

報道関係各位

“つながない権利”に関する調査2023

コロナ禍以後、テレワークが定着するなど柔軟な働き方が多くの企業で導入・活用されていますが、勤務時間と生活時間との区別がつけづらくなり、勤務時間外にも職場や取引先との連絡への対応を求められるといった課題も明らかになってきています。

そこで、日本労働組合総連合会（略称：連合、所在地：東京都千代田区、会長：芳野 友子）は、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながない権利”に関する意識を把握するために、「“つながない権利”に関する調査2023」をインターネットリサーチにより2023年9月13日～9月20日の8日間で実施、18歳～59歳の有職者（※）1,000名の有効サンプルを集計しました（調査協力機関：ネットエイジア株式会社）。

※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

【調査結果のポイント】

《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くることがある」
雇用者の 72.4%、コロナ禍前より 8.2 ポイント上昇（p.4）
- 「勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくることがある」 44.2%（p.5）

《勤務時間外の業務上の連絡に関する意識について》

- 「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」
雇用者の 62.2%（p.7）
- 「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」
雇用者の 66.7%（p.8）

《勤務時間外の連絡に関する職場のルールについて》

- 「職場で調査等の実態把握が行われたことがある」雇用者の 20.5%、
[飲食業・宿泊サービス業] では 4.9%（p.9）
- 「“勤務時間外の取引先との連絡（業務上の連絡）”について職場のルールがある」
雇用者の 19.9%、労働組合がある職場では 29.7%（p.11）
- 「ルールがあることで実際に取引先からの連絡が少なくなっている」
職場にルールがある人の 73.3%が実感（p.11）

《“つながない権利”について》

- 「“つながない権利”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」 72.6%（p.12）
- 「“つながない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否する人が職場で増えれば、
拒否しやすくなると思う」 73.6%（p.13）

調査結果

《勤務時間外の業務上の連絡の有無について》

◆業務で日常的に使用しているコミュニケーションツール

「スマートフォン」59.3%、「PCメール」52.5%、「メッセージアプリ」40.6%、「Web 会議システム」33.5%、「固定電話」32.9%、「チャット」26.8%

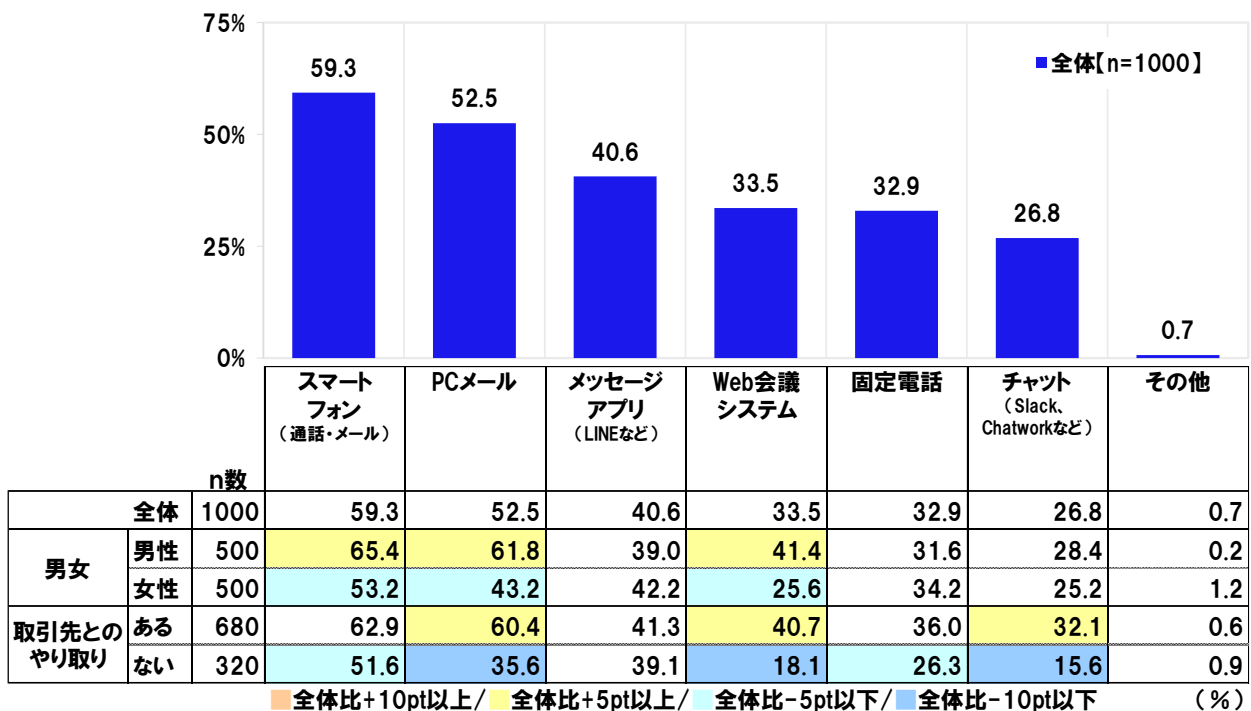
取引先とやり取りをすることがある人では「PCメール」「Web 会議システム」「チャット」が高い傾向

18歳～59歳の有職者 1,000名（全回答者）に、業務におけるコミュニケーションについて質問しました。

まず、全回答者（1,000名）に、業務で日常的に使用しているコミュニケーションツールを聞いたところ、「スマートフォン（通話・メール）」（59.3%）が最も高くなり、「PCメール」（52.5%）、「メッセージアプリ（LINE など）」（40.6%）、「Web 会議システム」（33.5%）、「固定電話」（32.9%）、「チャット（Slack、Chatwork など）」（26.8%）と続きました。

また、取引先とやり取りをすることがある人では「PCメール」（60.4%）と「Web 会議システム」（40.7%）、「チャット（Slack、Chatwork など）」（32.1%）が全体と比べて 5ポイント以上高くなりました。

業務で日常的に使用しているコミュニケーションツール [複数回答形式]

