

勤務間インターバルの確保に向けた環境整備に向けて

春川 徹

(KDDI労働組合 事務局長)

はじめに

KDDI労働組合は、2015春季生活闘争(以下、春闘)において11時間の勤務間インターバル制度の導入を要求し、KDDI株式会社およびグループ会社で携帯電話基地局等の通信設備施工管理などを主業とするKDDIエンジニアリング株式会社にて、管理職も含めた全ての従業員に対して本制度を導入するに至り、2015年7月よりスタートした。

勤務間インターバルは、勤務終了後から次の勤務開始の間の休息時間を確保することであり、これによって連続する長時間労働に歯止めをかけ、健康の維持・確保を目的とするものである。

本制度の導入における背景や考え方、春闘要求時の経過、本制度がもたらす効果や課題、今後の取り組みについて下述する。

勤務間インターバルの導入背景と経過 産別運動として導入を推進

勤務間インターバルの制度導入に至るまでの背景と経過は次のとおりである。

情報通信産業は、携帯電話や固定電話、インターネットなどの通信サービスを24時間365日休まず提供するために、常時設備運用や保守、障害発生時の緊急対応等に対処する当該部門には交代勤務制が導入されている。

KDDI株式会社(2000年10月にDDI、KDD、IDOが合併して発足)の前身会社であるKDD(国際電信電話)では、この通信インフラ対

応などの交代勤務に従事する社員については、勤務シフトとして勤務と次の勤務の間の時間を7時間以上空けるという勤務ルールを協約化してきており、勤務毎の休息時間の確保という観点では、20数年前からルール化してきた背景がある。

また、KDDI労働組合が加盟する産業別労働組合である情報産業労働組合連合会(以下、情報労連)は、2006年に産別運動の方向性と様々な政策に対する基本スタンスとして「情報労連21世紀デザイン」を策定し、その実現に向けて取り組んできた。この「情報労連21世紀デザイン」では、総合労働政策の一つとして、個人個人の自立・自律的な生き方の充実を可能とする条件整備を「時間主権の確立」と位置づけ、誰もが労働時間を見直すとともに仕事と生活の両立を果たし、市民社会との協力や協働に費やせる自由時間の創出を掲げている。以降、情報労連はこの「時間主権の確立」の促進に向け、様々な取り組みを継続してきた。

そして、情報労連は、2009春闘方針に長時間労働の抑制に向けた取り組み強化として、労働者の健康確保とワークライフバランスの実現を目的に勤務間インターバル導入に関する労使間論議の促進を掲げ、産別運動として本制度導入を推進した。

その結果、情報労連傘下の13交渉単位の労働組合で制度導入に至った経緯がある。一方、KDDI労働組合としても、情報労連の掲げる

「時間主権の確立」に向けて、長時間労働の削減とワークライフバランスの実現、そして安全衛生・健康の確保に資する取り組みを一層強化してきたが、この間、労使間において明確な勤務間インターバルの制度化には至らなかった。

2012年10月 裁量労働制に勤務間インターバルを導入

産別運動の方針を踏まえて加盟組合がそれぞれの取り組みを進めてきたなかで、2012年10月にKDDIでは裁量労働制の導入を行うこととなった。そして、この際に裁量労働従事者に対して勤務間インターバルを適用することを労使交渉によって決定した。

裁量労働制の導入是非について労使協議を進めていくなかで、労組としては、一般的に裁量労働は、自律的に働くことが可能にはなるものの、一方では労働時間を個人毎の裁量に委ねることとなるため、結果的に長時間労働を助長し、安全衛生・健康リスクが高まることを強く主張した。そして、そのリスク回避をする考えから、裁量労働において勤務間インターバルを確保し、明確な休息時間を付与することを労使合意した。

具体的には、KDDIの1日あたりの所定労働時間は7.5時間、36協定上の時間外労働上限は6時間であることから、1日の労働時間が最長13.5時間に達した場合は、裁量労働であっても次の勤務まで8時間以上を空けるものである。

なお、導入した裁量労働制は、コンテンツ開発や商品開発、システム技術者などを対象とする「専門業務型」と経営企画や営業企画などの企画職系の社員を対象とする「企画業務型」の双方である。

このように交代勤務や裁量労働という特定の勤務形態を対象に、一定の休息時間の確保を制度化してきたものの、全社的な長時間労働の削減には至っておらず、引き続き労使間の最も重要な課題として取り組むべく、2014春闘において、労働安全衛生の観点から長時間労働に対する心身の安全配慮の検討を要求し、組合員の働きやすい環境整備について労使合意を図り、法定安全衛生委員会の活性化

