

# 長時間労働と勤務間 インターバル制<sup>1</sup>

池添 弘邦

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員)

## 1. 長時間労働の現状と問題

総務省の労働力調査によると、平成24年平均で、非農林業従業者5,926万人のうち、9.7%に当たる575万人が1週間に60時間以上働いている。これに当てはまるすべての人がホワイトカラーとは限らないが、単純に皆が週60時間働いているとすると、週休2日制の下で1日当たり4時間の残業(法定時間外労働)をしていることになる。ただ、60時間以上という括りだと、さらに長い時間働いている人も少なからずいるだろう。

そもそも長時間労働とはどれくらいの長さの時間にわたって働くことを意味するのだろうか？人それぞれ捉え方は異なるだろう。ただ、真面目に集中して1日8時間働くと、昼休みなどを挟んだとしても、皆疲れたと実感するのではないだろうか？ それに加え、毎日4時間の残業をし続けたら、確実に疲労は増すに違いない。

長時間労働による害は疲労の蓄積にとどまらず、働く人本人の精神的健康、家庭生活や私生活とのバランス(ワーク・ライフ・バランス)、企業の生産性といった身の回りで容易に想像できる問題のほか、メンタルヘルス不調者の増加による社会保障費の増加、少子化のさらなる進行(合計特殊出生率のさらなる低下)、国全体の生産性及び国際競争力の低下などといったさまざまな問題をもはらんでいる。

また、ホワイトカラーに焦点を当てた場合、適用される労働時間制度はさまざまであろうが、「裁量労働制・みなし労働」適用者の月間総実労働時間は、他のどの労働時間制度の下で働く人よりも長い(月に241時間以上が38.9%)という調査結果がある<sup>2</sup>。長時間労働問題は、

ホワイトカラーの働き方や、適用される労働時間制度の在り方ともかかわっているといえるだろう。

そこで、近年注目を集めているのが、勤務間インターバル制である。これは、EUが1993年の労働時間指令で定め、加盟各国が国内法化したことで注目を集めたものである。EUの制度では、24時間のうちに最低11時間の休息時間(勤務間インターバル)を労働者に付与することを使用者に義務付けるため、1日当たりの最長労働時間は必然的に13時間となる。いわば、日々の労働時間に対する間接的な上限規制である。日本にはこのような一般的規制はない。時間外労働の上限はあくまでも基準(労告第154号平10.12.28)であるし、最短の単位期間は1週間(同、別表第一)である。こうした現行制度の状況も、日々の勤務と勤務の間隔を一定時間空けることを意図する勤務間インターバル制が注目を集めている理由の一つであろう。

しかし、注目を集めているとはいえ、その広がりや企業における実情はよく分かっていない。理由はただ一つ、調査がほとんど行われていなかったからである。おそらく、電機連合が先進事例となる傘下の組合及び企業からヒアリング調査を行ったのが最初であろう<sup>3</sup>。筆者はそれに続く形で、2012年から2013年にかけて、裁量労働制とともに勤務間インターバル制に関する企業等のヒアリング調査を行った<sup>4</sup>。

以下では、筆者が調査で得た知見を紹介して、勤務間インターバル制の長時間労働抑制効果や導入・運用に際しての課題などを提示してみたい。

## 2. 勤務間インターバル制の実態

筆者は、合計12のさまざまな業種の企業や労組等団体にヒアリング調査を行ったが、勤務間インターバル制（あるいはそれに近い制度）を導入・運用している企業等は9つあり、そのうち8つが勤務間インターバル制と理解できる制度を導入したり、既存制度の解釈で運用するなどしていた（なお、9つのうちの8つを除く残る1つは情報通信システム系の小規模企業であるが、その企業では専門業務型裁量労働制を導入しているところ、その他一般社員については、22時以降の深夜残業を就業規則で明示的に禁止していた。実務上のこうした規制・運用は、間接的な勤務間インターバル制といえるだろう）。