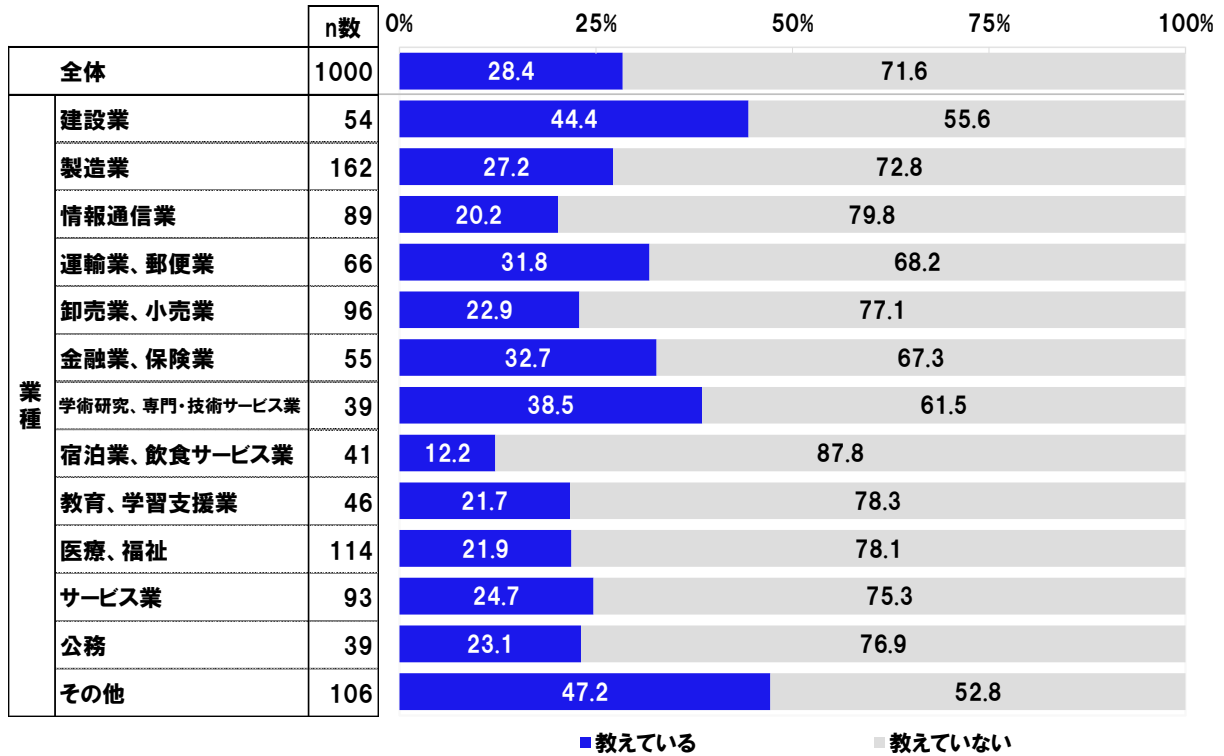


◆「取引先にプライベートな連絡先を教えている」28.4%

全回答者(1,000名)に、取引先にプライベートな連絡先(会社の電話番号・会社のメールアドレス以外の連絡先)を教えているか聞いたところ、「教えている」は28.4%、「教えていない」は71.6%となりました。

業種別にみると、「教えている」と回答した人の割合は、[建設業](44.4%)が最も高くなり、[学術研究、専門・技術サービス業](38.5%)、[金融業、保険業](32.7%)が続きました。

取引先にプライベートな連絡先(会社の電話番号・会社のメールアドレス以外の連絡先)を教えているか [単一回答形式]



◆「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」雇用の72.4%、
 コロナ禍前より8.2ポイント上昇

勤務時間外に仕事の連絡がくるとはどのくらいあるのでしょうか。

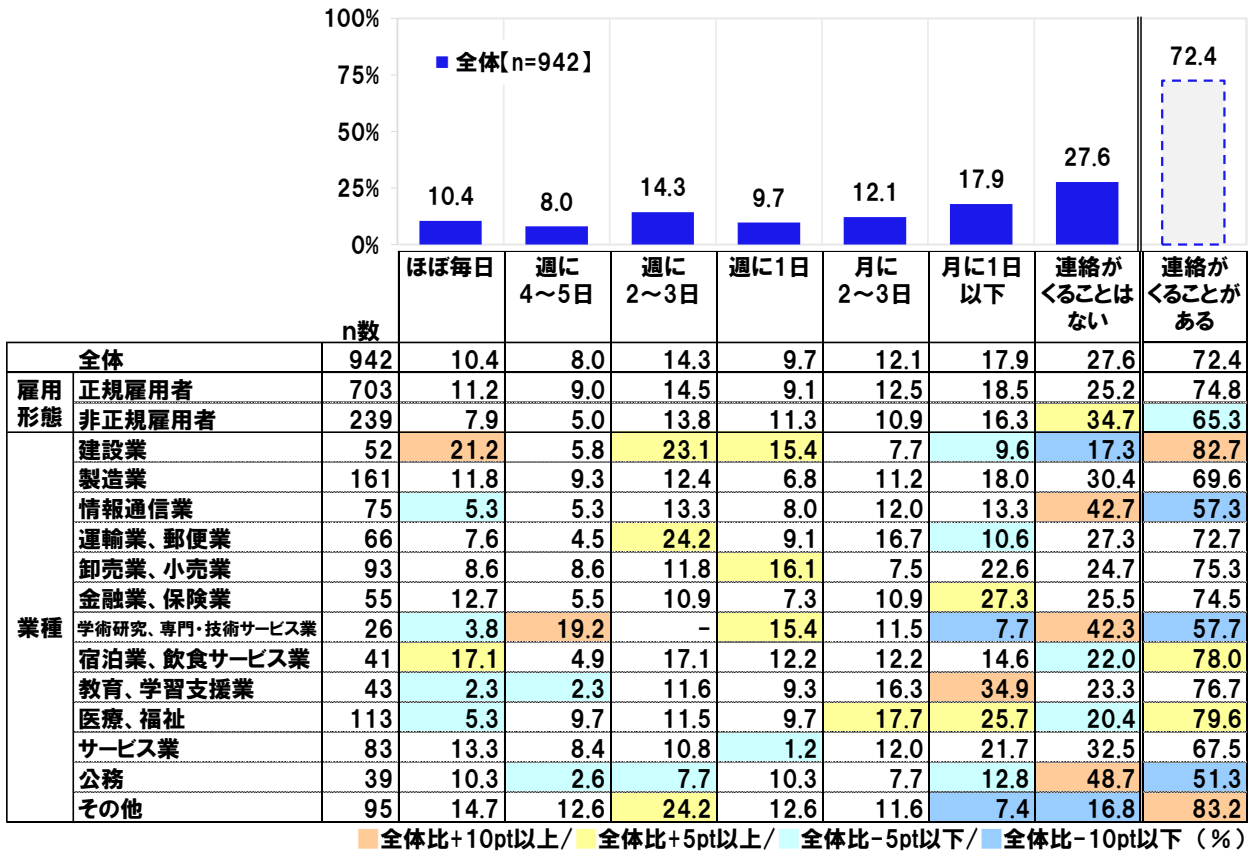
雇員(942名)に、現在、勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとはどのくらいあるか聞いたところ、「ほぼ毎日」(10.4%)や「週に2~3日」(14.3%)、「月に2~3日」(12.1%)、「月に1日以下」(17.9%)などに回答が分かれ、『連絡がくることがある』は72.4%、「連絡がくることがない」は27.6%となりました。終業後や休日・休暇日など勤務時間外に職場の人から業務上の連絡がくることがある人は多いようです。

雇用形態別にみると、『連絡がくることがある』と回答した人の割合は、正規雇員では74.8%と、非正規雇員(65.3%)と比べて9.5ポイント高くなりました。

業種別にみると、『連絡がくることがある』と回答した人の割合は、[建設業](82.7%)が最も高くなり、[医療、福祉](79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業](78.0%)が続きました。

現在、勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとはどのくらいあるか [単一回答形式]

対象:雇員(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)



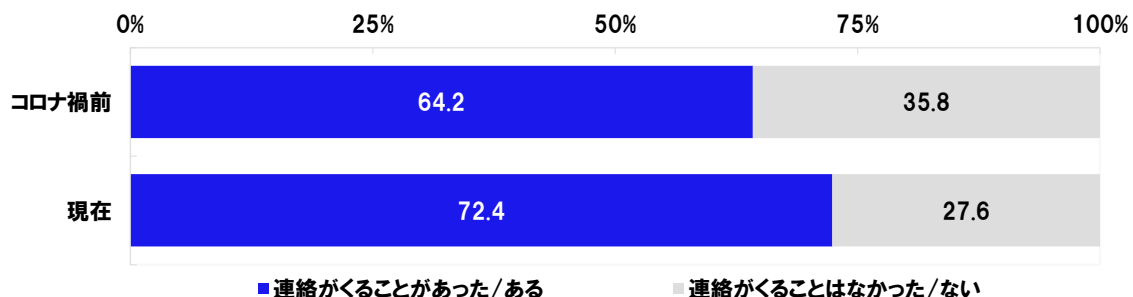
*n数が30未満の属性は参考値

※『連絡がくることがある』:100%-「連絡がくることがない」

ここで、勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがコロナ禍前にどのくらいあったかを聴取した結果と比較すると、「連絡がくることがあった/ある」と回答した人の割合は、コロナ禍前 64.2%→現在 72.4%と、8.2ポイント上昇しました。