など取り組みを強化してきた。また、メンタル不全の未然防止を目的に労組独自でセルフケア等の取り組みも併せて行ってきた。以降、これらの取り組みを進めていくなかで、労働時間に関する職場実態の詳細調査や組合員の生活実感、休息を含めたライフスタイルなどの調査を労組独自に進めながら、全ての勤務形態における勤務間インターバル制度の必要性について、あらためて労組執行部内で具体的に検討を始めた。

そして、2015春闘において、組合員の健康と安全の確保を目的に休息時間を明確にした働き方の実現として、11時間の勤務間インターバルの導入を要求として掲げた。

2015春闘－11時間の勤務間インターバルの導入に向けて

勤務間インターバル導入を2015春闘の具体的な要求として掲げるに至った労組執行部の考え方や経緯は次のとおりである。

それは原点に立ち返り、「なぜ、勤務間インターバルが必要なのか」といった至極シンプルな問いを掘り下げることから検討を始めた。

長時間労働の是正と健康確保は労使の最も重要な課題であることは明確であり、そのために長時間労働の防止と抑制を行うことは、労使の責務であることも明白である。そして、従来から時間外労働に対しては36協定の順守と事前協議の対応徹底、職場巡回やノー残業デーの設定、ワークライフバランスの啓発活動などを実施し、現在もなお、これらの取り組みを進めているところであるが、勤務間インターバルの必要性について、自問自答を繰り返していくなかで、これら従来からの対応は、まさしく時間外労働・長時間労働を前提とする対処であることにあらためて終着した。

36協定は、本来、労働時間に関する例外的措置でしかないにもかかわらず、職場では、誰もが時間外労働が当たり前との意識が蔓延し、肯定化している実態であった。そして、心身の疲労回復や健康のためには休息時間が大切であるとの労使共通の認識があるにもかかわらず、この時間外労働を前提とする労使の対応が、まさに「長時間労働防止のパラドックス」となっており、このパラドックスによって、

結果的に「休息時間を確保する」といった視点に誰もが意識が向かず、勤務間インターバルの制度化を必要としない状況を生み出している、との考えに至った。

このような考え方の経緯から、2015春闘に向けて労組執行部は自分たち自身の意識を転換し、取り組みを進めることを決意し、単に従来からの時間外労働・長時間労働を前提とする対処を強化するだけでなく、休息時間の確保を大前提とする明確な対応が必要との考えのもと、全ての組合員を対象とする11時間の勤務間インターバルの要求を掲げることとした。

一方、この要求立案時の組合員からの反応は、絶対的な休息時間の確保についての賛同はあったものの、11時間の勤務間インターバルでは、「業務がまわらない」「お客様に迷惑がかかる」「他部門との連携に支障が生じる」など、導入に対して慎重な意見が多数寄せられた。しかしながら、労組執行部としては、業務遂行をする上で最も重要なことは、健康且つ安全に従事することであり、そのためには心身の疲労回復のための十分な休息が必要であり、それがより高いパフォーマンス発揮に寄与することを組合員に対して説明し、理解を図った。

そして、2015春闘交渉の結果、就業規則上の休息時間は8時間、安全衛生規程上の健康配慮としての休息時間は11時間を規定化することとなった。

11時間の勤務間インターバルの労使交渉

春闘交渉では、すでに交代勤務や裁量労働において勤務間インターバルを導入済みであったことから、休息時間を確保するという考え方については労使間の認識は共有できていたものの、労組要求の「11時間」という時間設定について、交渉が集中した。そこで労組執行部は、独自に「11時間」の根拠や職場実態を示し交渉を進めた。

11時間の根拠の一つとしては、仕事以外の日常生活時間（平均）の確保である。具体的には総務省「社会生活基本調査-生活時間に関する結果（平成23年）」での第一次活動（食事・睡眠・身の回り用事）の週平均時間が、1

日あたり9時間54分、通勤時間が1時間10分で計11時間4分であること。

二つ目の根拠は、過労死ラインとされる時間外労働（月80時間以上）を1日あたりの時間外労働に割戻した時間と所定労働時間を合算した労働時間を1日あたりの上限値と捉えた場合、最低でも11時間の休息が必要であること。

そして、過去の組合員の勤務実態を独自に調査し、勤務終了から次の日の勤務開始までの時間を分析し、休息時間が11時間未満の組合員の实態を部門や業務毎に検証するとともに組合員からの慎重な意見にあった「お客様対応」や「業務上の支障」等の対応策についても交渉を進めた。

その結果、労使交渉の結論として、必ず守る最低ラインとして8時間の勤務間インターバルを就業規則に定め、安全衛生の観点から11時間の勤務間インターバルを安全衛生規程に定めることで妥結するに至った。

