

2020年11月27日  
勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム

# 「働き方改革と勤務間インターバル制度」

今野浩一郎

(学習院大学名誉教授、学習院さくらアカデミー長)

# 労働時間規制の背景 ～「なぜ、いまか」～

## (1)労働時間法政策の動向(1980年代)

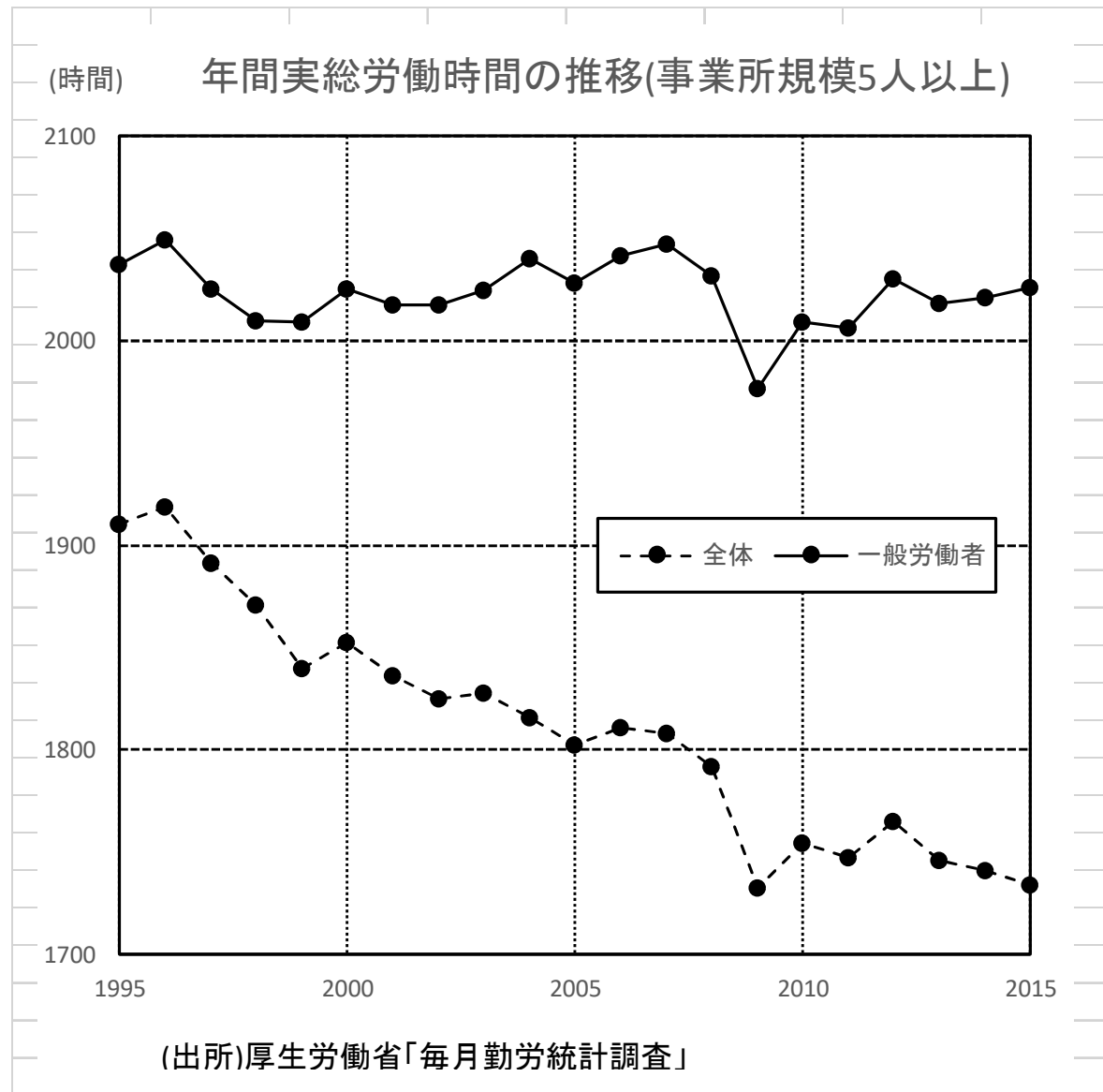
- 「長時間労働による不公正競争」の国際的非難への対応  
(1800時間の「前川レポート」)
- 労働時間(短縮)法政策推進～週休2日制、有給休暇の完全消化、時間外労働の短縮
- 1987年 労基法改正 ⇒ 週40時間、週休2日制の時代