部下・同僚・上司から勤務時間外に業務上の連絡がくることが、コロナ禍前にあったか/現在あるか

対象:雇員(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)[n=942]

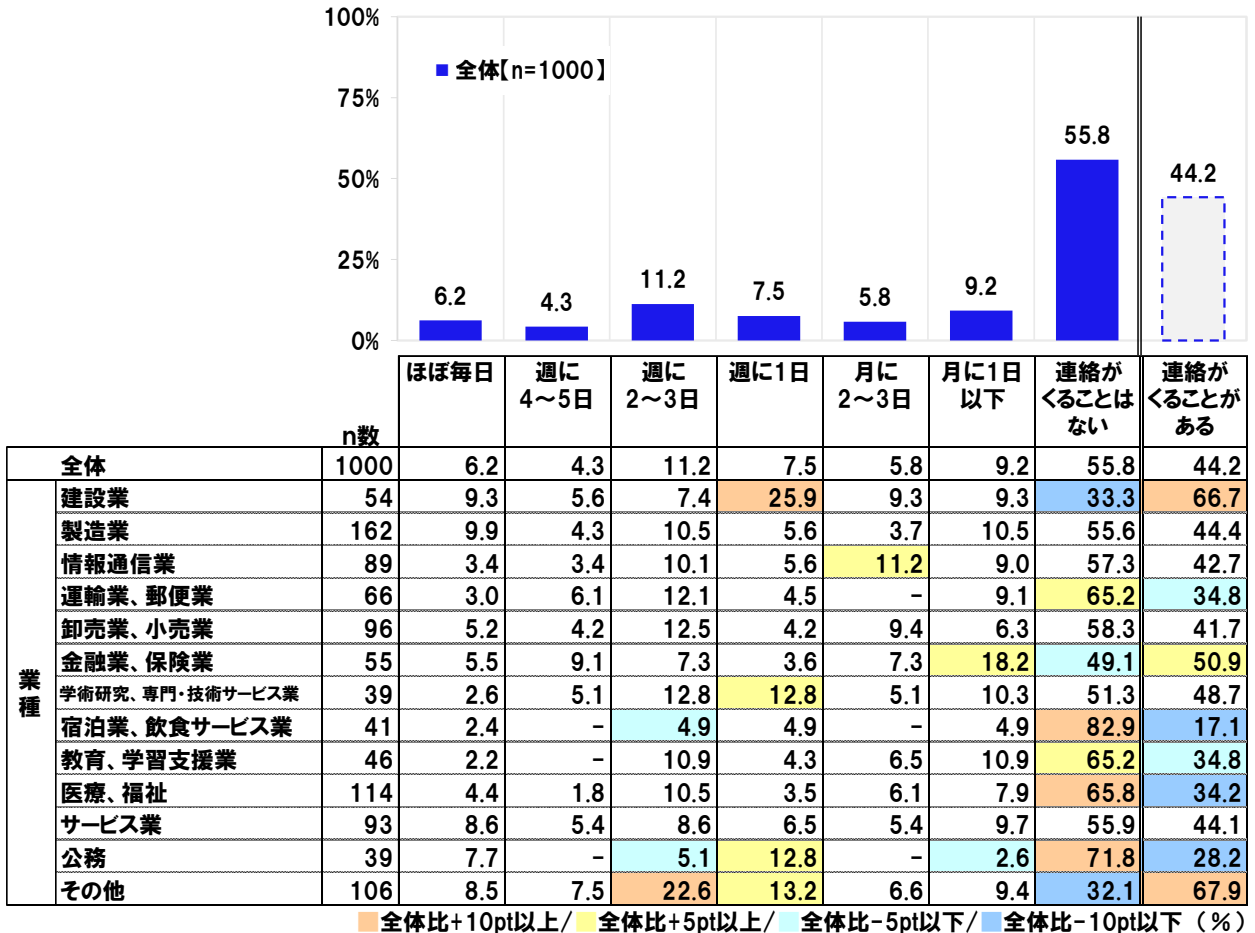


◆「勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくることがある」44.2%

また、全回答者(1,000名)に、現在、勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくるとはどのくらいあるか聞いたところ、『連絡がくることがある』は44.2%、「連絡がくることがない」は55.8%となりました。

業種別にみると、『連絡がくることがある』と回答した人の割合は、[建設業](66.7%)と[金融業、保険業](50.9%)では半数を超えました。

現在、勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくるとはどのくらいあるか [単一回答形式]



※「連絡がくることがある」:100% - 「連絡がくることがない」

《勤務時間外の業務上の連絡に関する意識について》

◆「部下・同僚・上司からの勤務時間外の連絡は許容できない」雇用の15.1%

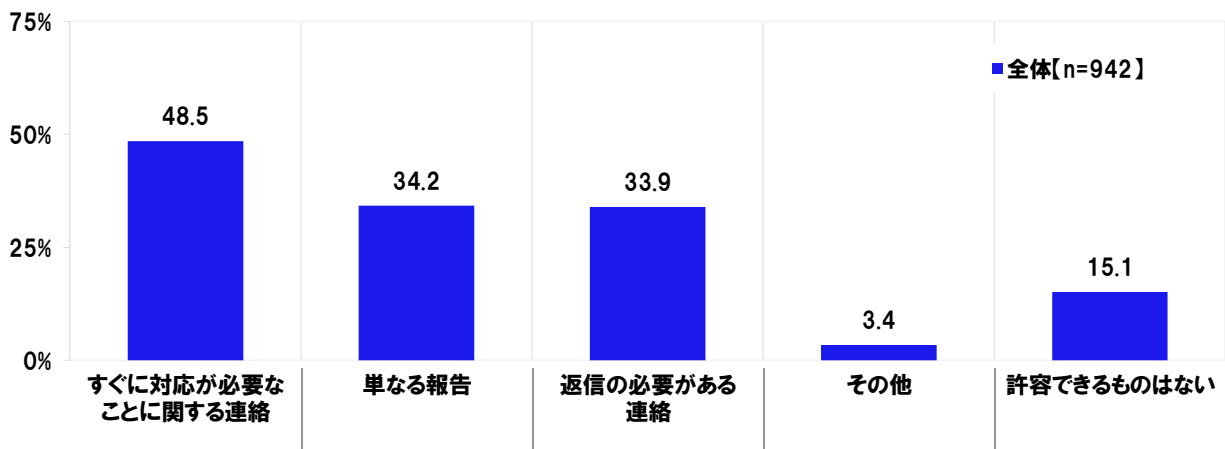
◆「取引先からの勤務時間外の連絡は許容できない」28.1%

勤務時間外の業務上の連絡に関する意識について質問しました。勤務時間外の業務上の連絡について、どのようなものであれば許容できる人が多いのでしょうか。

雇員者(942名)に、部下・同僚・上司からの勤務時間外の連絡(業務上の連絡)について、どのような連絡を許容できるか聞いたところ、「すぐに対応が必要なことに関する連絡」(48.5%)が最も高くなりました。緊急対応が必要となるものであれば仕方がないと思う人が多いようです。また、「単なる報告」(34.2%)、「返信の必要がある連絡」(33.9%)が続き、「許容できるものはない」は15.1%となりました。