就業規則と安全衛生規程の勤務間インターバル

上述のとおり、KDDIの勤務間インターバルは、就業規則と安全衛生規程の双方に定めることとしたが、それぞれの時間の持つ意味は、次のとおりである。

就業規則では、組合員を対象に最低8時間の勤務間インターバル確保を義務付けるものであり、必ず確保しなければならない休息時間とした。例えば通信設備障害の緊急対応等により深夜業務を行った場合、翌日の勤務は所定始業時間にかかわらず最低8時間を空けてから勤務を開始することを定めている。

一方、安全衛生規程では、管理職も含めた全社員の健康管理上の指標として、安全衛生の観点から勤務間インターバル11時間の確保ができていないかを全てチェックし、当月内での確保状況に応じて個別に健康指導や問診、必要に応じて産業医面談などを実施することを規定化している。そして、11時間の勤務間インターバルの確保が困難な職場に対しては、その改善に向けて長時間労働の是正を行うこととしている。

このように各規程に定めた勤務間インターバル時間の意味合いと扱いは異なるものの、制

度化によって社員の休息時間の可視化が可能となったことで、これまでの労働時間を軸とした長時間労働の削減や是正の対応だけではなく、より社員の健康確保に視点をおいた対応が可能となった。特に後述した安全衛生管理として扱うことで、それぞれの職場に根付いた休息時間の確保に向けた推進が図れることとなった。

それは、従来から職場の安全衛生向上の取り組みとして実施している各事業場の法定安全衛生委員会で社員の休息時間を調査審議事項として扱うことによって、労使双方が事業場単位で社員の休息確保に向けた対応をすることが可能となり、これまで注力してきた長時間労働の削減への視点と休息時間確保への明確な視点をあわせ持った展開をすることができるためである。

導入後の課題と今後の展望

制度導入後1年半が経過し、導入効果や課題が見えてきた。

導入当初の想定のとおり、当然の如く休息時間の確保実態と時間外労働の実態は、相関している。全体的に休息時間が確保できているときは、相対的に時間外労働は減少しており、その逆のケースもある。また、休息時間と時間外労働に関する部門ごとの実態や事業展開に伴う業務の繁忙時期によって傾向が異なる実態が明確に見えてきている。

このことは制度導入に伴う可視化によるもので先述のとおり当初より想定していたことであるが、個々人の状況を詳細にみていくと、これまで休息時間が確保できていなかったケースが解消されていることが明確であることから、休息時間の確保については、一定の効果があるものと考えられる。また、全体の時間外労働(平均)については、最終集計前ではあるが、劇的に削減されている状況とは言い難いものの、長時間労働対象者数は、減少傾向にある。

このように休息時間の確保という点においては、可視化によって実態が明確になることで対処策を講じることが可能となっているものの、本制度がより機能するためには、働く者の意識が本質的に変わることが最も重要である。

それは、この制度の目的が、単に長時間労働の抑制といった視点だけではなく、安全衛生と健康の確保であるということ、全社員が十分に理解し、組合員・管理職ともに「しっかり休む」という意識変革をすることであり、これまでの残業を前提とする意識から、休息確保を前提とする仕事への意識に社員自らが転換をしていかなければならない。さらに休息時間の確保は、一方では労働時間の上限を明確にすることから、自らが休息時間の確保に向けた自己マネジメントを実践し、限られた時間の中でより効率的な働き方の実現に努める必要がある。

そして、労使が一体となって休息時間の確保に重きを置いた職場環境や雰囲気醸成することである。それは単に日々の勤務間インターバルの確保だけでなく、年次有給休暇の取得にも大きく関わる。職場では、個々が連携しながらチームワークで業務を遂行するケースが大半であるからこそ、互いの休息確保を尊重し、助け合いながら働くことができる環境整備が重要となってくる。これらの点について、KDDI労使で導入した勤務間インターバルは、各事業場の安全衛生委員会を通じて、労使で実態把握と改善に向けた取り組みを行い、職場環境の整備を進めているところであり、労組の担う役割はより大きい。

KDDI労使は勤務間インターバルを導入し、安全衛生の観点で社員の休息時間の確保に向けて労使一体となって取り組みを進めているところではあるが、長時間労働および総実労働時間の根本的な削減に向けては、これらの労使自治による自律的な取り組みと併せて実質的な労働時間上限の規制確立が重要と考えている。

KDDI労働組合は、引き続き、社員の健康確保と長時間労働の是正に向けて、知恵を絞りながら邁進する所存である。そして、これらの取り組みが実効性あるワークルールとして好事例となるよう努めていくとともに勤務間インターバルが一層浸透するよう労働運動を推進していく。