### (1) ホワイトカラー職場ではない場合

8つのうちの1つの企業は、自動車（バス）事業部門を擁していることから、バス運転士（全員が組合員）について、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（労告第7号平元2.9）を遵守すべく、また、1日当たりの最大拘束時間の16時間（同基準第2条第1項第2号）を15時間としつつ、休息时间（勤務間インターバル）を9時間とする労働協約及び覚書を取り交わしている。この取り決めは、組合から要求し、会社がこれに応じる形で交わされたものである。こうした背景には、週休二日制の導入に伴って1日の労働時間を延長することになり、勤務間インターバルの必要性が認識されたことがある。ヒアリング時点では目に見える効果はないものの、先の基準よりも1時間長く休めることで、疲労回復には貢献しているのではないかと考えられている。

また、8つのうちの別の2つは病院であり、変則2交替制あるいは3交替勤務制で夜勤もある看護職について、圧倒的に女性が多い看護職のワーク・ライフ・バランスの確保や処遇改善、質の高い看護の提供ができるよう、勤務間インターバル制と呼ぶシフト編成を行っていた。ある病院では、勤務間隔は最低でも20時間、シフトによっては40ないし60時間空いている。もう一方の病院では、23時間30分の勤務間隔がある。前者には組合があるものの、看護部長らが組合からの要求に先んじて看護師等をめぐるさまざまな処遇等改革を行ってきたため、勤務間インターバルも、組合からの要求に基づくものではない。後者には組合はなく、看護部

長の采配によるところが大きいと思われる。こうした勤務間隔を空けるシフト編成の第一次的権限は、いずれの病院でも現場の師長に委ねられている。それを最終的にチェックするのは、いずれも看護部長であるが、特に前者の病院にあっては、シフト編成により勤務間隔を空ける取り組みを行うに当たって、現場から経営トップに至るまでの詳細な説明と議論が繰り返され、運用に至っている。こうしたシフト編成の効果としては、看護師ごとに状況や属性が異なるので一概には言えず、また、デメリットを感じている者がいる一方で、疲労の減少、精神的負荷の減少、ワーク・ライフ・バランスの確保等に貢献しているようである。

さらに、8つのうちの別の1つの企業は飲食サービス業であり、本社ではなく、24時間営業の店舗で働くスタッフのシフト編成において、勤務間隔を12時間空けることを店舗運営マニュアルに定めていた。この場合、1日8時間労働で休憩が1時間あり、加えて12時間の勤務間隔を設けると、残業は1日当たり最長で3時間までしかできないことになる。こうした勤務間隔の設定は、過半数代表や組合からの求めに基づくのではなく、会社側の発意による。その背景には、優秀な人材の定着と採用が経営戦略上重要だと認識され、社員一人一人の労働環境の改善が会社の成長の基礎であるという考えを強化したことがある。店舗においては、社員でもパート・アルバイトでも女性が多く働く昨今、ワーク・ライフ・バランスの確保も背景にあった。また、深夜労働に係るストレス軽減という観点もあった。

8つのうちの1つは、産別労組へのヒアリングであった。この産別は、情報通信設備建設業各社の労組で構成されている。この業界では従来から長時間労働が問題視されていたところ、昨今の情報通信の高度化・多様化に伴って工事案件が増加し、現場作業員は長時間労働による高い労働負荷に晒されている。このため、上部産別が勤務間インターバル制導入に向けた労使協議促進を春闘方針に掲げたこととも相俟って、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みの一環として、長時間労働への歯止めと疲労回復を目的に、勤務間インターバル制導入に取り組んだ。この産別では、具体的には1日当たりの時間外労働を最長7時間以内とすること、休息时间（勤務間隔）を最低8時間とすること、休息時間が翌勤務に食い込んだ

場合は勤務したものとみなすこと（実際に勤務しなくても給与が支払われること）の三つを盛り込む協定の締結を目指した。その結果、ヒアリング時点で、83の交渉単位（企業数）のうち14の交渉単位で勤務間インターバル制が導入された。制度内容は交渉単位で若干異なるが、インターバル時間数は8時間、8時間プラス通勤時間、あるいは10時間と協約上定められ（36協定を参照する形式）、36協定を別途締結し、併せて就業規則の改定も行っている。なお、ヒアリング時点では、10の交渉単位で協議継続中であった。協定締結に至った交渉単位では、既にその親会社で特殊超過勤務に関する協定が締結されており、現場では親会社の作業員と子会社の作業員が一緒に作業を行っていることもあって、親会社の協定を足掛かりに協議を進めることができるといった下地があった。他方、未だ協定締結に至っていない交渉単位でも、時間外労働の上限を定める協約はある。勤務間インターバル制の導入により、ダラダラ残業がなくなった、昼夜連続勤務がローテーション勤務になった、休息時間が翌日の勤務時間に食い込んでも気兼ねなく出勤できるようになった、というメリットがみられる。一方で、休息時間が翌日勤務へ食い込んだ場合、ノーワーク・ノーペイではなくなるため、会社側の抵抗感が強いことと、所属する会社によっては、組合員から、従来であれば勤務明け休暇が付与されていたのに、みなし勤務のために出勤しなければならぬといった声も聞かれ、協議が進まない場合もあるという。

