

第 1 回～第 3 回検討会での各委員の主なご意見（案）

インターバル制度の導入について

- 睡眠時間の確保を導入の趣旨とすべきではないか。
- これまで労働時間をいかに削減するかという観点で取組を進めきたが、視点を変えてダイレクトに休息时间・睡眠時間を確保するという事と取組んでいる。そのときに、どれぐらいの睡眠時間が必要なのかといったエビデンスがあると良い。
- 労使で協議する中で、働き方改革の目的というのは本来何なのかということ考えたときに、健康の問題と生産性の向上という 2 つで、時間の使い方が有効になれば成果が出て、両方の側面で働き方改革等を推進していきたいという議論をしている。
 そういう意味で、夜遅く働いたときに、時間だけではなくて同じ 1 時間の成果はこれだけ下がるのだというものも示しながらやると、深夜の勤務というの徐々に減っていく、結果としてインターバルの時間も取りやすいような環境になるのではないか。
- 結果として何時間以上インターバルを取ると健康に良くて、生産性が向上するというように、同時に実現すれば一番いい。健康インターバルというのがあるが、一定程度のインターバルを取らないと生産性が落ちるぞという視点も重要。

休息時間が翌日の勤務時間に及ぶ場合の扱いについて

- 勤務間インターバルを空けて、確保できない場合は翌日の始業時間を自動的にずらして、所定内時間とみなす場合もあれば、そういう取扱いはしていない場合もあるということなので、その辺も踏まえて整理をしていただきたい。
- 大きい通信キャリアのほうでは、深夜業はやはり制限しましょうということを出そうとしているので、もし深夜まで勤務を実施した場合は、9 時から以降は、勤務したものとみなすというところがあるかないかでは、大きな違いがある。
- 所定がどんどんずれていけば、そこでどうやって取扱いをするのかとか、ノーワーク、ノーペイで賃金カットをどこまでするのかしないのかとか、法的に制度を整えるとなると、我々はかなりセンシティブになる。

業務の特殊性に応じた休息時間の設定について

- インターバルとして確保する時間や、インターバルを確保した際に勤務開始時刻が始業時刻を越えた場合にどうするのかという変数もありますが、仕事の特性を考えることも必要となる。
 なぜ、こちらの職種、仕事だと何時間で、こちらの職種、仕事だと何時間だという理由を提示できると良いのではないかと（労働者側は各自が適用されるインターバル時間数が人によって違うこ

とに疑問をもつため）。

制度導入に当たり検討すべき項目について

- 今も休まなくてははいけないという人がいるわけで、緊急性がある場合をどうするのか、暫定的に休んでもらうとかいうことは、論点がずれる。
- 事例発表頂いたインターバル休息時間を確保できない事由（海外事案対応、突発的なトラブル処理、季節的業務等）は、企業側からすると、そういうことばかり出てくるので、どのように整理していくのかが必要。
- やはり制度が導入される重要な要素として、トップ側の協力が得られるかどうか重要。
- インターバルを守れなかったときに、罰をどうしようかというようなお話がありましたが、何か反対に管理職の方でもいいのですが、インターバルを守れたときに、何かご褒美のようなプラスのインセンティブを与えるということで、抵抗感をなくす方向に進んでいくというような、議論も可能ではないか。

助成金について

- 各労働局から好事例として上げていただいて、周知に活用できないか。
- この助成金自体は、中小企業しか対象にならず、しかもこの中小企業の定義というのがここに記載されているとおり小売業、サービス業に対しては非常に限定的で、その適用範囲を検討すべき。
- 労働基準監督署は色々な企業を回っていると思うので、長時間労働で取り締まるばかりではなくて、逆に助成金の活用などを促すような周知も行っていくべき

周知広報・プロモーションについて

- インターバル制度が現状、厳しい、できていないという会社が、是非導入・普及が進むような、ターゲティングの観点が必要
- 厚労省委託事業で作成したインターバル事例集の事例に中小企業の事例も盛り込むべき。
- 顧客対応など、制度を導入した企業だけでは完結しない部分もあるので、社会的気運の醸成もプロモーションに含めるべき
- 1 企業では難しい商慣行とか、消費者との関係行政からのリステストも含めて、大きな社会全体の意識改革ということもないと、なかなか制度の普及は難しい。

その他について

- 勤務間インターバルを導入する前とした後で効果が大きくなるためには、導入制度を作って導入した会社が、導入前にどうだっ

たのかという視点が重要。既に十分なインターバルが取れている労働者が大半の会社が、制度がないけれども新たに制度を作ったという場合だと、実態はあまり変わらず効果は見られないため。

- インターバル制度をどうやって定義をして調査をするかが重要になる。
- 製造業を中心として、交替制勤務やシフト制度を導入している現場においては、次の勤務まで必然的にインターバルを確保していることになる。そのため、労使交渉ではあえて勤務間インターバル制度という新しい名前の制度を導入するには至らないことや、あえて要求しないという話も聞いている。

その辺りで 2.2%という数字が、勤務間インターバル制度の本来の目的である労働者の健康管理を図る観点での労働時間制度そのものを表しているわけではないのだろうと思われる。