

労働時間法制の具体的課題に関する検討の論点について

（法定休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながない権利）

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日で議論いただきたい論点

法定休日

- 法定休日を特定して与えることは、休日に関する予見可能性を高めることが考えられるが、第35条（休日）に関する規定の保護法益の変化、特定や変更（振替）の手続きを含め、どう考えるか。

連続勤務規制

- 現行の休日規制では、4週4休（変形週休制）のほか、36協定と休日労働の割増賃金の支払によって、相当の日数連続して労働させることも可能である。精神障害の労災認定基準も踏まえ、長期間の連続勤務を防ぐ観点から、どのような措置を講ずべきか。
- 災害等の場合に限らず、特に必要な場合においては連続勤務を生じさせる休日労働を認める仕組みを設けるべきか。また、そのような場合においても、他の健康確保措置も参考に、労働者の健康を確保する観点から、どのような措置を講ずべきか。

本日で議論いただきたい論点

勤務間インターバル

- 勤務間インターバル（終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を確保する仕組み）については、労働時間等設定改善法の努力義務とされている。各企業において勤務間インターバルを確保するための様々な取組が行われていることを踏まえ、勤務間インターバル制度のより実効性ある導入促進のために、どのような措置を講ずべきか。

＜参考：「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル ―職場の健康確保と生産性向上をめざして―」（厚生労働省）（抜粋）＞

勤務間インターバル制度を設計する際の検討項目

- ① 適用対象の設定
- ② インターバル時間数の設定
- ③ インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定
- ④ インターバル時間を確保できないことが認められるケースの設定
- ⑤ インターバル時間の確保に関する手続きの検討
- ⑥ インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討
- ⑦ 労働時間管理方法の見直し

- 勤務間インターバルの導入促進に向け、周知や助成金の活用を含め、現行の導入企業の割合等も踏まえた対応として、どのような措置を講ずべきか。

つながらない権利

- 業務時間外の連絡に関し、労働者が業務時間外に安心して休める観点から、一部の国においていわゆる「つながらない権利」を法制化する例も見られるが、どう考えるか。