## (2)現実に起きたこと (図表)

- ① 年間総労働時間1800時間以下の実現～その主要な原因はパート労働者の増加
- ② 変わらない正社員の長時間労働(年間総実労働時間2000時間強)

## (3)労働時間法政策の評価

～残業の「36協定」、割増賃金の現行政策は機能しない  
⇒ 新規制が必要 ⇒ 勤務間インターバルはその一環



勤務間インターバル  
～ 「背景」と導入の「考え方」～

## 1. はじめに～勤務間インターバル規制とは何か

- 勤務間インターバル＝「前日の終業時刻から翌日の始業時刻までの休息时间」
- 勤務間インターバルの規制とは、この「休息时间」の下限規制

## 2. 政府が求めていること

### (1)政策、法律の概要

- 「働き方改革実行計画」(働き方改革実現会議、2017年3月)  
⇒ 勤務間インターバル制度の努力義務化の方針の提示
- 働き方改革関連法案・労働時間等設定改善法(2019年4月施行)  
⇒ 勤務間インターバルの努力義務化
- 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(2018年7月)での目標設定  
⇒ 労働者30人以上企業での①「制度知らない企業」20%未満、②制度導入企業10%以上の実現(いずれも2020年まで)

### (2)その背景にあること

- 1日＝労働時間＋非労働時間(休息时间、勤務間インターバル) ⇒社員の健康確保等からみた「望ましい労働時間」を考える二つの視点(「労働時間」から、「休息时间」から)
- 明らかにされていること～過度な労働時間(過少な「休息时间」)は健康の悪化と生産性の低下を招く
- 健康の維持・向上、生産性の向上をはかるには過大な長時間労働、過少な「休息时间(勤務間インターバル)」を是正することが必要

### 3. なぜ勤務間インターバルが問題になるのか

#### (1) 労働時間(休息时间)規制政策の基本

～労働時間と休息時間は裏腹の関係 ⇒ なぜ両者を規制する必要があるのか

- ① あくまでも労働時間規制が基本
- ② 勤務間インターバル規制はそれでは対応できない状況への対応策

#### (2) 労働時間規制で対応できない状況とは何か

##### ① 「労働時間の長さ」に関わる状況

- 「長い労働時間(時間外労働)」が原因で勤務間インターバルが問題になるケース ⇒ 労働時間規制で対応が可能 ⇒ 「法定労働時間＝実労働時間等」の状況では問題にならない(欧州の例)
- 週、月等の一定期間での「総量規制型」の時間外労働規制 ⇒ 平均的には問題にならないが、特定日における過大な労働時間の発生の可能性 ⇒ 勤務間インターバル規制はこの特定日の長時間労働の規制の方法

②「労働時間の配置」(勤務形態)に関わる状況

- 「労働時間の配置」によって勤務間インターバルが問題になるケース
- 実労働時間は問題ないが、交代制の組み方が問題は典型例

③「休息时间」の意識づけ

- 労働時間規制では、休息時間は「労働時間以外の時間」
- 健康の維持・向上、生産性向上には「適切な休息時間が必要」についての意識づけ



## 4. 勤務間インターバルの現状を確認する

(厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」)

- 勤務間インターバル制度の導入状況
  - 導入済企業3.7%、導入予定・検討企業15.3%(2020年までの政策目標～導入企業比率10%以上)
  - 大手企業ほど導入に積極的
- インターバル時間(導入企業の平均)
  - 平均10時間57分
  - 大手企業ほど短い(1000人以上9時間52分から30人～99人11時間10分)

## 5. これから考えるべきこと

- 勤務間インターバルの「ならではの役割」の明確化
  - 労働時間(時間外労働時間)規制の工夫ではなぜいけないのか、労働時間規制の工夫では対応できない何を補完するのか などなど
  - つまり、勤務間インターバル規制を必要する「特定の状況」の明確化
- 「特定の状況」の内容・頻度と背景は企業、業界、職業によって多様である  
⇒ 「特定の状況」の特性に合わせた取組が必要
  - 労働時間法政策の骨格は「最低限」の設定と多様性配慮政策の組合せ
  - 欧州の事例～11時間＋多様な適用除外
  - ⇒ 各企業がそれぞれの実情にあったインターバル制度の導入が必要