

## インターバル制度で労働時間の自主規制を

8月27日の産経新聞に『勤務間インターバル』導入企業に助成金 厚労省、生産性を高める狙い』の見出し記事が載りました。

厚生労働省は26日、「勤務間インターバル」制度を導入した中小企業に、「職場意識改善助成金」を拡充支給する方針を明らかにしました。休息時間を確保することで労働の質を高め、生産性を高める狙いで2017年度予算の概算要求に約4億円を計上しました。勤務間インターバルの徹底が達成されれば、50万円を上限に対象経費の4分の3が補助されます。ただし勤務終了から次の勤務開始まで何時間以上空けることを条件とするかは調整中ということです。

### 厚労省（使用者側）を“裏切る”

14年2月25日に開催された労働政策審議会労働条件分科会で、労働時間法制の抜本見直しの議論が開始されました。そのなかで長時間労働の抑制を狙いとして「労働時間の量的上限規制、勤務間インターバル（休息）」が提案されました。政府の規制改革会議や産業競争力会議の指摘を受けたものです。

そこで配布された資料のなかに「労働時間法制に関する各側委員からの主な意見」があります。勤務間インターバルに関係する箇所だけ抜粋します。

#### 「1. 長時間労働抑制・過重労働対策について

##### （4）労働時間の量的上限規制、勤務間インターバル（休息）

###### （労働者側）

- 十分な休息時間を確保するため、睡眠時間や生活時間を考慮しEU諸国と同様に、24時間につき原則として連続11時間の「勤務間インターバル」を導入すべき。原則11時間の取扱いについては、事業実態や業務特性等に配慮する観点から、例えば労使協定によって11時間より短い時間数を定めることも、当分の間、認められるべき。適用対象は労働基準法上の労働者とし、管理監督者や裁量労働等のみなし労働時間制の対象者も対象とすべき。

###### （使用者側）

- 我が国の企業の多くにチームワークで業務を進め、顧客の要望に最大限応えるという商慣行がある中、労働者に時間外労働に協力していただく実態がある。上限規制やインターバル規制といった一律の規制は、現場に馴染まず、事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない。
- 多くの企業では一定期間の中で労働時間を調整しており、勤務間インターバルのよう

な1日単位での一律規制は現在の職場の実態に合っていない。まだまだ導入している企業も少ない。現状でも法的規制があるわけではなく、個別企業のニーズに応じて労使交渉に委ねられるべき。

このような討論があったことを踏まえたら今回の厚労省の「休息時間を確保することで労働の質を高め、生産性を高める狙い」への転換は（使用者側）を“裏切る”ものです。

## EUは11時間のインターバル

欧州連合（EU）は、1993年に労働者の健康と安全の保護（EC条約第137号）の観点から「労働時間指令」を制定します。（2000年改正）そこでは24時間につき最低連続11時間の休息を付与する、7日ごとに最低連続24時間の休息日を付与するなどが規定されています。これに基づいて加盟国が法制化しています。

EUにもイレギュラーに長時間労働はあります。そのなかで睡眠時間8時間、通勤時間2時間、生活時間1時間の最低時間の確保を保障します。具体的には、前夜の勤務終了が遅くなっても終業時刻から最低11時間の休息が補償され、翌日の始業時間に間に合わなくともその時間は勤務したものとしてみなされます。

## 通建連合の先駆的取り組み

日本にはインターバル制について労働法上の定義はありません。そのため制度設計は各企業の労使に任されています。

最初の導入例は、1972年の情報通信設備建設労働組合連合会（通建連合）傘下の東北情報インフラユニオンが、当時の電話工事ラッシュに対応するため結んだ、実質インターバル制の労使協定とみられます。

通建連合を傘下に持つ情報産業労働組合連合会は、2015年1月にパンフレット『「勤務間インターバル制度」の導入に向けて』を作成しました。

その中の「勤務間インターバル制度」の必要性についてです。

「勤務間インターバル制度導入の第1の目的は、休息時間を確保することによる労働者の健康の確保です。長時間労働は、労働者の疾病（脳・心臓疾患ならびに精神疾患など）をもたらす危険性を高めます。毎日の労働の後に、休息を取り、必要な睡眠時間を確保することは労働者の心身の健康を守る上で非常に重要なことであり、当然求めるべきものです。

しかし、日本の労働時間規制には、「休息の確保」という観点は無いため、労使の自主的な取り組みによって、直接的にその確保を保障するのが「勤務間インターバル制度」導入の目的です。」

