

# 公募シンポジウム 18

## 過重労働対策から考える労働時間と休息確保のあり方

### ～わが国の勤務間インターバル制度

5月13日(土) 16:00～18:00 第1会場 (TFT ホール 1000)

座長：城 憲秀 (中部大学 生命健康科学部)

高橋 正也 (独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所)

KS18-1 なぜ EU 諸国では勤務間インターバル制度が受け入れられるのか？

濱口桂一郎 (独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

KS18-2 わが国で勤務間インターバル制度を導入している企業の実態と今後の課題

春川 徹 (KDDI 労働組合)

KS18-3 勤務間インターバル制度は労働者の疲労回復にプラスになるのか？

久保 智英

(独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 産業ストレス研究グループ)

KS18-4 勤務間インターバル制度は企業の生産性にプラスになるのか？

山本 勲 (慶應義塾大学 商学部)

指定発言 近藤 雄二 (天理大学 体育学部)

### 座長の言葉

某企業の新人女性社員の自殺が昨今話題となっている。有名企業に勤める若い女性が過重労働によって精神的に追い詰められ自死されたということで、より注目されたものと思われる。わが国では、このような過重労働に伴う脳心血管疾患や精神疾患問題が長く議論され、その対策は産業保健分野の重要な課題となってきた。国は2002年に「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定して以来、ガイドラインや安衛法によって過重労働対策を図ってきた。現在、過重労働対策の主たるものは労働時間規制であるが、36協定による「合法的な残業」やサービス残業など長時間労働はなお残存している。それに加えて、最近の雇用情勢の中で勤務形態、雇用形態など働き方も大きく変化しており、単純な労働時間規制だけでは過重労働対策、疲労対策がうまく機能しない場面も多くなってきている。実際、過重労働による脳・心疾患の年間労災支給件数は、この10年間、ほぼ300件前後で推移しており、精神疾患の労災支給件数も最近5年間は400件以上であり、ともに減少する傾向は認められない。2014年に施行された過労死防止法でも過労死予防対策の充実が求められており、過重労働に対する有効な対策の着想と活動のいっそうの強化が重要と考えられる。

そのような背景を基にして、現在行われているような負荷・負担対策としての労働時間規制という発想から個人生活・休息时间(疲労回復時間)を確保しつつ疲労対策、特に慢性疲労対策を進めていこうという考え方が生まれてきた。その一つの例が勤務間インターバル制度といえよう。一昨年(2015年)の第88回大会では、産業疲労研究会提案シンポジウムで勤務間インターバル制度の概要について紹介した。今回のシンポジウムにおいては、さらに、勤務間インターバル制度の疲労対策としての有用性について、わが国で実際に導入されている企業での調査や欧州における事例を参考にしながら科学的な洞察をしていきたいと思っている。

#### 座長略歴

城 憲秀 (たち のりひで)

1980年 名古屋大学大学院農学研究科修了

1980年 名古屋市立大学医学部衛生学教室助手

1990年 名古屋市立大学医学部衛生学教室講師

2000年 名古屋市立大学医学部衛生学教室助教授

2001年 中部大学生命健康科学部保健看護学科教授 現在に至る

2011年 日本産業衛生学会産業衛生技術部会奨励賞(中明賞)受賞

#### 座長略歴

高橋 正也 (たかはし まさや)

1990年東京学芸大学教育学部卒業。同年、(現研究所の前身)労働省産業医学総合研究所に勤務以来、勤務スケジュールに伴う睡眠問題とその対策に関する研究に従事。2000年群馬大学医学部にて医学博士取得。同年から1年間、ハーバード大学医学部ブリガムアンドウィメンズ病院・睡眠医学科に留学。2016年より現職。労働時間日本学会(会長)、日本臨床睡眠医学会(副理事長)、国際労働時間学会(役員)。

## KS18-1 なぜ EU 諸国では勤務間インターバル制度が受け入れられるのか？

濱口 桂一郎

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

近年、「働き方改革」の一環として長時間労働の是正が国政の重要課題となる中、時間外労働の法的上限設定と並んで注目を集めているのが、当日の勤務終了から翌日の勤務開始までに一定の休息時間を義務づける制度であり、日本ではインターバル規制という名で呼ばれている。日本では同制度を導入した企業はまだ数えるほどでしかないが、欧州連合（EU）においては1993年に成立した労働時間指令により全加盟国において1日11時間の休息時間が義務づけられている。この制度が立法政策の選択肢として近年大きくクローズアップされてきた。その背景にあるのは、法的には無制限の長時間労働が可能な中で過労死、過労自殺事件が繰り返され、せめて労働者の「いのち」を守る法制度として毎日の休息時間だけは確保すべきという見解が共感を呼んでいることがある。

