

コロンビアにおける
「オフライン権利法」の概要

(2022年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ボゴタ事務所

ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ボゴタ事務所が現地法律事務所 Aselt S.A. に作成委託し、2022年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよび Aselt S.A. は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Aselt S.A. が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ボゴタ事務所
E-mail：CBO@jetro.go.jp

JETRO

目 次

1.	定義：	1
1	2022 年法律 2191 号の重要な点	2
2	海外駐在員への適用について	3

コロンビアにおける「オフライン権利法」の概要

1. 定義：

「オフラインになる権利」という表現は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）パンデミックに起因する衛生対策として政府が課した強制的な外出禁止令等により、情報技術の利用と推進が加速されたことから生まれた新たな労働形態が、労働者のプライバシーを侵害せず、仕事を実施するために合意された時間帯と、休憩や労働時間外にレクリエーション活動を行う権利を完全に享受できる時間帯との境界に関して、すべての労働者に労働基本法が完全に適用されるよう、公務員であるか民間労働者であるかを問わず、すべての労働者を支える権利として理解されなければならない。

他方、これと並行して、「オフラインになる権利」と密接な関係にある「アベイラビリティ」などの別の概念も明確にする必要がある。

労働省によれば「（前略）アベイラビリティとは、雇用主が要求するときに、特定の機能や仕事を果たそうとする労働者の義務と理解される」。

高等司法裁判所は、「アベイラビリティとは、休憩の放棄や、最大労働時間の事前決定の放棄を意味するのではなく、状況により必要な場合に、不可欠なサービスを提供しようとするコミットメントを意味する。もちろん、これは、そういう状況が、客観的かつ実際に発生した場合に限る。また、そのようなサービスが、その並外れた性質のために、公正かつ合理的な方法で正当に報酬を受ける、または補償されるべきであるという基盤に基づくものではない。」と、指摘している。

1.1 2022 年法律 2191 号制定動機の説明

ボヤカ県選出の自由党下院議員であるロドリゴ・ロハス議員は、本法案提出動機を以下の様に述べた。

- a. コロンビア憲法 53 条には、労働の質と量に応じた報酬、労働規則で定められた最低限の裨益や必要な休息の不可侵性などを原則とする労働法の制定は、共和国議会に該当する、と定められている。
- b. 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）パンデミックにより、勤務がテレワーク（在宅勤務）で行われるようになり、労働時間が大幅に延長し、多くの労働者の労働条件が悪化し、家事と同時に勤務時間を耐えることを余儀なくされている。このため、家事と仕事とを明確に区別した時間帯を定める必要性があると結論づけられる。

この状況はコロンビアだけの問題ではなく、スペイン、パナマ、パラグアイ、アルゼンチン等のほかの国々でも、これについての告発が記録されており、慢性的な仕事のストレスや「燃え尽き症候群」が報告されている。

- c. いくつかの調査では、「燃え尽き症候群」を避けるためには、オフライン後に、または、勤務活動の終了後に心理的に（仕事から）距離を置く能力や可能性が必須あるいは不可欠であると結論づけられている。
- d. デジタルデバイスやテクノロジーデバイスにより、勤務時間と、家族のスペースや休息、休暇との境界線が次第にぼやけ、希薄になってきている。これについて国際労働機関は、「新しいテクノロジーが、労働者の個人的な生活と仕事上の生活との境界線を曖昧にし、場合によっては、ほとんど消してしまうため、労働時間と休息の間の厳格な境界線がなくなる可能性があり、仕事がすべてに侵入し、労働者がもはや本物の適切な休憩時間をとらない状況を生み出している」、と指摘している。
- e. 従って、「雇用関係の開始から、雇用主と労働者の両方が労働者の時間的なアベイラビリティについて明確にわかるような規則枠組みを確立すること」が必要であると考えられる。
- f. 法案提案者は、欧州ポジティブ心理学研究所によるとコロンビアでは年間 638 億 9,895 万 5,200 ペソにも上る、欠勤や仕事上のストレスにより記録される損失を考慮すれば、休息は、労働者の生産性のために多大な裨益ともたらず、と指摘している。
- g. 本動機説明の部分で、オフラインになる権利の不足が労働者に健康問題を引き起こすと強調し、国際的な様々な調査を引用している。また、国際労働機関は、2017 年時点でコロンビアでは、5 人に一人の労働者がストレスや疲労に苦しんでいると指摘している。
- h. 世界では、フランスがオフラインになる権利に関する立法のパイオニアであり、50 人以上の従業員を抱える企業は労働者との合意に達する必要がある。スペインでは、2018 年にデジタルオフラインの権利が認められている。チリでは、オフラインについて規定することを目的とした法律が手続きである。ニューヨークでは、雇用主が労働時間外に労働者を探すことを禁止する法律を承認しようとしている。
- i. 最後に、提案者は、2008 年法律 1221 号第 6 条 1 項を廃止することが不可欠であるという理由で、この法案提出を正当化している。上記項では、それに続く行で、労働基本法第 161 条の規定が尊重されなければならないと定めているにも関わらず、労働時間、残業時間、夜間労働の規定には、労働基本法の規定が適用されない、と定めている。161 条では、労働者に通常より多くの仕事を割り当てるとき、あるいは夜間の時間帯に就労する際には、労働者への然るべき報酬の支払いを規定している。

1 2022 年法律 2191 号の重要な点

上記の結果、2022 年法律 2191 号が承認されたが、その中で取り上げるべき点は以下のとおりである。

- a. 本法の目的は、仕事上の生活と個人的な生活の間に明確な境界線を設定することで、従業員が休息時間と余暇の時間を実質的に享受できるよう、従業員が仕事から離れること（オフライン）を可能にする雇用関係についての規則を定めることである。
- b. 上述のとおり、オフラインになる権利とは、就労時間外に雇用主から連絡を受ける必要がないという、すべての労働者が有する権利である。
- c. この権利は、就労時間の終了時点から、あるいは、与えられた法的に認められた休日の開始時から、または、休暇期間の開始時から開始する。
- d. 本法の不履行は、2016 年法律 1010 号に定められた仕事上のハラスメントと判断されうる。
- e. 自然人か法人かは問わずすべての雇用主は、本法を順守するため、以下を含む方針を定める義務がある。
 - 情報技術の使用に関するガイドラインを含む、本法順守のためのガイドライン。
 - 従業員が提出する可能性があるクレーム処理のメカニズムと手順の確立。
- f. 管理職や信頼される立場にある従業員、その特別な役割から恒常的なアベイラビリティが必要とされる従業員、および、不可抗力あるいは偶発的な状況にある場合は、本規則の適用外となることが特筆される。

2 海外駐在員への適用について

- A. 上記の例外を除いて、法的規則や行政規則は、コロンビア国民のみならず、すべての外国人労働者にも適用される。
- B. また本法の不履行は、仕事上のハラスメントとみなされることに留意が必要である。不履行については、2016 年法律 1010 号に規定された罰則が科せられることになる。

なお同法に則ると、仕事上のハラスメントとは、恐れ、脅迫、恐怖、苦悩を植え付けることを目的とした行為で、仕事上の被害を発生させ、仕事での意欲の低下を生み、辞職を誘発しうる、雇用主、上司、直属の上司、あるいは間接的な上司、同僚、部下によって従業員に対して行われる永続的、かつ実証可能なすべての行為である、と理解される。