## （2）ホワイトカラー職場の場合

ここまでは、ホワイトカラーに特化した勤務間インターバル制の話ではなかった。しかし、さまざまな業種業態や職種の職場において勤務間インターバル制が一定程度有用であることを理解頂けたのではないと思う。ここからは、8つのうち3つあったホワイトカラー職場での勤務間インターバル制のヒアリング調査結果を概説しよう。

多岐にわたる分野を手掛ける大規模製造業では、組合が労使交渉の論点の一つとして会社側に要求したことを契機に労使で議論が積み重ねられ、導入されるに至っている。この会社ではとりわけ、長時間労働が常態化していたため、人数こそ多くないものの、人日数で換算すると相当程度のメンタルヘルス不調者がい

た。このため、組合側としては、長時間労働削減というストレートな手法ではなく、勤務間インターバルという間接的な方法で長時間労働削減に取り組んだ。したがって、導入の意図としては、従業員の疲労回復と健康維持が主眼であるが、同時に、業務の効率化やワーク・ライフ・バランスの確保といった多様な視点も労使で共有していた。この会社のインターバル時間は最低7時間とされ、中央労使の協定をベースに事業所ごとの労働協約（36協定あるいはその附帯覚書）で定められており、事業所ごとに独自のインターバル時間を定めることはできない。そして、7時間という時間数はあくまでも努力義務規定であって、強行規定ではない。多岐にわたる分野を手掛ける大規模製造業という業態・職種の多様さを考慮した工夫といえるだろう。適用対象は全組合員で、数万人に上る。ヒアリング時点では、依然目に見える効果が現れているとは確認されていないが（組合が詳細に状況を把握している中途であった。）、メンタルヘルス不調者の多くはホワイトカラー従業員であると認識されている中であって、その数の抑制や予備軍に対する予防になることが期待されている。会社側としても、労使協定に基づいて、各管理監督者に対してその部下に係る業務指示の際にインターバル時間の確保について通知しているという。

情報通信システム系大規模製造業の会社では、組合の要求に応じて、会社側は深夜勤務者の健康への配慮という形で勤務間インターバル制を運用している。この会社では二種の裁量労働制とともにフレックスタイム制を導入しているが、コアタイムの開始時刻が従来の10:00から8:30に変更されたことに伴って運用が開始された。適用対象は時間管理されている者（裁量労働制が適用されていない者）で、すべての職種である。インターバル時間は8時間であり、就業規則上の、業務上の必要性に応じて労使の個別協議を経て始業時刻を変えることができる、との定め解釈を通じて運用されている。具体的な手続として、従業員本人がその上司に対して事前申請書類を提出し、上司が人事部にその書類を提出する。そして、人事部が組合に申請する。ただ、この会社では、全社的な方針として、8:30には入社して従業員間でコミュニケーションを取るようになってきたため、この方針が崩れないように、インターバル時間の利用は1ヵ月当たり8回までとされている。

これも、業種業態に応じた労使の工夫であろう。

また、別の情報通信システム系大規模企業では、現場の建設作業員については、従来から、先の産別と同様に勤務間インターバル制を導入しており、その時間数は7時間である。他方、新たに二種の裁量労働制を導入したことに伴って、長時間労働の予防や裁量労働制適用者への健康配慮の観点からインターバル制を導入している。こちらのインターバル時間は8時間である。裁量労働制適用者について、みなし時間とみなし時間を超えて働いた時間が13.5時間に至った場合、次の勤務開始まで8時間のインターバルを空けることが労働協約と就業規則に定められている。この場合、インターバル時間が翌勤務時間に食い込んでも賃金は減額されない(月額固定給制であることもある)。もっとも、ヒアリング時点では、裁量労働制を導入してから日が浅いため、インターバル制の利用実績はない。また、労組としては、今後の動向を見ながら裁量労働制適用者から聴き取りを行って運用状況をチェックし、不適切な対応があれば是正を行っていくという。課題としては、インターバル時間には通勤時間も含まれていることから、今後は、適用対象の拡大とともに、インターバル時間の設定を精緻で明確なものにしていくことが必要ではないかと考えられている。

### 3. 政策・制度化は必要か？

これまで、さまざまな業種業態や職種の勤務間インターバル制の導入・運用事例を見てきた。結論を先取りすると、筆者は、政策議論は必要だと思うが、即、制度化が必須だとは思わない。見てきたように、各企業等の実情は、業種業態・職種によってさまざまであり、一律に法的規制の網を掛けることが長時間労働の予防や抑制等にとって果たして適切な手法なのか、疑問があるからである。また、規制が一つ増える分、労使双方にとって余計なお世話になってしまう場合がないとはいえないだろう。

確かに、労働法学説上は、時間外労働規制の緩慢さが長時間労働を誘発しており<sup>5</sup>、一日当たりの最長労働時間規制を設けるべきである<sup>6</sup>といった意見が見られる。また、ホワイトカラーにかかる弾力的労働時間規制を推進する立場と思しき学説にあっても、まず解決すべきは節度のない長時間労働の蔓延をなくすことであるといった見解<sup>7</sup>がある。

いずれにしても、ホワイトカラーを含めて長

時間労働を削減すべきであるという基本的方向性は一致しており、筆者もまったく異論はない。ただ、その進め方として、誰が中心になって、どのように進めていくのかが大きな問題である。

ヒアリング調査から窺い知れたことは、法令上、勤務間インターバル制はなく、また、時間外労働の上限も基準に過ぎない中で、個別労使(場合によっては会社側)が協議を積み重ねていく過程で創意工夫を凝らし、辿り着いたのが、実態として見られる勤務間インターバル制だということである。労使(あるいは個別企業)が先取りして出しているその結論に対して、事後的に国が法令をもってとやかく言うべきであろうか? 反対に、先進事例があるからと言って、勤務間インターバル制が、ヒアリング事例の他の業種業態・職種でも汎用性があると考えられるのも、また、適切ではないのではないだろうか? 結局、政策・制度として国ができるのは、長時間労働削減の選択肢の一つとして示すことではないかと筆者は考える。

すると、ヒアリング調査結果に見るような組合側の努力の積み重ねと、それに耳を傾ける経営側の真摯な姿勢が必要であるし、あるいは、経営側が独自に長時間労働削減等の必要性を適切に認識する(であろう)という性善説に立った理解が必要なものかもしれない。

長時間労働がはらむ問題は多岐にわたるため、これと勤務間インターバル制をめぐる議論は、まさに労使自治、労使コミュニケーションの重要性を重たく認識すべき問題といえる。同時に、企業側・経営者の質が、その従業員に対する処遇改善の取り組みとして現れる形で、問われているといえるだろう。

- 1 本小稿で述べる意見はすべて筆者個人のものであり、所属組織のものではないことに留意されたい。
- 2 労働政策研究・研修機構(2009)『働く場所と時間の多様性に関する調査研究(労働政策研究報告書No.106)』p.5、第1-2-5図参照。
- 3 電機連合総合研究企画室(電機総研)(2011)『電機連合2020年のワーク・ライフ・バランスの実現研究会報告(電機総研研究報告書シリーズNo.13)』p.68以下参照。
- 4 労働政策研究・研修機構(2013)『労働時間に関する企業等ヒアリング調査(JILPT資料シリーズNo.120)』として取りまとめている。ヒアリング調査の詳細はこれを参照されたい。
- 5 梶川敦子(2008)「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌No.575, p.21参照。
- 6 和田肇(2007)「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌No.110, p.72参照。
- 7 菅野和夫(2012)『労働法〔第10版〕(弘文堂) p.380参照。