



勤務間インターバル規制が健康に持つ意義



●働くもののいのちと健康を守る全国センター 理事長 福地 保馬

「インターバル規制」とは、「就労日における労働の終了から、次の労働の開始までの間に、一定の労働に就かせてはならない時間（休息期間）を付与する規制」です。

1. EU指令

EU（欧州連合）では、1993年に労働者の健康と安全の保護を目的とした「労働時間指令」が成立しました。EU加盟国はすべてEU指令の内容を国内法として規定する義務を負っており、労働時間指令についても、EU諸国における共通の基準となっています。現在のEU労働時間指令は、1993年に制定され、2000年に一部改正されたものです。その主な内容は、次の通りです。

①一日あたりの休息期間：24時間につき、最低でも連続11時間。（これが、「勤務間インターバル」と言われるものです）

②週あたりの休息期間：7日ごとに、最低でも連続24時間、および11時間の休息期間（＝連続35時間の休息期間）

③週労働時間：時間外を含めた7日あたりの平均労働時間が48時間を超えないこと、算定基礎期間は最高4ヶ月。

④年次有給休暇：最低4週間の年次休暇。雇用関係が終了した場合を除き、代償手当でもって代えることは禁止。

⑤夜間労働者の労働時間：24時間につき、平均8時間を超えないこと、算定基礎期間は、国・地域レベルの労働協約・労使協定によって定める。

労働時間指令がEUで検討されはじめた1990年頃

のEU加盟各国においては、すでに労働時間規制がすすんでいるところも多く、労働時間も日本やアメリカの状況に比べて、短くなっていましたが、この指令が成立し各国に適用されている現在では、さらに労働時間規制が行きわたるようになっていきます。

たとえば、Eurofound（2011）によれば、2010年のフルタイム労働者のEU加盟国の週平均労働時間は、イギリス40.5時間、スペイン・スウェーデン39.4、デンマーク38.6、イタリア38.5、フランス38、フィンランド37.8時間など、ほとんどの国で、40±2時間の範囲になっています（独立行政法人・労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」2012年より引用）。

2. 休息期間や最長労働時間規定がない日本

日本では、現在、労働基準法など労働時間に関する法令において、「休息期間」という概念は見当たりません。ただ、トラック・バス・タクシーなどの運転者については、厚生労働大臣の告示（「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」1989年労働省告示第7号）によって、継続8時間以上の休息期間を与えることになっています。ただし、この休息期間も分割できる特例措置が設けられています。

また、「労働者を1週につき40時間、1日につき8時間以上働かせてはならない」とした労働基準法第32条は、一見「労働時間の上限」規定と取れる表現ですが、36協定を結び、時間外手当を払えば、際限なく延長可能なものであり、事実上「1日8時間労働制」は崩壊状態です。戦後の労働基準法には、

成人女子について時間外労働の上限規定（1日2時間、1週6時間、1年150時間）が設定されていました。限度いっぱい残業をしても、勤務時間中の1時間の休憩を加えれば拘束時間の上限は11時間ということになり、1日（24時間）につき13時間の勤務間インターバル規制がされていたといえます。しかし、この規制は男女雇用機会均等立法下で撤廃されてしまい、現在の法令では、労働時間の上限を定めたものは存在していません。

このような状況が、日本では長時間労働が野放しにされ、過重労働による脳・心臓疾患やメンタル疾患の多発を防ぎ切れていない状況をつくって来ました。

3. 日本での勤務間インターバル導入の動向

しかし、近年、長時間労働はもとより、あまりにもディーセントでない「働かされ方」が職場に蔓延し、労働者のいのちと健康の問題が放置できない状況になってきたことで、日本にも、国際水準の労働時間規制の必要性が多くの人々に認識されるようになってきています。

いの健全国センターは、2009年12月の第20回総会で決定した「働くもののいのちと健康をまもる政策・制度要求」のなかで、長時間・過密労働を是正し、過労死を根絶するための制度として、一日8時間・週40時間労働制を直ちに実現することを要求し、時間外労働の上限規定を設けることと並んで、連続休憩時間を最低11時間以上確保すること等の要求を掲げました。