部下・同僚・上司からの勤務時間外の連絡(業務上の連絡)について、どのような連絡を許容できるか [複数回答形式]

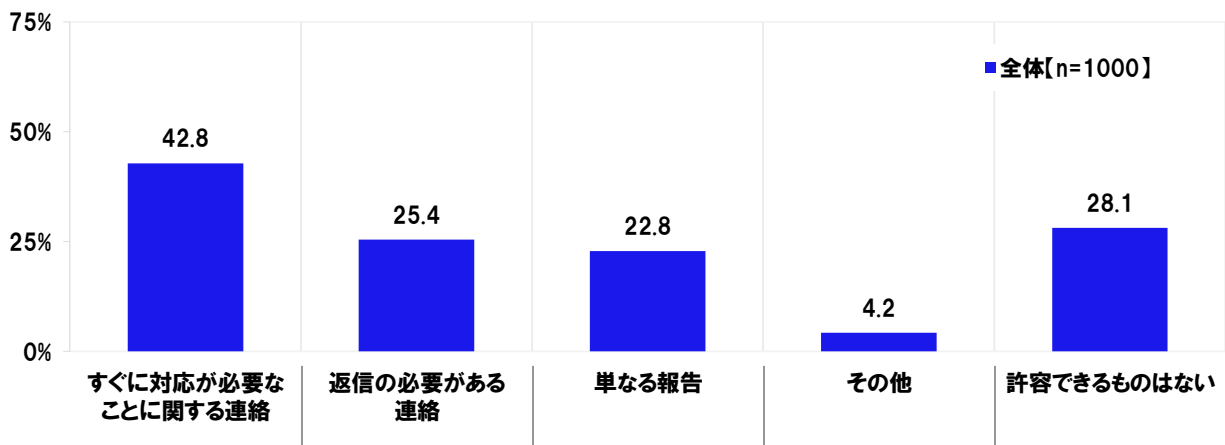
対象:雇員者(正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト)



全回答者(1,000名)に、取引先からの勤務時間外の連絡(業務上の連絡)について、どのような連絡を許容できるか聞いたところ、「すぐに対応が必要なことに関する連絡」(42.8%)が最も高くなり、「返信の必要がある連絡」(25.4%)、「単なる報告」(22.8%)が続きました。また、「許容できるものはない」は28.1%となりました。

「許容できるものはない」と回答した人の割合を、部下・同僚・上司からの勤務時間外の連絡の場合(15.1%)と比較すると、取引先からの連絡の場合(28.1%)のほうが13.0ポイント高くなりました。

取引先からの勤務時間外の連絡(業務上の連絡)について、どのような連絡を許容できるか [複数回答形式]



- ◆「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」雇用者の62.2%
- ◆「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」雇用者の60.7%
- ◆「勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」60.9%
- ◆「勤務時間外に取引先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」59.0%

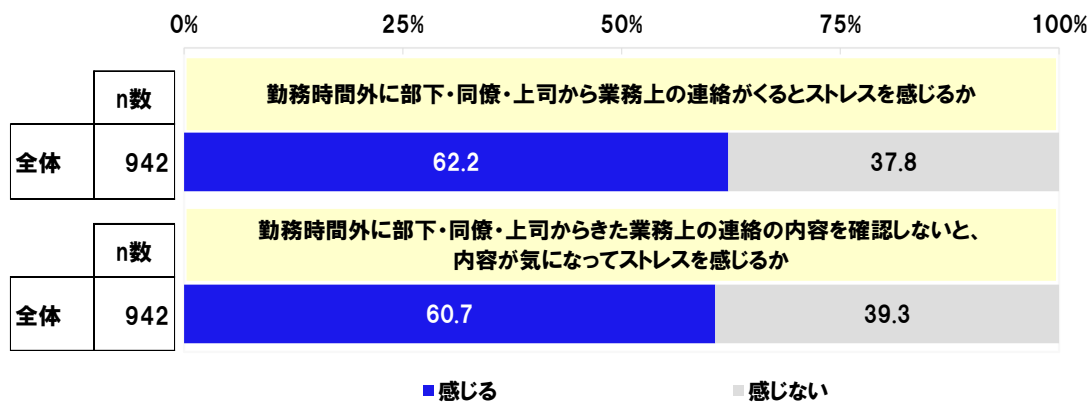
続いて、勤務時間外の業務上の連絡とストレスとの関係について質問しました。

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、「感じる」は62.2%、「感じない」は37.8%となりました。

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聞いたところ、「感じる」は60.7%、「感じない」は39.3%となりました。

勤務時間外に業務上の連絡がくるとこと自体や、連絡の内容を確認しないままであることがストレスになるケースは多いようです。

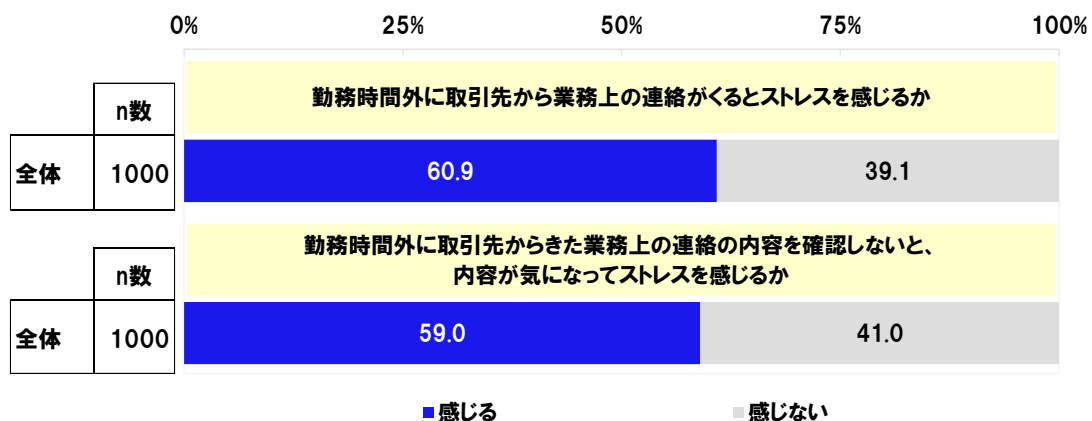
勤務時間外の業務上の連絡とストレスとの関係についての意識 [各単一回答形式]
 対象:雇用者(正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト)



全回答者(1,000名)に、勤務時間外に取引先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、「感じる」は60.9%、「感じない」は39.1%となりました。

勤務時間外に取引先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聞いたところ、「感じる」は59.0%、「感じない」は41.0%となりました。

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 [各単一回答形式]