通建連合の導入事例を紹介します。

「<導入の背景と経緯>

従来から建設産業特有の職場実態として、長時間労働が発生しやすい状況だった。ICTの高度化・多様化に伴い、一般企業や店舗等の工事が増加し、顧客が事業で使用しない

夜間・休日の工事が増えており、現場の負荷が高くなっていた。情報労連が2009春闘でインターバル規制導入に向けた労使協議の促進の方針を掲げたことを受け、春闘方針で『ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み』として、『時間外労働を含めた長時間労働の一定の歯止め、さらには疲労の回復』を目的に、勤務間インターバル制度を要求し、協定化に至った。

#### <制度の内容>

労組の協定では、以下に示すように、①1日の時間外労働の最長時間の定め、②休息時間の定め、③休息時間が勤務時間に及んだ場合のみなし勤務の定め——の3点が含まれていることが特徴である。

#### 【協定内容】

- 1) 会社は、『時間外労働及び休日労働に関する協定』（三六協定）に定める内容により時間外労働を命ずる場合、従業員への疲労回復及び健康維持を図るため、以下により実施するものとする。
- 2) 1日の所定労働時間（7.5時間）を超えて、引き続き時間外労働をする場合の最長時間は、7時間以内とする。
- 3) 時間外労働の終了時から翌日の勤務開始時まで、8時間の休息時間を付与した後でなければ勤務させてはならない。なお、この場合に勤務時間が当該勤務日の勤務時間に満たない時間については、勤務したものとみなすこととする。

#### <導入効果>

なお、『勤務間インターバル制度』を導入した場合の効果として、実際に寄せられている職場の声は以下のとおり。

- 1) 工事等の予定線表を組む際に、作業時間が長時間とならないよう、効率的に組む等、休息時間確保を念頭に入れた工事計画が立案されるようになった。深夜の時間帯（22時以降）の勤務については、従来は連続して働いていたが、ローテーションを組んで働くようになった。
- 2) 労働時間や作業時間に対する組織全体の認識が高まり、仕事に対するメリハリが出て、オンとオフ（ワーク・ライフ・バランス）の意識が高まり、ダラダラと残業しなくなった。
- 3) 勤務間インターバル制度が浸透して、休息時間が翌日の勤務時間に及んでも、気兼ねなく出勤できるようになった。」

労働者にとって“働かされ方”から“働き方”への転換が可能になっています。

## 多くの企業が「関心がない」

厚生労働省は今年3月に、「過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究報告書」を発表しました。目的は「企業における従業員の勤務実態や企業の労務管理の現状を把握し、企業における有効な健康管理やメンタルヘルス対策等を明らかにすること」です。企

業（団体を含む）10,154社を無作為抽出し、企業を対象としたアンケート調査を実施しました。回収数は1,743件でした（回収率17.2%）。回収率が低いということは質問項目にあるようなことに取り組めていないということで回答を回避したり、関心が薄いということだと思われますので回答から導き出される数字を問題掌握のための平均値とみることはできません。

そのうえで勤務間インターバル制度導入状況について検討してみます。

回答数1,743社で、そのうち勤務間インターバル制度を導入している企業は39社2.2%、無回答2.9%でした。

勤務間インターバル制度を導入している企業における（1社が2.56%に相当）確実にインターバル時間を確保しなければならない時間は、最も多いのが「7時間超8時間以下」28.2%（11社）、次いで「11時間超12時間以下」12.8%（5社）、「10時間超12時間以下」7.7%（3社）、「5時間以下」7.7%（3社）、「無回答」20.5%（8社）です。

導入していない場合の今後の導入意向については、回答数1,654社中、「導入する予定である」が0.4%、「導入の是非を検討したい」が8.2%、「導入の是非を検討する予定はない」が60.5%でした。

多くの企業は関心を示していません。

## 豊かな文化生活を送るために

8時間労働は、中世の職人が8時間働いていたとか（日本の中世は8時間も働らかなかった）、イギリスの諺によるといわれています。実際にこれらは労働科学的に労働力の再生産という「休息の確保」の観点からも合致しています。

しかし機械化や技術が進み、労働密度が濃くなるとかえって労働時間が増大をつづけ、8時間労働を越えた労働時間になっていきました。

労働時間に、労働者の側から歯止めをかけなければなりません。そのなかで8時間の労働、8時間の睡眠、8時間の生活時間という分配が主張され始めました。労働時間と生活時間がイーブンです。8時間の生活時間は「休息の確保」だけでなく、豊かな文化生活を送るためのものでもあります。

労働時間の短縮に向けて、さらなるさまざまな創意工夫による取り組みが必要です。

日本の労働時間規制にはさまざまな困難な問題がありますが、労使の自主的な取り組みで保障させることは可能です。その1つが「勤務間インターバル制度」です。