管理職	10～300 人	150
		300 人以上	150
女性	管理職	10～300 人	50
		300 人以上	50
	非管理職	10～300 人	200
		300 人以上	200
			1000

【補足】

(\*1) NTT コム リサーチ (<http://research.nttcoms.com/>)

NTT コム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社 (<http://www.nttcoms.com/>) が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとして国内最大級の延べ 217 万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。(モニターの人数は 2019 年 6 月現在)

(\*2) 本調査では、一般社員クラスと係長・主任クラスを「一般社員」、課長クラス、事業部長・部長クラス、経営者・役員クラスを「管理職」という。

(\*3) 回答者の属性は、回答者のアンケート上の自己申告に基づいている。

(\*4) 回答の構成比は、小数第 2 位を四捨五入しているため、各構成比の合計は 100%にならない場合がある。

(\*5) 昨年度回答者属性とは、今回と同様の調査対象、調査方法により調査期間 2018 年 6 月 20 日～2018 年 6 月 25 日で実施した「働き方変革 2018」の属性をいう。

## 「つながらない権利」のまとめと方向性

### 1. 「つながらない権利」に関する議論のまとめ

	つながる		ゲーム依存
おとな	①上司、同僚、顧客 取引先、市民	②仲間、目に見えない他人 (承認欲求)	③ひとり (自分で満足)
子ども	④仲間、目に見えない他人 (承認欲求)	⑤仲間、目に見えない他人 (承認欲求)	⑥ひとり (自分で満足)

### 2. 表のあてはめ

- ①④⑤ つながらない権利（インターネット・SNSの活用等）
- ④⑤⑥ 香川県の条例案、神戸市教育委員会の取組（弊害：成績不振、いじめ、ひきこもり、中退等）
- ②③ おとな社会の課題（弊害：ひきこもり、退職等）

### 3. 本会議の報告書

#### (1) 本会議のスタンス

「行政（神戸市役所）ができること」を示す

#### (2) 方向性

##### a. 「つながらない権利」に関する提案

- ① ・組織でのルール作り
- ④⑤ ・学校でのルール作り

条例を作成する（例：香川県の条例案）

児童（小学校）・生徒（中学校、高校）で作る

##### b. その他の分野に関する提案

- ④⑤⑥ ・ルール作り

条例を作成する（例：香川県の条例案）

児童・生徒で作る

- ・神戸市の施策で対応

児童・生徒として充実した生活環境の保障（リアルの充実）

勉強、スポーツ・文化（部活動）、イベント

学校外（社会）とのつながり等

- ②③ ・市民として充実した生活環境の保障（リアルの充実）  
スポーツ、文化、イベント、社会生活等

以上

## 付属資料

### 「つながらない権利」に関する有識者会議設置要綱

令和元年9月26日 企画調整局長

#### (目的)

第1条 スマートフォン等の普及により、いつでもどこからでも気軽に個人と個人の間で通信可能な社会が実現しており、上司や同僚から就業時間外に業務に関するメール等の対応を迫られるなど、利便性ゆえの問題点が顕在化している。仕事に集中しながら多様な働き方が可能であり、仕事にとらわれることなく、充実したプライベートを過ごすことができるまちとして神戸が選ばれるために、「つながらない権利」に関する有識者会議（以下「有識者会議」という。）を開催する。

#### (委員)

第2条 有識者会議は、専門的知識を有する者等のうちから、企画調整局長が委嘱する委員をもって構成する。

2 有識者会議委員の任期は、令和2年3月31日までとする。

#### (座長)

第3条 有識者会議には座長を置く。

2 企画調整局長は、委員の中から座長を指名する。

3 座長は有識者会議の進行をつかさどる。

#### (会議)

第4条 有識者会議は座長が招集する。

2 座長が必要があると認めるときは、委員でない者を会議に出席させ、意見を徴することができる。

#### (会議の公開)

第5条 有識者会議は、公開とする。ただし、次のいずれかに該当する場合は、この限りではない。

(1) 神戸市情報公開条例（平成13年神戸市条例第29条）第10条各号に該当すると認められる情報について意見交換を行う場合。

(2) 有識者会議を公開することにより、公正かつ円滑な会の進行が著しく損なわれると有識者会議において議決された場合。

2 有識者会議の傍聴については、神戸市有識者会議傍聴要綱（平成 25 年 3 月 27 日市長決定）を適用する。

#### （庶務その他）

第 6 条 有識者会議の庶務は、企画調整局において処理する。

#### （雑則）

第 7 条 この要綱に定めるもののほか、有識者会議の運営に関し必要な事項は、企画調整局長が定める。

#### （附則）

この要綱は、令和元年 9 月 26 日から施行する。

## 「つながない権利」に関する有識者会議委員名簿

(敬称略、五十音順、○印は座長)

氏名	所属
○岡田 豊基	神戸学院大学法学部教授
加藤 真由美	NTT データ経営研究所シニアマネージャー
小舟 賢	甲南大学法学部准教授
関根 由紀	神戸大学大学院法学研究科教授
竹内 和雄	兵庫県立大学環境人間学部准教授
中林 志郎	神戸商工会議所専務理事
林 直樹	兵庫県経営者協会専務理事

## 開催状況一覧

### 【第1回】

日 時：令和元年10月7日（月） 13:30～15:30

場 所：市役所1号館14階 大会議室

議 題：つながない権利に対する従業員の意識  
こどもを取り巻くネット環境

### 【第2回】

日 時：令和元年12月25日（水） 13:30～15:30

場 所：市役所1号館14階 大会議室

議 題：先行事例 ―働き方改革とつながない権利について―  
こどもを取り巻くネット環境

### 【第3回】

日 時：令和2年2月10日（月） 9:30～11:30

場 所：市役所1号館14階 大会議室

議 題：こどもを取り巻くネット環境  
報告書（案）