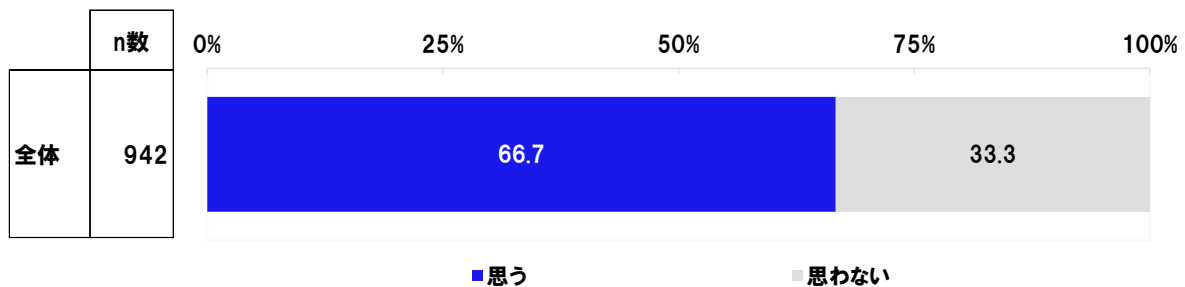


- ◆「働くこと」と「休むこと」の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」雇者の66.7%
- ◆「働くこと」と「休むこと」の境界を明確にするために、勤務時間外の取引先からの連絡を制限する必要があると思う」67.7%

勤務時間外の業務上の連絡を制限する必要性を感じている人はどのくらいいるのでしょうか。

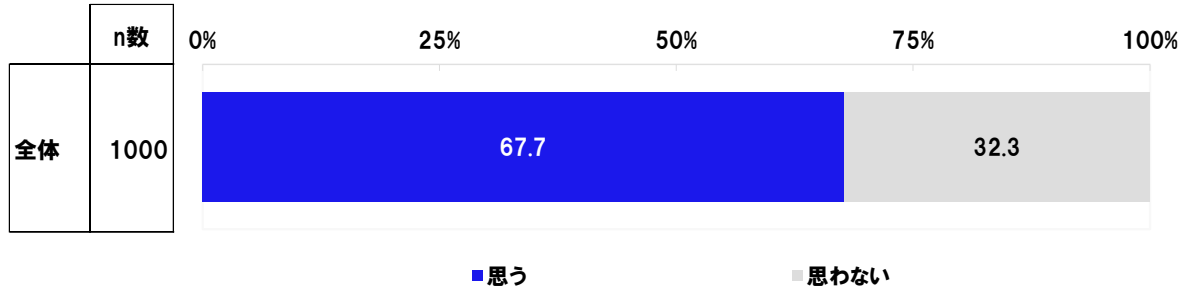
雇者(942名)に、「働くこと」と「休むこと」の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思うか聞いたところ、「思う」は66.7%、「思わない」は33.3%となりました。

“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
 [単一回答形式] 対象：雇者(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)



全回答者(1,000名)に、「働くこと」と「休むこと」の境界を明確にするために、勤務時間外の取引先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67.7%、「思わない」は32.3%となりました。

“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の取引先からの連絡を制限する必要があると思うか
 [単一回答形式]



《勤務時間外の連絡に関する職場のルールについて》

◆「自身の職場では“勤務時間外の業務上の連絡”について調査等の実態把握が行われたことがある」
 雇用者の20.5%、[飲食業・宿泊サービス業]では4.9%

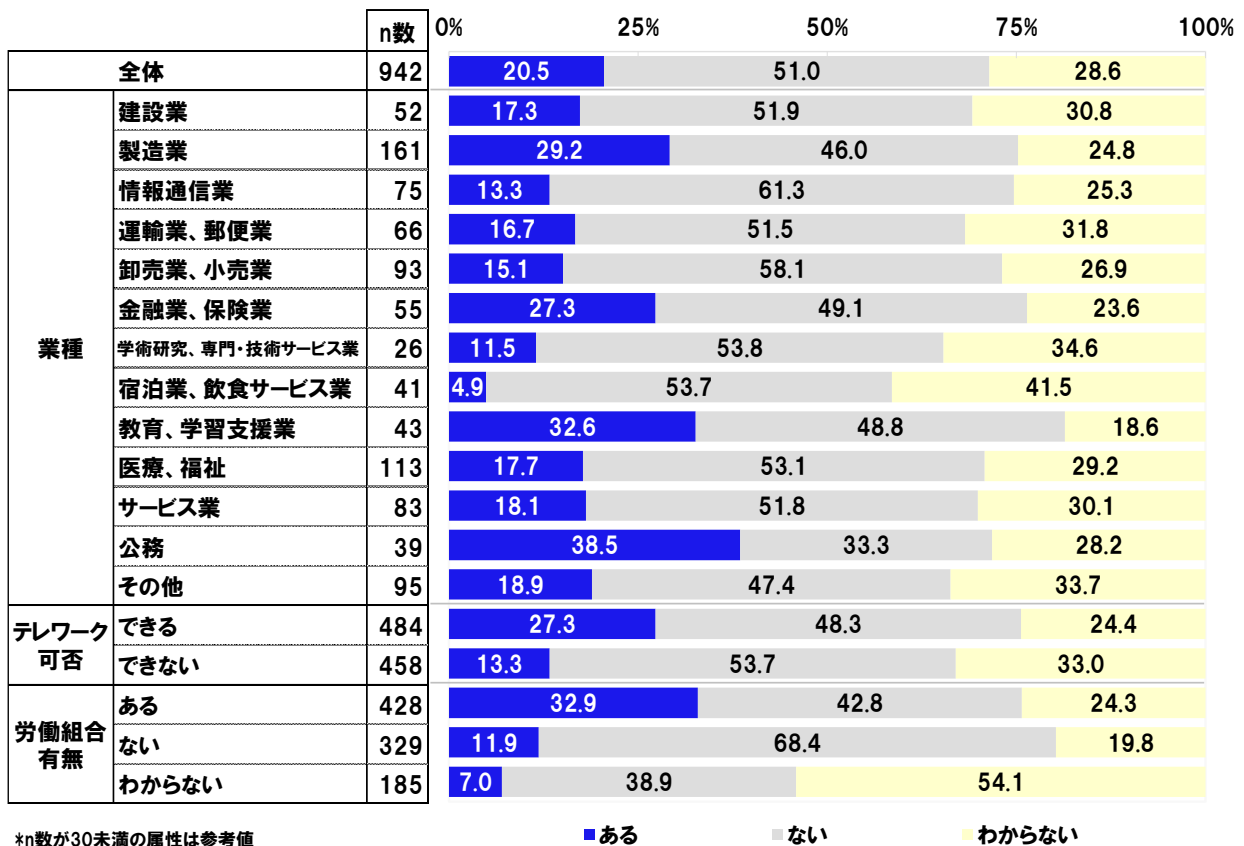
まず、雇用者(942名)に、自身の職場では“勤務時間外の業務上の連絡”について調査等の実態把握が行われたことはあるか聞いたところ、「ある」が20.5%、「ない」が51.0%、「わからない」が28.6%となりました。

業種別にみると、実態把握が行われたことがあると回答した人の割合は、[宿泊業、飲食サービス業](4.9%)が最も低くなり、[学術研究、専門・技術サービス業](11.5%)、[情報通信業](13.3%)となりました。

テレワークの可否別にみると、実態把握が行われたことがあると回答した人の割合は、テレワークができない人では13.3%と、テレワークができる人(27.3%)と比べて14.0ポイント低くなりました。

労働組合の有無別にみると、実態把握が行われたことがあると回答した人の割合は、勤務先に労働組合がある人では32.9%と、勤務先に労働組合がない人(11.9%)と比べて21.0ポイント高くなりました。

自身の職場では“勤務時間外の業務上の連絡”について調査等の実態把握が行われたことはあるか [単一回答形式]
 対象：雇用者(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)