近年は、全労連や連合も、労働時間の絶対的上限とともに、勤務間インターバルの法制化を運動方針としており、情報労連や医労連など熱心に取り組む単産や労働組合も見られます。また、日本看護協会、日本労働弁護団、労働運動総合研究所なども、勤務間インターバル制の実現を提言しており、日本学術会議（労働雇用環境と働く人の生活・健康・安全委員会）は、2011年4月に「労働・雇用と安全衛生に関わるシステムの再構築を働く人の健康で安寧な

生活を確保するために」と題した提言を発表し、その中で、「過労死・過労自殺を予防するための課題と対策」として、長時間労働の解消のために、1日の最長労働時間規制とともに勤務間に一定の休憩時間の設定することを求めています。2015年の日本産業衛生学会総会では、勤務間インターバルを主題としたシンポジウムが開催されています。厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会でも、労働者代表委員たちは、休憩時間（勤務間インターバル）規制の導入を主張しています（すべての労働者を対象に連続11時間の休憩時間の保障）。

勤務間インターバル制度を導入する企業も出てきています。平成27年度厚生労働省委託「過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」（2016年3月に報告書）では、「導入している」と回答した企業が2.2%（10154社の企業を対象）と、報告されています。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構が勤務間インターバル制度を導入している12の企業、病院、団体行ったヒアリング調査によると、導入状況はインターバル時間数、対象者、導入背景、導入効果ともさまざまだと報告されています（同機構：「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, 2013年）。実際の職場では、勤務間インターバル制度の導入は緒についたばかりといえます。

安倍内閣は、本年6月2日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」において、一億総活躍社会



夜間一早朝に走る長距離トラック



の実現に向けての「働き方改革」として、「同一労働同一賃金」と「長時間労働の是正」を挙げています。しかし一方で、今国会に、労働時間規制の適用を除外する「高度プロフェッショナル制度」を新設し、「企画業務型裁量労働制」の対象を拡大する労働基準法「改悪」案を提出し、さらなる安上りの長時間労働の無制限化・拡大を画策しており、「同一労働同一賃金」や「長時間労働の是正」を本気で言っていないことが窺えます。

1975年に野党4党が、全国一律最低賃金制を求める法案を共同提案して以来41年ぶりに、本年4月、現在の野党4党の共同で衆議院に「労働基準法改正案」を提案しました。この法案の柱は、労働時間の上限規制（36協定による時間外労働時間の上限を厚生労働省令で定める）と、勤務間インターバル規制の導入です。労働時間法制をめぐる政府・企業と労働者・国民のたたかいはいよいよ始まったといえます。

4. インターバル規制の意義と健康

インターバル規制は、「労働に就かせてよい時間（労働）の長さ」を規制することと異なり、労働時間とは対照的な「労働に就かせてはならない（休息）時間の長さ」を労働によって短縮されないように規制することです。24時間ごとに継続した休息時間のある時間（Aとします）を保障するということは、許される1日（継続する24時間）の労働時間の上限は $24 - A$ 時間ということになり、相補完する関係です。

労働に就かされない時間は、原則的には、労働者が自由に使える時間で、それが保障されることは労働者の権利です。自由に使うべき時間には、生理的時間（睡眠、食事、入浴、用便など）、家庭生活時間（家事、育児、介護など）、社会的・文化的時間（趣味・レジャー、交際、学業・学習、社会活動など）などが入ります。これらの時間がきちんと保障されることが仕事と仕事以外の生活の両立にとって大切です。「多様な働き方」と称して、非正規・短



フランスでは金曜日の午後から週末の渋滞

時間労働者を量産する安倍式「働き方改革」による「偽ワークライフバランス」ではなく、「真の意味でのワークライフバランス」の確立には勤務間インターバル規制は必須です。上述のように勤務間インターバルと労働時間の上限とは相補完する概念ですが、労働時間のあり方だけでなく、労働以外の時間のあり方に視点をおいたのが勤務間インターバル規制の最大の特徴であり重要な意義です。