しかしながらEUにおける同制度の導入の政治過程を見ていくと、日本とは異なる文脈で導入されたことがわかる。イギリス保守党政権がEUの労働社会政策に極めて敵対的な姿勢を示していた中で、唯一可能な抜け道として労働安全衛生立法があったことが、労働安全衛生政策としての労働時間指令の制定という奇手を生み出し、その結果当時多くの加盟国でも存在しなかった休息時間規制を労働時間指令の柱として持ち込むこととなったのである。

とはいえそれが加盟国にとって遵守の困難な制度であるならば、いかに労働安全衛生という扮装をしていても、各国から反対の声が上がって立法に至らなかったであろう。イギリス保守党政権が猛反発したのは時間外を含めて1週48時間という規制の導入であって、1日11時間という休息時間規制ではなかった。他の加盟国も同制度の導入に何の反発もしていない。つまり1日11時間の休息時間というのは、労働時間規制としてはあまりにも緩すぎて議論にもならないようなものだったのであり、それ

ゆえに特に問題なく導入されたのである。これより短い休息時間であっても導入されたら事業活動に深刻な影響が生ずると産業界が揃って反対する日本とは、極めて対照的な状況下で導入されたものである。

なぜかかる違いが日本とEUの間にはあるのだろうか。筆者はその根源を両者の雇用システムの違いに求めたい。欧州だけでなく日本以外の社会では、雇用契約とは職務を単位に労働サービスと報酬を交換する債権契約である。労働時間は賃金と並んでその取引条件であり、労働者にとって賃金は高いほど労働時間は短いほど良い条件であることは大前提である。これに対し日本では、雇用契約とは企業という共同体にその成員として加入する一種の身分設定契約と受け取られており、賃金が職務とは関係の薄い身分に付随する報酬的性格を持つ一方で、労働時間については企業の必要に応じて無制限に働くことが規範化されている。つまり労働者の側にも長時間労働それ自体を劣悪な労働条件として忌避する感覚は希薄で、むしろ時間外手当を稼ぐ機会と捉える傾向すら見られた。労働基準法が36協定という労働者の代表による一種の拒否権制度を用意しているにもかかわらず、物理的労働時間それ自体への制限としてあまり有効な機能を果たし得てこなかったのも、ここに原因がある。

EUでは、労働時間は賃金と並ぶ労働条件であるがゆえにその直截な規制は使用者側の、そしてイギリス保守党政権の反発を受けることとなり、それゆえそれを潜脱するために労働安全衛生規制という労使双方を名宛人とする公法規制の姿をまとうことで、労働時間指令の制定を図った。これに対し日本では、時間外手当という賃金問題とは区別された労働時間それ自体は取引すべき労働条件ではなく、労使間ではその制限が困難であるがゆえに、やはり労働安全衛生規制という労使双方を名宛人とする公法規制の姿をとることが必要となるのであろう。

### 略歴

濱口 桂一郎（はまぐち けいいちろう）

1958年生まれ。東京大学法学部卒業。労働省、欧州連合日本政府代表部一等書記官、東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授を経て、現在労働政策研究・研修機構主席統括研究員。著書に『EUの労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2017年）、『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）、『新しい労働社会』（岩波新書、2009年）。

## KS18-2 わが国で勤務間インターバル制度を導入している企業の実態と今後の課題

春川 徹  
KDDI 労働組合

KDDI 労働組合は、2015 春闘において 11 時間の勤務間インターバルの導入を要求し、KDDI 株式会社および携帯電話基地局の通信設備施工管理等を主業とする KDDI エンジニアリング株式会社にて、全ての従業員に対して 2015 年 7 月より本制度を導入するに至った。その内容は、就業規則上の休憩時間を 8 時間、安全衛生規程上の健康配慮の休憩時間として 11 時間とするものである。

就業規則と安全衛生規程の双方に定めたそれぞれの勤務間インターバルの持つ意味は、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、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、安全衛生管理規定では、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チェックし、当月内での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、長時間労働の是正を行うこととしている。

このように各規定の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、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憩時間確保に向けた推進が図れるものと考えている。

それは、従来より職場の安全衛生向上の取り組みとして行っている各事業場の法定安全衛生委員会ですべての社員の休憩時間を調査審議事項として扱うことによって、休憩時間の確保について労使双方が一体となって対処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憩時間確保への明確な視点をあわせ持った取り組みを展開することができるためである。

2015 春闘で勤務間インターバルの制度化要求を立

案した際の組合員からの反応は、絶対的な休憩時間の確保については賛同意見が多数あったものの、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をきたす」などの反対意見も寄せられた。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、そのためには十分な休憩の確保が不可欠、そして十分な休憩によって、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。

本制度が機能するためには、いくつかのポイントがあると考えている。

一つは、本制度の目的が、単に長時間労働の是正と言った視点ではなく、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することであり、組合員や管理職ともに「しっかり休む」という意識改革が重要であること。

二点目は、休憩時間の確保は、一方では労働時間の上限を明確にすることから、自らが休憩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という点。

そして三点目は、休憩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。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進めており、職場環境整備に繋がっているものと考えている。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、互いの休憩確保を尊重し、助け合いながら働く環境整備が重要となってくる。

KDDI 労働組合は、引き続き、社員の健康確保と長時間労働の抑制に向けて、労使双方で知恵を絞りながら邁進する所存である。

そして、本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。

### 略歴

春川 徹 (はるかわ とおる)

#### 【学歴】

1995 年 南山大学 経済学部 卒業

#### 【職歴】

1995 年 現 KDDI 株式会社 入社

2010 年 KDDI 労働組合 中央執行役員

2013 年 KDDI 労働組合 事務局長

現在に至る

## KS18-3 勤務間インターバル制度は 労働者の疲労回復にプラスになるのか？

久保 智英

独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 産業ストレス研究グループ

勤務の終業から翌日の始業までの休息期間を一定間隔空けて、労働者の休息を確保しようとする勤務間インターバル制度が注目され始めてから数年が経過しようとしている。これまで産業疲労研究会が中心になり、労働者の疲労の側面から、本制度の有効性について、2014年の研究会シンポジウムの開催を皮切りに、議論を継続的に行ってきた。また、最近では政府主導で進められている「働き方改革」の中でも、本制度導入を促すような議論や取り組みも出てきたことから、わが国の働き過ぎの問題を真剣に考え直そうとする土壌が急速に整いつつある。

2015年に本研究会が企画した大阪大会でのシンポジウムでは、この新しい過重労働対策としての勤務間インターバル制度への認知度がまだ低かったこともあり、産業保健スタッフに対して本制度を周知することに重きを置いていた。一方、今回のシンポジウムでは、その内容をさらに深化させることを目的にして、演者の所属する労働安全衛生総合研究所（以下、安衛研）にて現在進行中の勤務間インターバルと疲労回復に関する研究プロジェクトの成果を中心に発表していくこととする。それにより、前回よりも、より具体性を持った議論の展開を期待している。

安衛研の研究プロジェクトの概要は次の通りである。それは、勤務間インターバルと疲労回復の関連性を木と森の2つの視点で検討している点に特徴がある。つまり、前者ではIT労働者や交代勤務者を対象に、約1カ月間、生理心理指標を用いて連続観察する手法を用いている。対象者数は約50名程度で限られるものの、勤務間インターバルと疲労回復の関連性を深く掘り下げて検討することを目的としている。一方で、後者は数百から千人規模の対象者を、質問紙を用いて縦断的に3年間追跡調査することで、それらの関連性を広く検討している。現在、調査が

進行中ということから、本発表では暫定的な結果にはなるが、その一部を報告しつつ、本演題のタイトルである「勤務間インターバル制度は労働者の疲労回復にプラスになるのか？」という課題に対して議論を深めていきたい。

また、その際、勤務間インターバル制度を既に導入しているフランスやドイツにて注目すべき動向があったので、これについても本発表では触れておきたい。それは、フランスにおいて「切断する権利」と呼ばれる勤務時間以外において、仕事に関わる電子メールや電話などでの連絡を規制する法律が成立し、2017年1月より施行されたことである。ドイツにおいても、同様の内容で「反ストレス法案」が検討されている。わが国における本制度の今後を見据えた場合に、本制度が既に浸透しているEU諸国において、この種の動きが見られるということは注目に値すべきことであろう。つまり、情報通信技術の発展に伴って、何時でも何処でも仕事につながる環境が現在、労働者を取り巻いている。このことから、勤務間インターバル制度が、真の意味で、労働者の疲労回復に効果を発揮するためには、オフになり得るような仕組みづくりの視点も、将来的には必要になってくるだろう。奇しくも、ドイツの産業保健心理学者を中心に、サイコロジカル・ディタッチメントと呼ばれる、仕事を終えて物理的に仕事から離れるだけではなく、心理的にも仕事への距離を保つことが、労働者の疲労回復には重要であることが指摘されている。

したがって、本発表では、勤務間インターバルの長さの問題と共に、その中での過ごし方、つまりは質の問題についても言及しつつ、勤務間インターバル制度が労働者の疲労回復を促す対策として、どうあるべきか、労働者の疲労という視点から私見を展開していくこととする。

### 略歴

久保 智英 (くぼ ともひで)

#### 【学歴】

2003年3月 中央大学文学研究科心理学専攻 修士 (心理学)  
2008年3月 名古屋市立大学医学研究科 予防社会医学専攻 博士 (医学)

#### 【職歴】

2008年4月 (独)労働安全衛生総合研究所 任期付研究員  
2011年4月 同上 研究員  
2013年4月～現在 同上 主任研究員

#### 【在外研究】

2011年2月 Finnish Institute of Occupational Health Visiting fellow

#### 【受賞歴】

2010年6月 日中韓産業保健学術会議 Most innovative award  
2015年5月 日本産業衛生学会 優秀査読者賞

#### 【専門分野】

産業保健心理学, 労働科学

## KS18-4 勤務間インターバル制度は 企業の生産性にプラスになるのか？

山本 勲

慶應義塾大学 商学部

働き方改革の1つとして注目される勤務間インターバル制度は、長時間労働を是正したり休息時間を確保したりすることで労働者の健康悪化を防ぐ効果が期待されるが、制度の導入は企業にもメリットをもたらすのだろうか。日本では勤務間インターバル制度の導入例が少ないため、この点を直接的に実証することは難しい。しかしながら、長時間労働の是正や柔軟な働き方といったワークライフバランス施策の導入、あるいは、従業員の健康を維持・向上を図る健康経営の実施などが企業パフォーマンスに与えた影響を踏まえることで、間接的な予測は可能である。そこで、本講演では、ワークライフバランス施策の導入や健康経営の実施が企業の生産性や利益率に与えた影響について、労働経済学の実証研究でのエビデンスを紹介したうえで、勤務間インターバル制度が企業にとってメリットのあるものであるかを検討する。

勤務間インターバル制度の導入は労働時間に上限を設けることになるため、長時間労働の是正につながるるとともに、一定時間の休息を義務付けるため、柔軟な働き方が実践されることになる。従来、労働経済学では、こうした長時間労働の是正や柔軟な働き方の実践は、労働者の仕事と生活の調和を実現するための労務管理策、すなわち、ワークライフバランス施策として捉えられてきた。ワークライフバランス施策の導入・運用には相応の費用がかかるため、費用に見合った効果がどの程度あるかが、普及にとって重要となる。そこで、日本企業1677社を追跡した企業パネルデータをもとに、企業の異質性やその他の要因をコントロールしたうえで、ワークライフバランス施策の導入によって企業の生産性がどのように変化したかを検証したところ、製造業や中堅大企業、労働者の雇用を守ってきた企業などでは、中長期的に生産性が向上する傾向を確認するこ

とができた。こうした傾向は、優良企業だからこそWLB施策を導入することができるといった逆方向の因果関係を統計的に可能な限り統御したうえでも確認できる。また、生産性を中長期的に高めるワークライフバランス施策には、推進組織の設置などの積極的な取り組みや長時間労働の是正策などが含まれる。勤務間インターバル制度は長時間労働を是正したり柔軟な働き方を実践したりする積極的な取り組みの1つと捉えられるため、こうした結果は、勤務間インターバル制度が企業の生産性を中長期的に向上させる可能性があることを示唆する。

一方、勤務間インターバル制度が導入されれば、労働時間の減少や休息の確保などを通じて、労働者の健康状態がよくなることが期待される。労働者の健康状態がよくなると、プレゼンティーイムズやアブセンティーイムズが減少し、企業にとって経済損失が少なくなることが先行研究で指摘されているが、労働者の健康状態は、利益率といった経営指標にも少なからぬ影響を与えることが近年の労働経済学の実証研究で明らかになっている。具体的には、日本企業455社の企業パネルデータを用いてメンタルヘルスを理由に休職している従業員の比率と利益率の関係を検証したところ、メンタルヘルスの悪化は、2年程度のラグを伴って企業の利益率を有意に低下させる影響を持つことがわかった。この結果は、勤務間インターバル制度が機能し、労働者の健康状態がよくなると、企業の利益率が向上する可能性があることを示唆する。

このように、WLB施策や健康経営と企業パフォーマンスの関係を検証した労働経済学の研究結果に基づくと、勤務間インターバル制度の導入は企業の生産性を引き上げるメリットをもたらすと予測できる。

### 略歴

山本 勲 (やまもと いさむ)

#### 【学歴】

1993年 慶應義塾大学商学部卒業  
1995年 慶應義塾大学大学院商学研究科修士課程修了  
2003年 米国ブラウン大学経済学部博士課程修了(経済学博士)

#### 【職歴】

1995年 日本銀行入行  
2005年 日本銀行金融研究所企画役  
2007年 慶應義塾大学商学部准教授

2014年 慶應義塾大学商学部教授(現在に至る)

#### 【受賞歴】

2015年 第38回労働関係図書優秀賞受賞  
2014年 第57回日経・経済図書文化賞受賞  
2012年 第4回政策分析ネットワーク賞受賞

#### 【専門分野】

労働経済学