*n数が30未満の属性は参考値

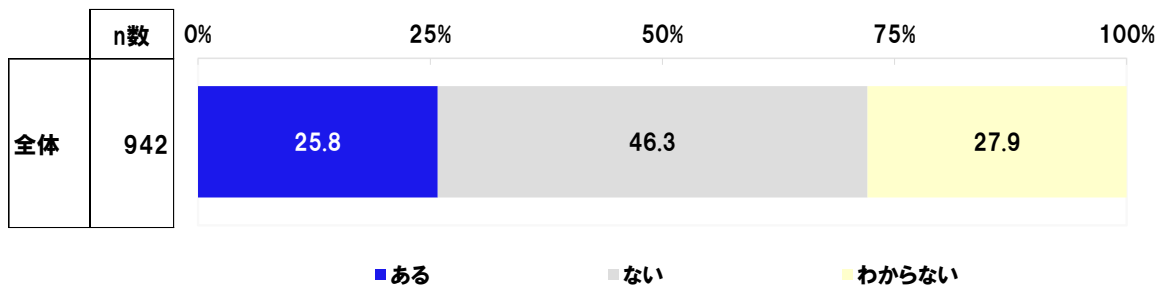
◆「自身の職場では“勤務時間外の職場内の連絡(業務上の連絡)”についてルールがある」雇用の25.8%

勤務時間外の業務上の連絡に関するルールについて質問しました。

雇員(942名)に、自身の職場では“勤務時間外の職場内の連絡(業務上の連絡)”についてルールがあるか(公式なルール・非公式なルールを問わず)聞いたところ、「ある」は25.8%、「ない」は46.3%、「わからない」は27.9%となりました。

自身の職場では“勤務時間外の職場内の連絡(業務上の連絡)”についてルールがあるか
 (公式なルール・非公式なルールを問わず) [単一回答形式]

対象:雇員(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)



◆「自身の職場では“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”についてルールがある」

雇用の19.9%、労働組合がある職場では29.7%

◆「ルールがあることで実際に取引先からの連絡が少なくなっている」職場にルールがある人の73.3%が実感

また、自身の職場では“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”についてルールがあるか(公式なルール・非公式なルールを問わず)聞いたところ、「ある」は 19.9%、「ない」は 45.8%、「わからない」は 34.4%となりました。

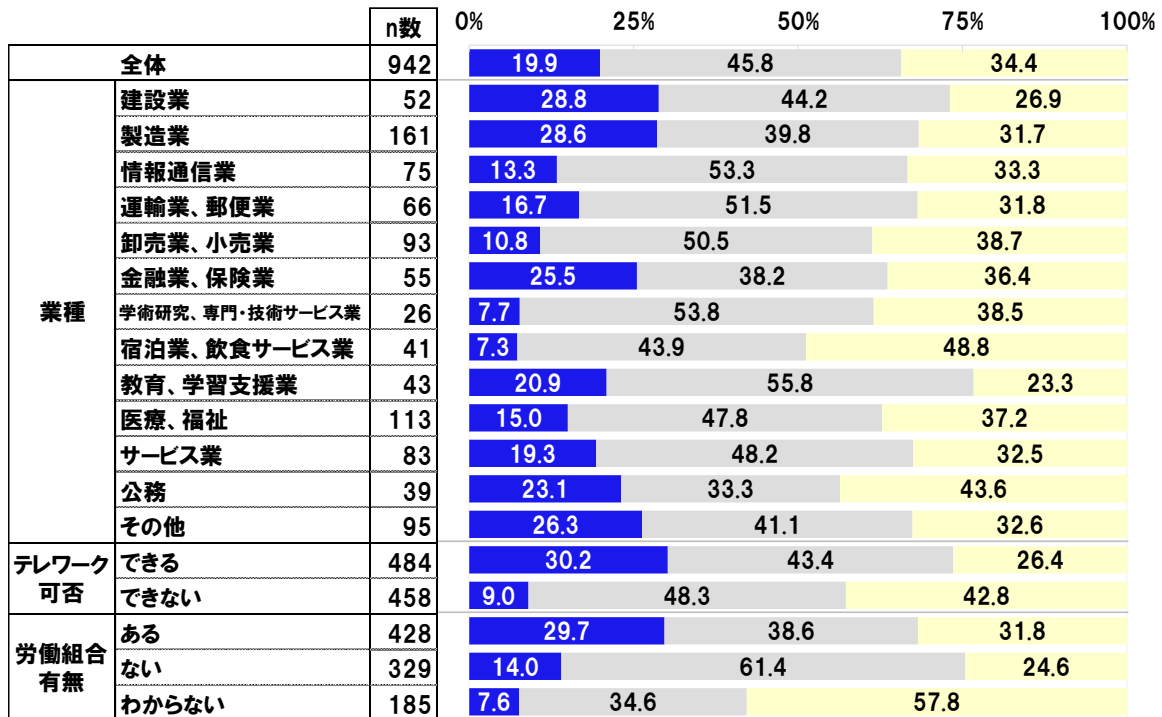
業種別にみると、「ある」と回答した人の割合は、[建設業](28.8%)が最も高くなり、[製造業](28.6%)、[金融業、保険業](25.5%)が続きました。

テレワークの可否別にみると、「ある」と回答した人の割合は、テレワークができる人では 30.2%と、テレワークができない人(9.0%)と比べて 21.2ポイント高くなりました。

労働組合の有無別にみると、「ある」と回答した人の割合は、勤務先に労働組合がある人では 29.7%と、勤務先に労働組合がない人(14.0%)と比べて 15.7ポイント高くなりました。

自身の職場では“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”についてルールがあるか
 (公式なルール・非公式なルールを問わず) [単一回答形式]

対象：雇用人(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)



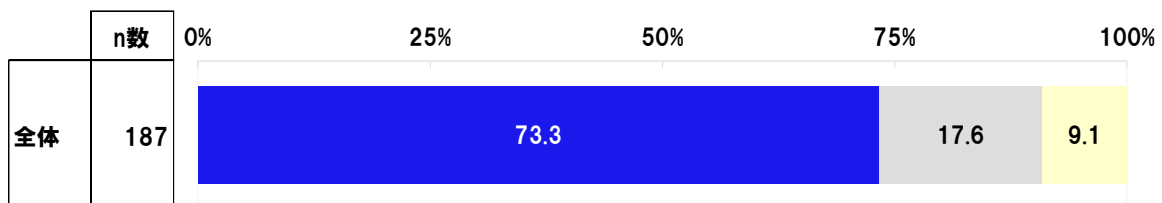
*n数が30未満の属性は参考値

■ある ■ない ■わからない

自身の職場に“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”についてルールがある人(187名)に、自身の職場に“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”についてルールがあることで、実際に勤務時間外の取引先からの連絡(業務上の連絡)が少なくなっているか聞いたところ、「少なくなっている」は 73.3%、「少なくなっていない」は 17.6%、「わからない」は 9.1%となりました。

自身の職場に“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”についてルールがあることで、実際に勤務時間外の取引先からの連絡(業務上の連絡)が少なくなっているか [単一回答形式]