労働による疲労は、労働による心身への質的・量的負荷の大きさと、休息の質量大きさの相互関係で発生しやすくなったり、回復できたりできなかったりします。回復ができない疲労は蓄積し、頭痛や筋肉痛、頑固な肩こり・腰痛などの身体的症状、いらいら・情緒不安・無気力などの精神・心理的症状、帰宅してもテレビとごろ寝とか休日も寝てばかりというように生活場面の多様性がなくなることや、個人生活や家庭生活に様々な支障の出現など様々な病的影響（蓄積疲労・過労状態）が現れ、このような状態が長く続くことによって過労死のリスクが高められていきます。したがって、過労や過労死を予防するには、狭義の労働のあり方だけでなく、休養すべき場面での生活のあり方を健康的にすることが大切です。

NHKの国民生活時間調査によれば、日本人の睡眠時間は、ここ50年の間に、国民全体を平均して平均して約1時間減っています（1960年：8：13→2010年：7：14）。有職者では、さらに短くなってい

ます(2010年:6:55)。OECD(経済協力開発機構)の調査(2009年)でも、日本の睡眠時間は、韓国とともに加盟国中最低の水準で、フランスに比べて1時間の差があります。また、日本は、年次有給休暇付与日数がEU諸国に比べてきわめて少ないにもかかわらず、取得率は100%から9割前後のEU諸国に比べさらに低く5割を長年の間下回っており(厚生労働省「就労条件総合調査」2015年:付与18.5日、取得率47.3%)、実際にとった有休は、EU諸国の3分の1以下になっています(同調査2015年:8.8日)。日本においては、とりわけ、休息のあり方を改善することが急務です。

5. インターバル規制の課題

EUが勤務間インターバルを最低11時間とした「科学的」根拠は意外と乏しいようで、検討当時の加盟各国の意見・事情や先行法制に配慮して決められたようです。勤務間インターバル規制を導入するにあたっては、制度のさらなる改善に向けて、いくつかの課題があります。

主なものを以下に挙げてみます。

前述のように、11時間の勤務間インターバルは、13時間の労働、すなわち1日につき5時間の時間外労働を許すこととなります。月間労働日数を20日とすると、ひと月の時間外労働は100時間となります。勤務間インターバルが12時間の場合でも80時間/月となり、ともに過労死基準とされている時間のレベルです。個人的には、この時間では不足だと考えていますが、勤務間インターバル規制と合わせて労働時間の上限規制をしっかりと確立することが重要だと思います。

交代勤務や夜勤は、生活時間を混乱させ、睡眠の質を悪化させます。交代勤務・夜勤労働者には、一般労働者よりも労働時間の上限を短縮するとともに、勤務間インターバル時間を長くすべきです。ILO看護条約(第149号、1977年、日本は未批准)の同名勧告(第157号。勧告とは、条約基準の実施法などについて詳しいガイドラインを提供するも

の)では、「交代勤務する看護職員は、勤務間に少なくとも12時間の休息時間を享受すべき」としています。

また、心理的ストレスの大きな労働、危険労働、有害物取り扱い労働などは、労働による負荷はき

わめて大きく、通常の休息によってはその影響(疲労、有害労働の心身への影響など)は解消せず、過労、事故、発病につながりやすい労働です。これらの労働に従事する労働者の勤務間インターバルも一般よりも長く取るべきです。同様に、成人男性と比較して同じ労働でも負担が大きいと考えられる、高齢者、女性、年少者の場合も、長い休息時間が必要と考えられます。

さらには、インターバル規制をしたとしても、休息時間にネットや電話・メールで仕事に拘束されたり、自宅に仕事を持ち帰ることになる危険性が十分考えられます。

このようなことを禁止する法改正も必要ではないかと、いまの日本の「24時間仕事社会」の現状を見ていると痛感されます。

2014年に成立した「過労死等防止対策推進法」は、「政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする」(第14条)と規定しており、労働時間の上限規制や勤務間インターバル規制は、まさに、この条文を「活かす」ものでしょう。過労死をなくす運動が実現させたといえるこの法律の実体化のためにも、勤務間インターバル規制の法制化のために運動を強化していきましょう。

(ふくちやすま)