対象：自身の職場に“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”についてルールがある人



■少なくなっている ■少なくなっていない ■わからない

《“つながらない権利”について》

◆「“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」72.6%

◆「“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」62.4%

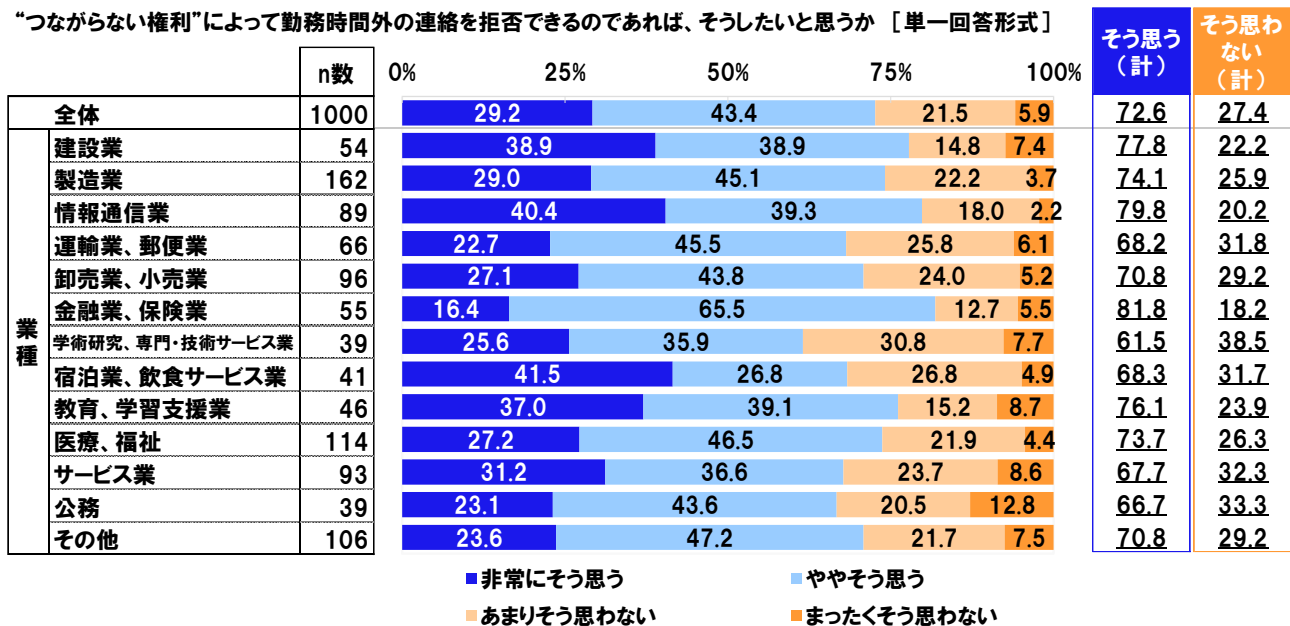
◆「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否する人が職場で増えれば、拒否しやすくなると思う」73.6%

“つながらない権利”について質問しました。つながらない権利とは、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のことです。日本ではつながらない権利は法制化されていませんが、勤務時間外のメール等への対応が労働者の負担になるとして、禁止する企業も出てきました。

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、「非常にそう思う」が29.2%、「ややそう思う」が43.4%で、合計した『そう思う(計)』は72.6%、「まったくそう思わない」が5.9%、「あまりそう思わない」が21.5%で、合計した『そう思わない(計)』は27.4%となりました。“つながらない権利”の行使を求める人が多いようです。

業種別にみると、『そう思う(計)』と回答した人の割合は、[金融業、保険業](81.8%)が最も高くなり、8割を超えました。

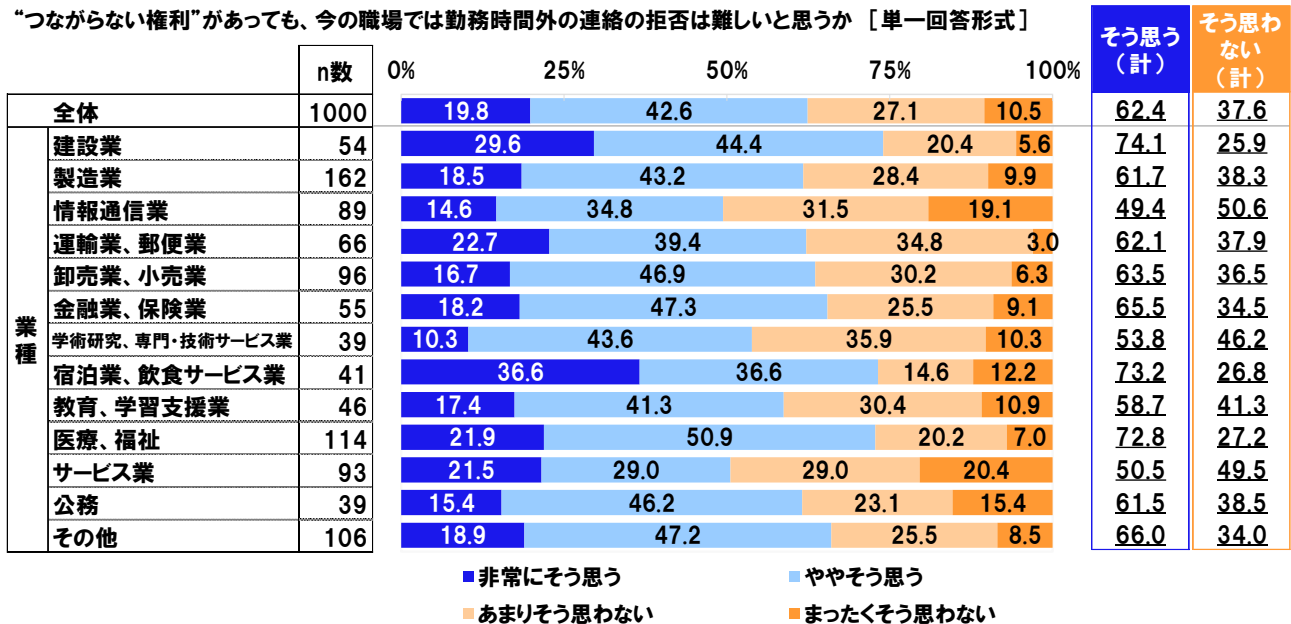
“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思うか [単一回答形式]



“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(計)』は 62.4%、『そう思わない(計)』は 37.6%となりました。権利として認められたとしても、実際に“つながらない権利”を行使できるかどうか疑問を感じている人は多いのではないのでしょうか。

業種別にみると、『そう思う(計)』と回答した人の割合は、[建設業](74.1%)が最も高くなり、[宿泊業、飲食サービス業](73.2%)、[医療、福祉](72.8%)が続きました。

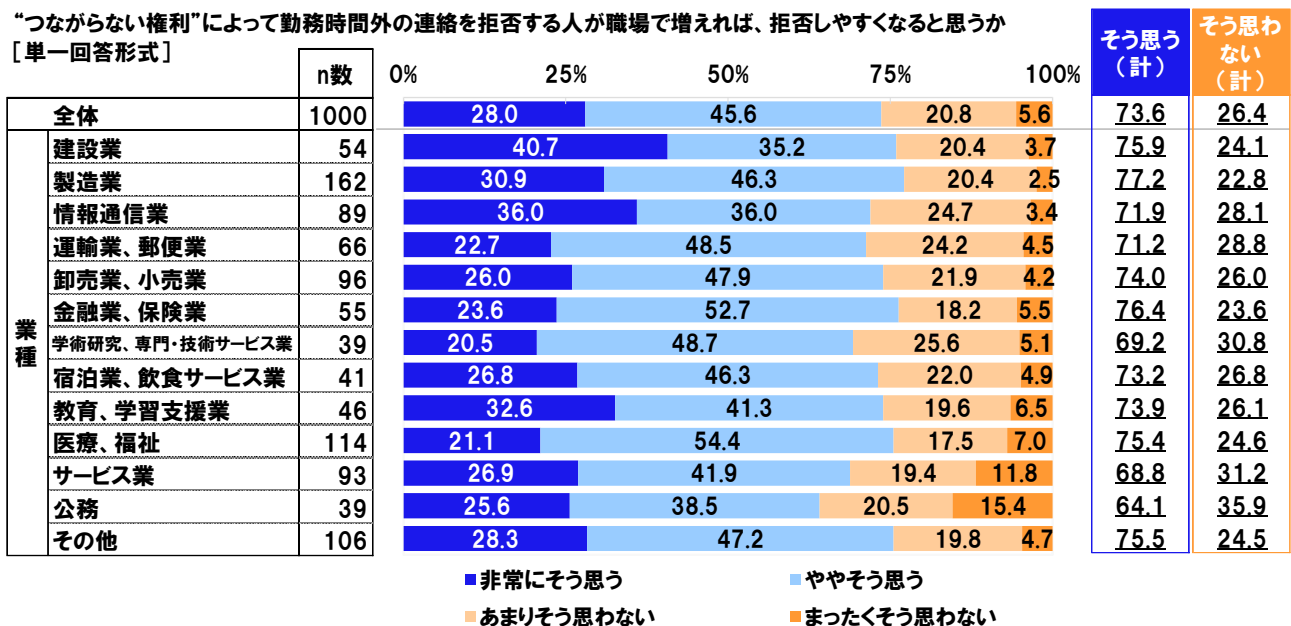
“つながらない権利”があっても、今の職場では勤務時間外の連絡の拒否は難しいと思うか [単一回答形式]



また、“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否する人が職場で増えれば、拒否しやすくなると思うか聞いたところ、『そう思う(計)』は 73.6%、『そう思わない(計)』は 26.4%となりました。

業種別にみると、『そう思う(計)』と回答した人の割合は、[製造業](77.2%)が最も高くなり、[金融業、保険業](76.4%)、[建設業](75.9%)が続きました。

“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否する人が職場で増えれば、拒否しやすくなると思うか [単一回答形式]



◆“つながらない権利”の法制化で、勤務時間外の連絡を拒否することによって自身に生じる影響を不安視
 「勤務評価等への影響」を雇用者の49.8%が心配だと回答

◆“つながらない権利”の法制化で、勤務時間外の連絡を拒否することによって業務に生じる影響を不安視
 「緊急性の高いトラブルへの対応の遅れ」を64.9%が心配だと回答

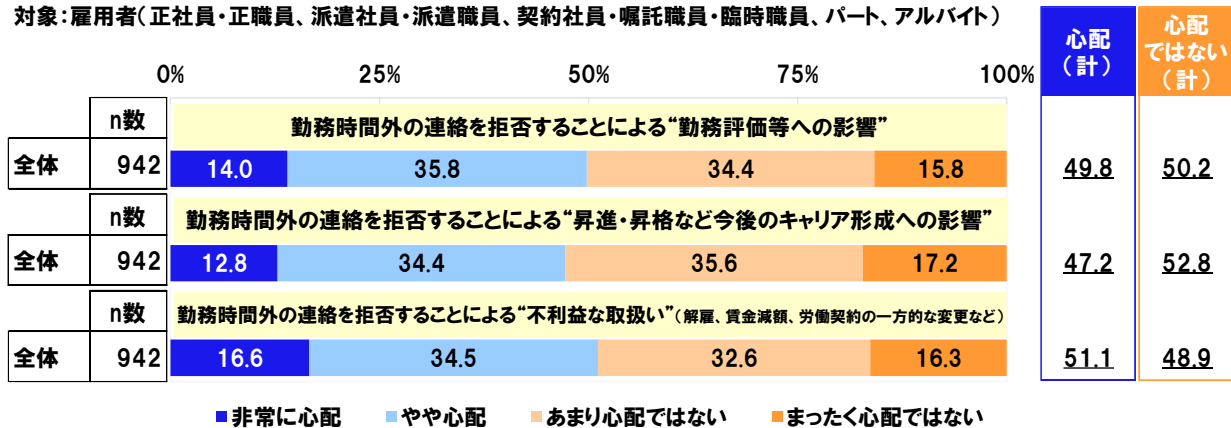
“つながらない権利”の法制化について質問しました。

雇用者(942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自身に生じる可能性のある、勤務評価やキャリア形成、不利益な取扱い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る“勤務評価等への影響”】では「非常に心配」が14.0%、「やや心配」が35.8%で、合計した『心配(計)』は49.8%、「まったく心配ではない」が15.8%、「あまり心配ではない」が34.4%で、合計した『心配ではない(計)』は50.2%と、両者が拮抗する結果となりました。

【勤務時間外の連絡を拒否することによる“昇進・昇格など今後のキャリア形成への影響”】では『心配(計)』は47.2%、『心配ではない(計)』は52.8%、【勤務時間外の連絡を拒否することによる“不利益な取扱い”(解雇、賃金減額、労働契約の一方的な変更など)】では『心配(計)』は51.1%、『心配ではない(計)』は48.9%となりました。

“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 [各単一回答形式]

対象:雇用者(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)

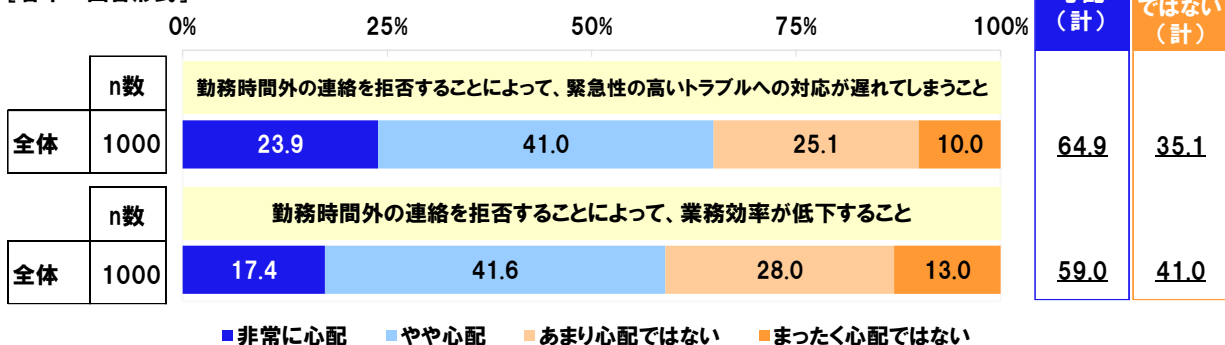


業務について生じる影響に対しては、心配に感じている人はどのくらいいるのでしょうか。

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】では『心配(計)』は64.9%、『心配ではない(計)』は35.1%、【勤務時間外の連絡を拒否することによって、業務効率が低下すること】では『心配(計)』は59.0%、『心配ではない(計)』は41.0%となりました。“つながらない権利”の行使が、トラブル発生時の対応の遅れや業務効率の低下につながる可能性を懸念する人は多いようです。

“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

[各単一回答形式]



注:本調査レポートの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ります。

■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : “つながらない権利”に関する調査 2023
- ◆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
- ◆調査期間 : 2023年9月13日～9月20日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル
(内訳)

男性	女性	計
500s	500s	1,000s
- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合政策推進局 労働法制局 担当:松永
TEL :03-5295-0518
Eメール :jtuc-hosei@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:澤田
TEL :03-5295-0510
Eメール :jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 :10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会)概要■■

組織名 :連合(日本労働組合総連合会)
代表者名 :会長 芳野 友子
発足 :1989年11月
所在地 :東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館
活動内容 :すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる