

働く人々の疲労回復におけるオフの量と質の確保の重要性 —勤務間インターバルと『つながない権利』

RECORDs

Portal site URL



久保 智英

独) 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター

(RECORDs : Research Center for Overwork-Related Disorders)

その疲れ、
もしかして過労？



Karoshi (過労死)

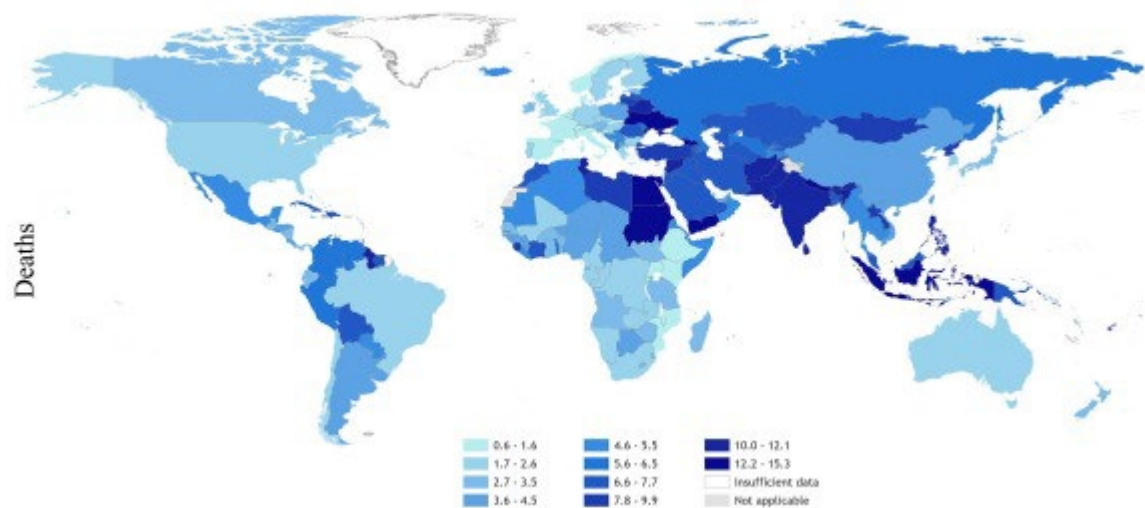
"death brought on by overwork or job-related exhaustion" - a reflection of the strains imposed by Japan's strong work ethic.

2002 Oxford English Dictionary Updated

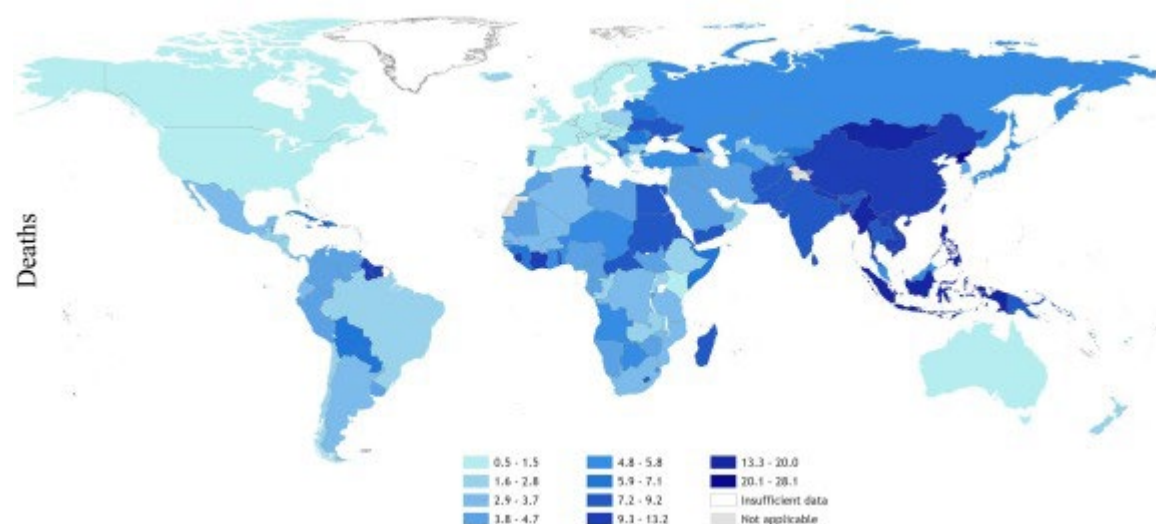
世界でも長時間労働による健康リスクが問題視されてきた

WHOとILOの共同調査の結果

長時間労働による
虚血性心疾患の死亡率(人口10万人対)



長時間労働による
脳卒中の死亡率(人口10万人対)



2016年において**4億7900万人**あるいは**全人口の9%**が少なくとも週55時間働いていて、その割合は増加している。

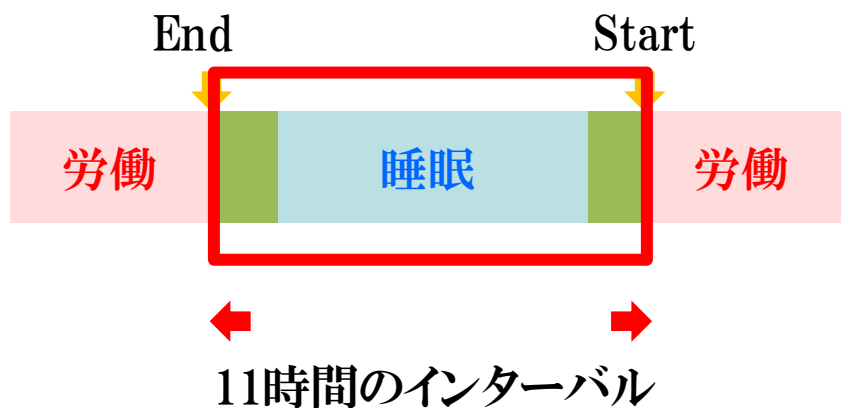
長時間労働(週55時間以上)による 虚血性心疾患あるいは脳卒中の死亡は**推計で74万5千人**であった。

従来の労働時間規制



⇒ 労働時間の上限を規制

勤務間インターバル制度



⇒ 勤務と勤務のインターバル
(連続休息时间)を規制

24時間につき最低連続11時間の休息
7日毎に最低連続24時間の休息日

安衛研における勤務間インターバルと疲労回復の研究プロジェクト

日々の勤務間インターバル
と疲労回復の関連性

1カ月間の連続観察調査

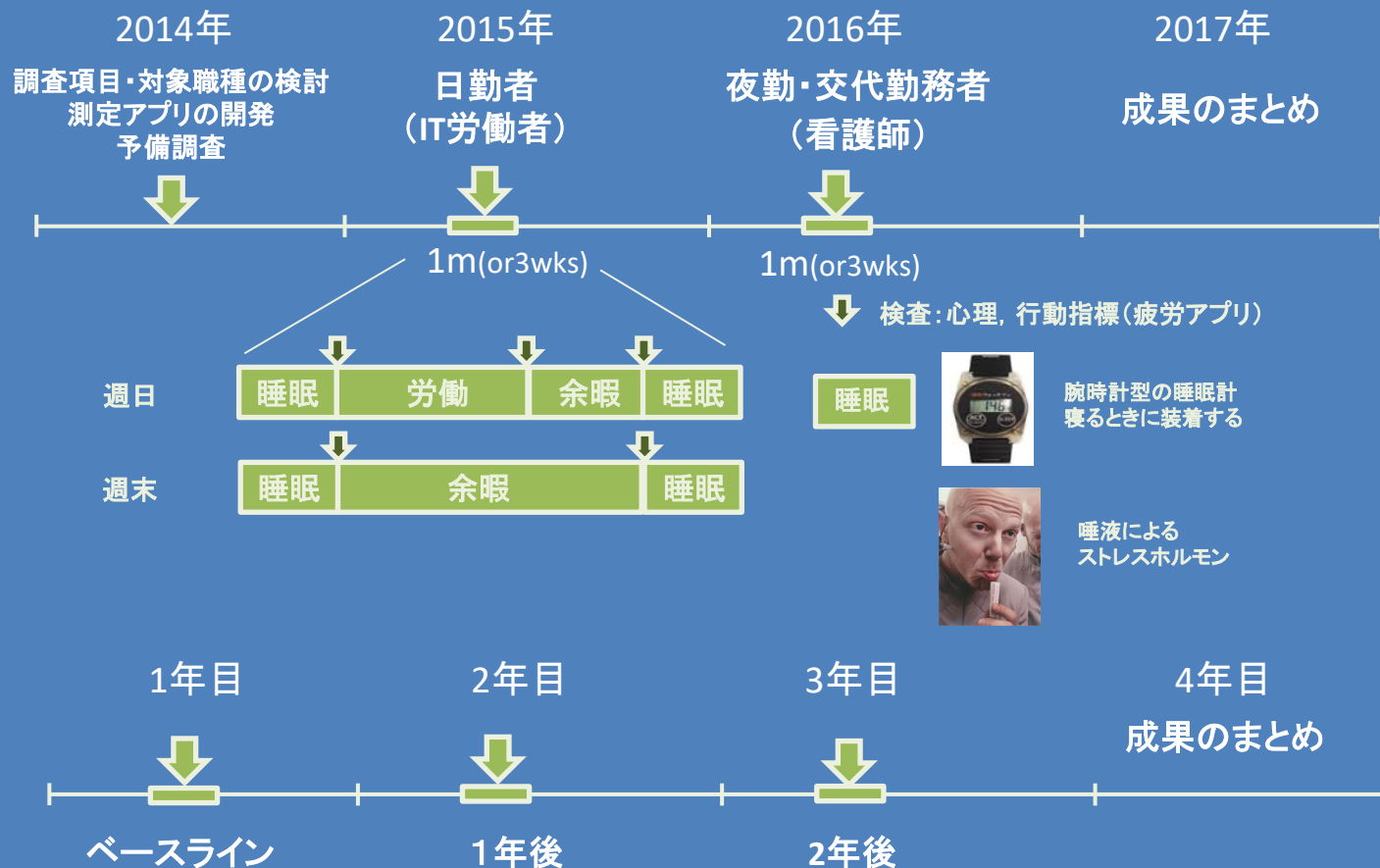
50名程度の対象者を約
1カ月間繰り返し観察

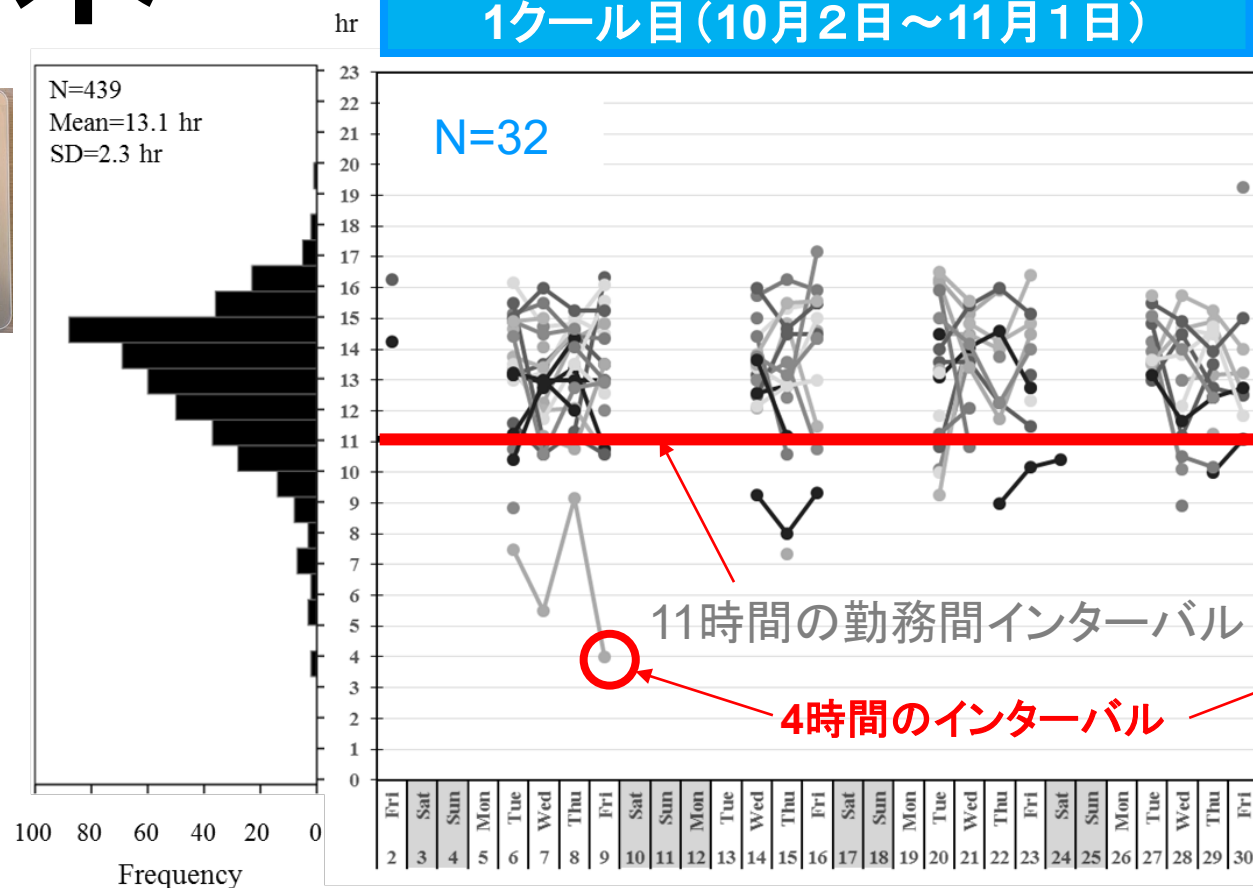


勤務間インターバルと
疲労回復の長期的関連性

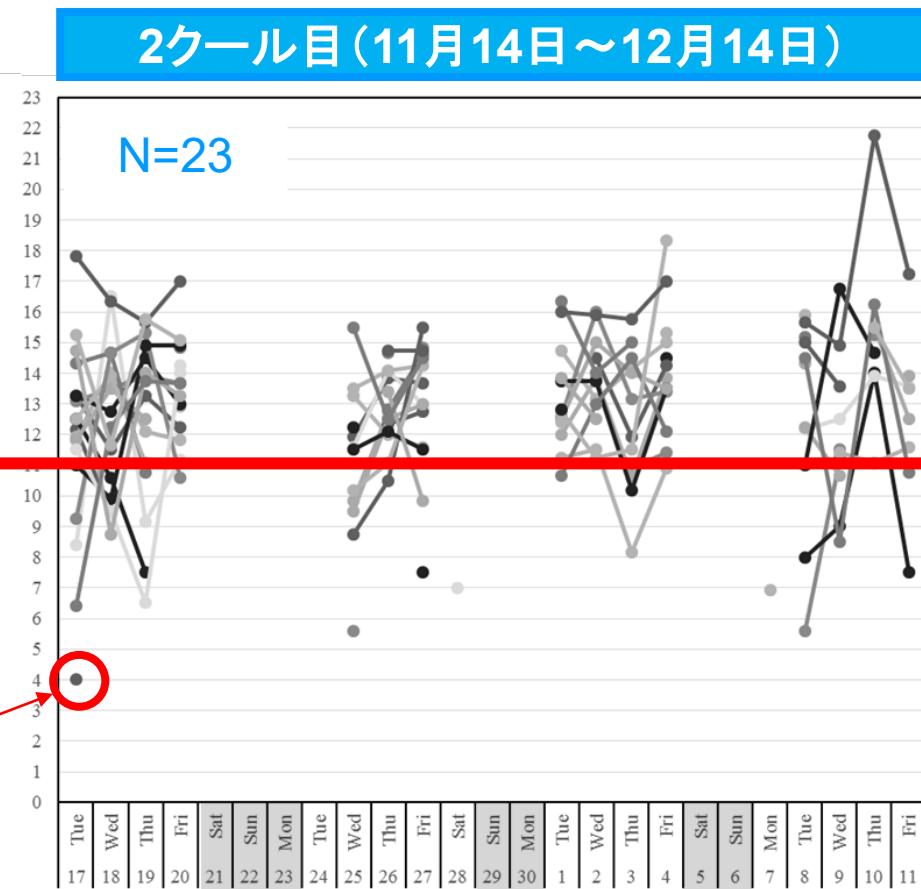
3年間の追跡調査

数千名を対象者を3年間追跡





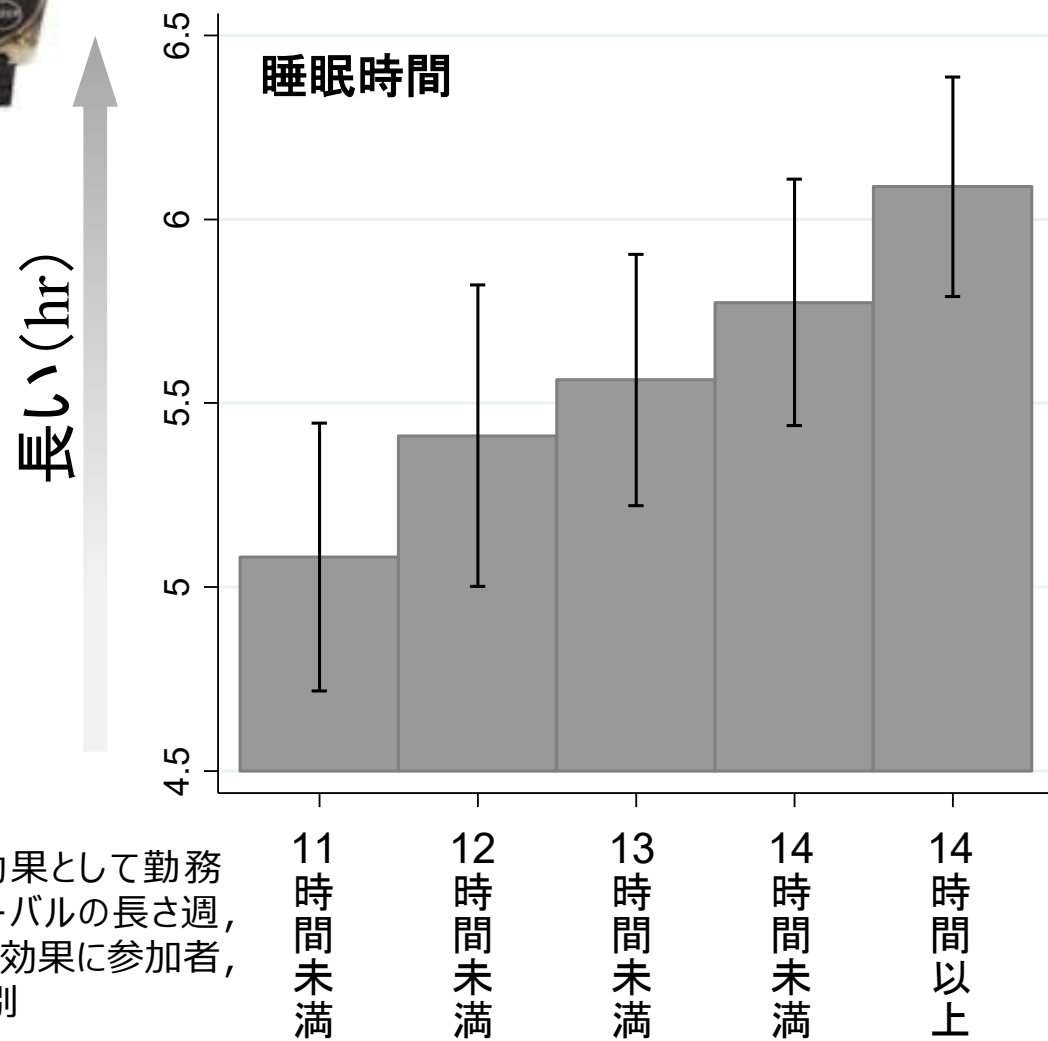
1st period (OCT)



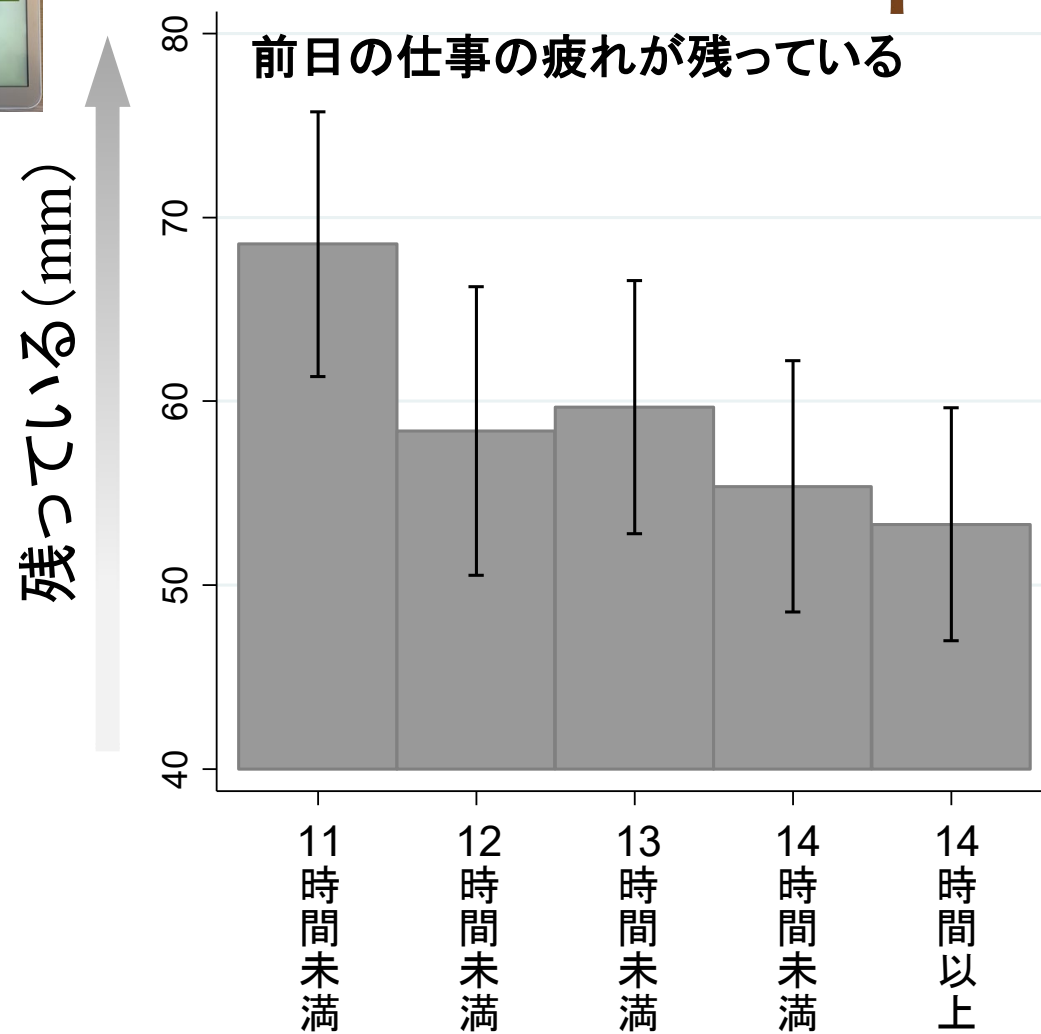
2nd period (From NOV to DEC)



腕時計型の睡眠計



疲労アプリ(VAS)



※固定効果として勤務間インターバルの長さ週, 日, 変量効果に参加者, 年齢と性別

勤務間インターバルからみた生活シミュレーション

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

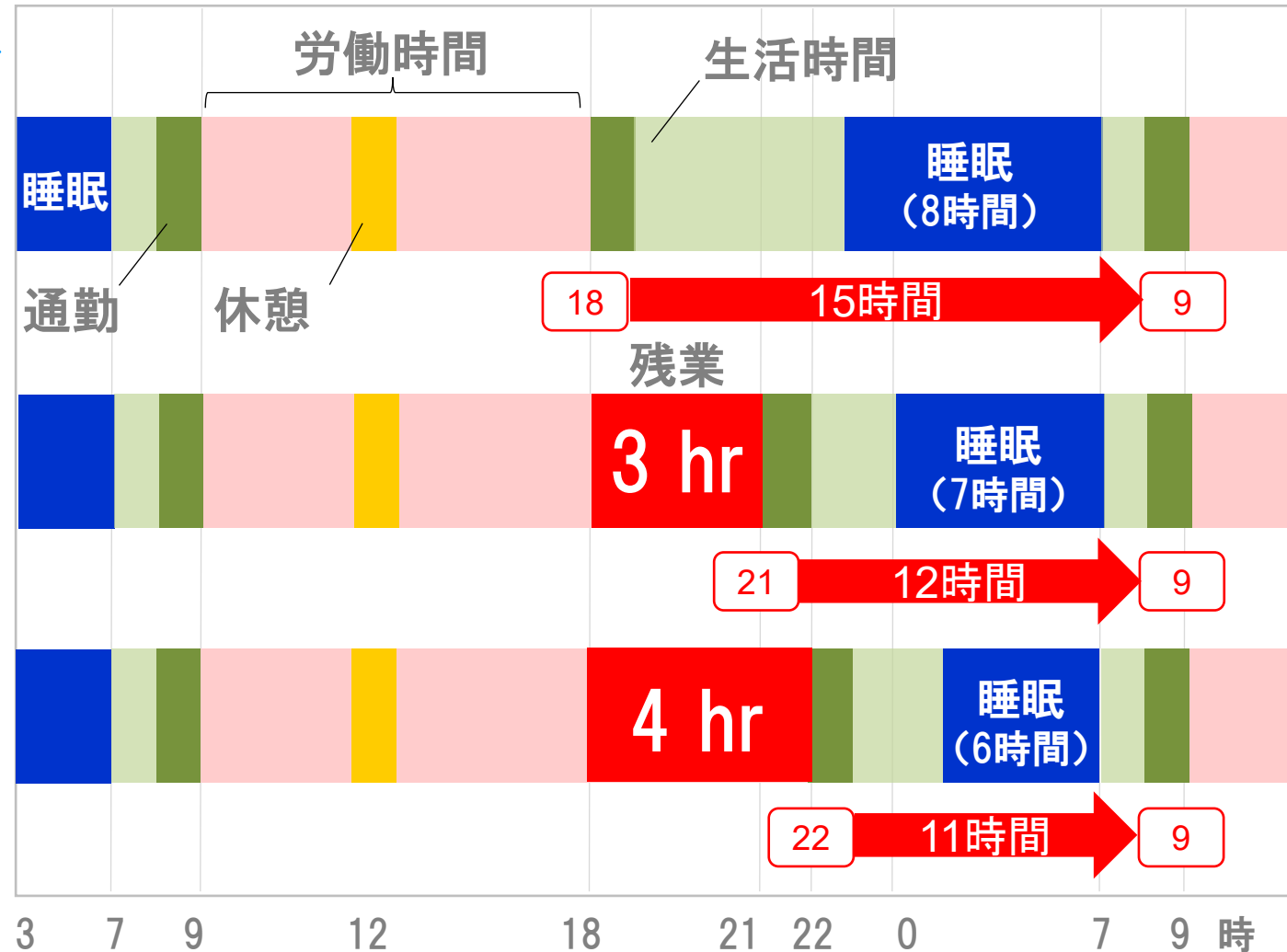
勤務間インターバル

15 時間
(13 時間)

※カッコの中は
通勤時間を引いた時間

12 時間
(10 時間)

11 時間
(9 時間)



月残業
(月20日勤務の計算)

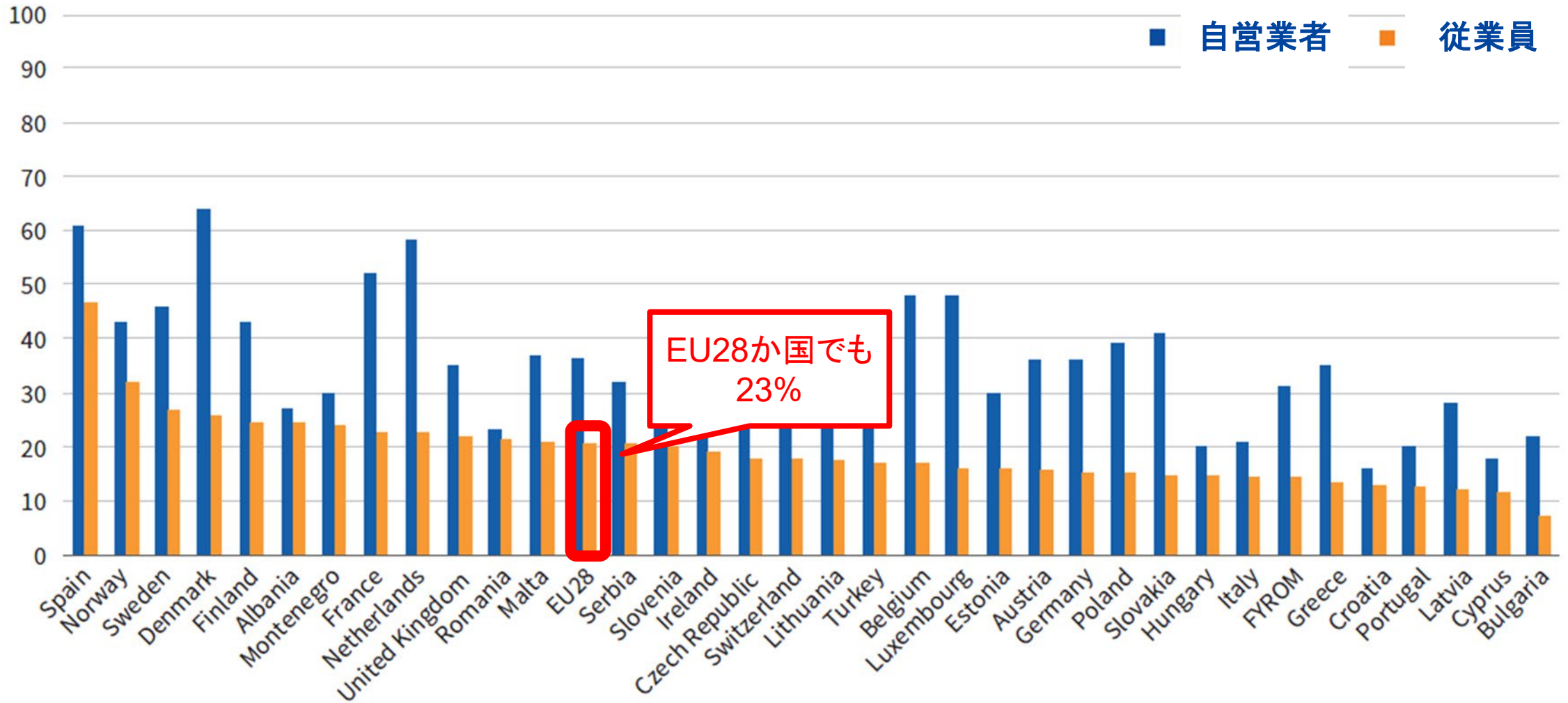
0時間

60時間

80時間

また、現実的な問題として。。。。

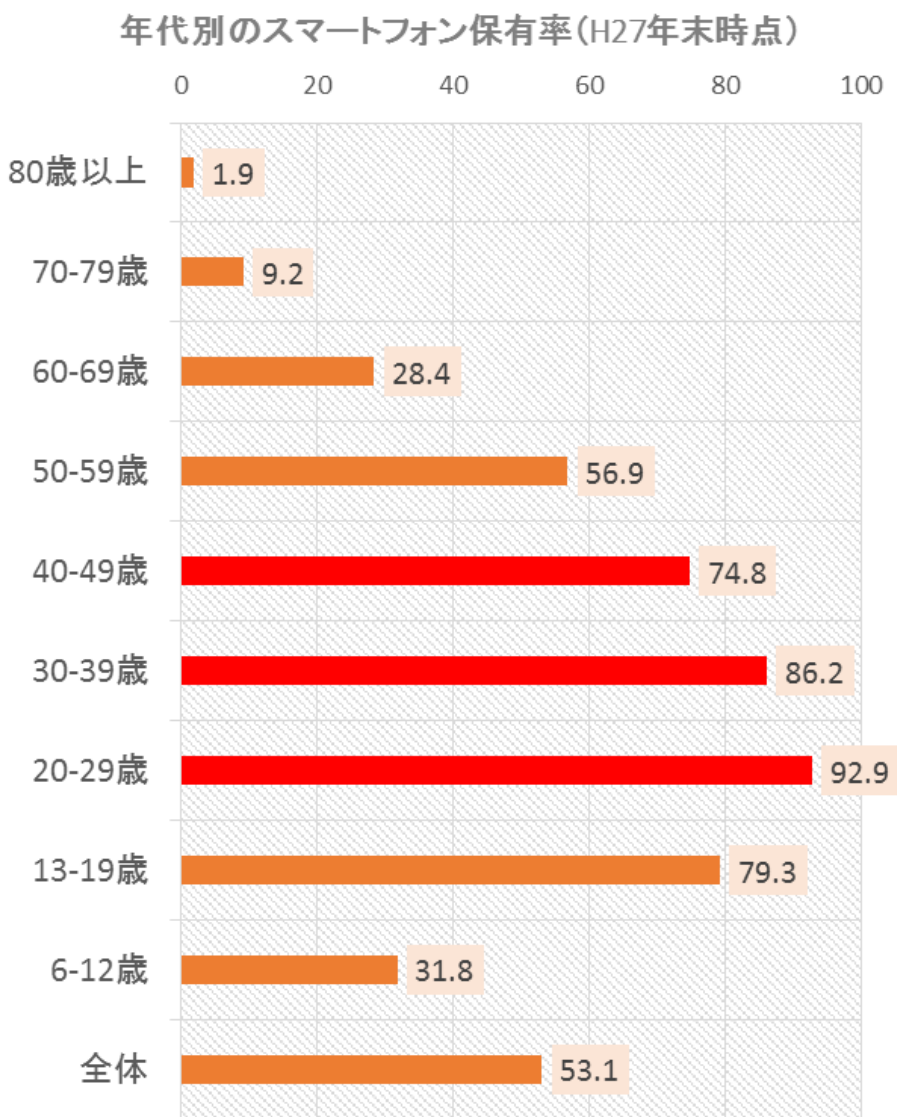
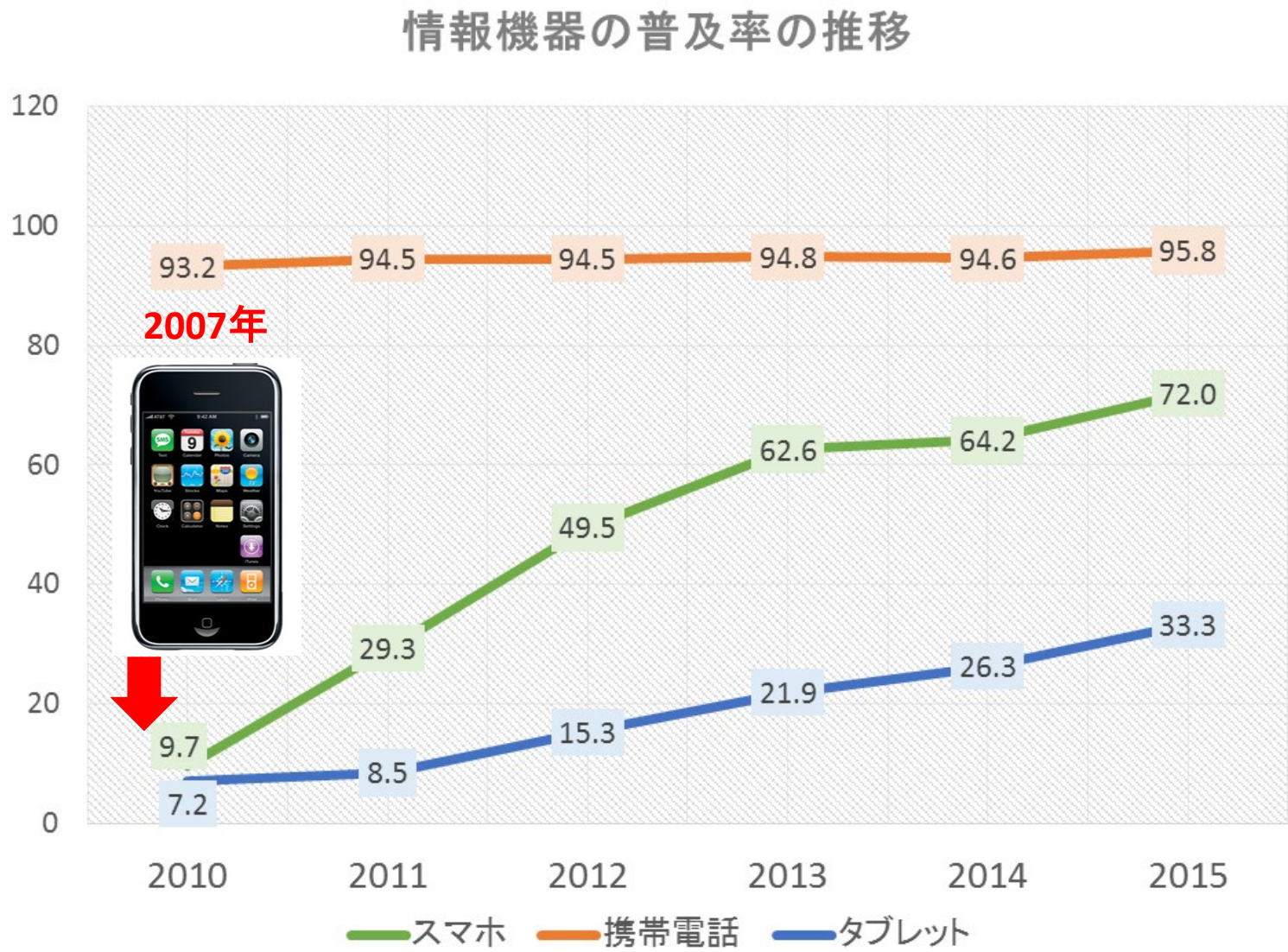
雇用形態別のEU諸国での勤務間インターバルが11時間未満になる割合



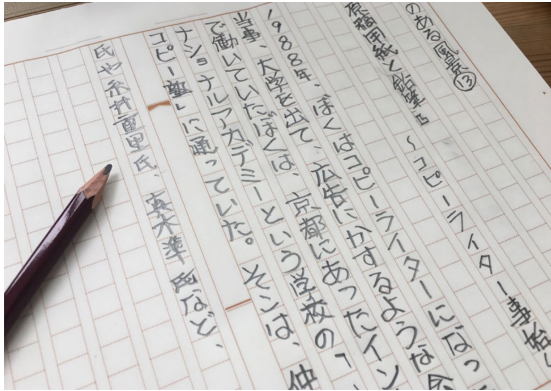
※月に1回でも勤務間インターバルが11時間未満だった割合

引用：第6回European Working Conditions Survey (2017)

スマートフォンの普及スピード



技術革新の例



原稿用紙への手書き



タイプライター



Word

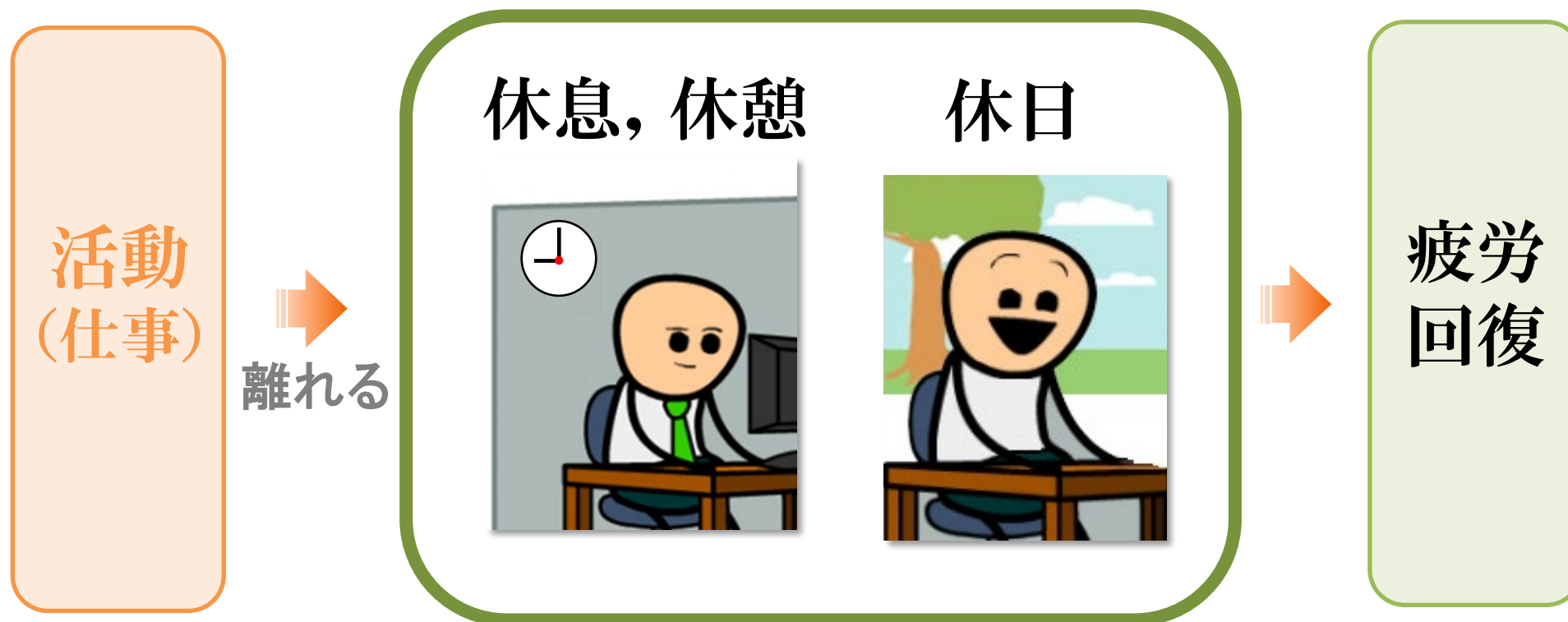


AI

「ゆとり」が生まれて、労働時間、短くなりましたか？

■労働者の疲労回復

休息, 休憩, 休日などの労働・生活サイクルの節目,
つまり, 活動(仕事)から離れることによって, 基本的には回復に向かう特徴を持っている。



物理的に仕事（職場）から離れるだけでなく、
心理的にも仕事から離れることが重要

心理的距離（Psychological detachment）

サイコロジカル・ディタッチメント



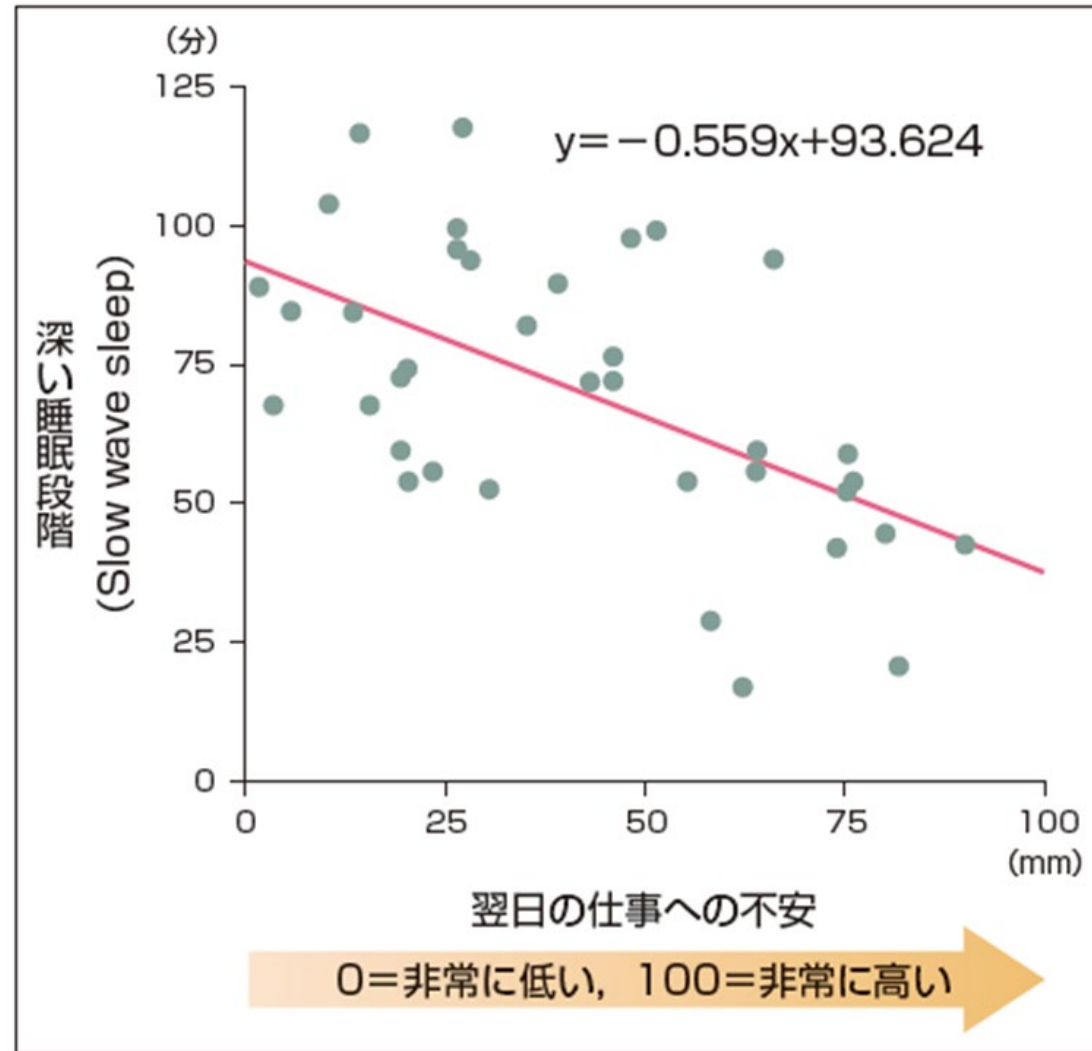
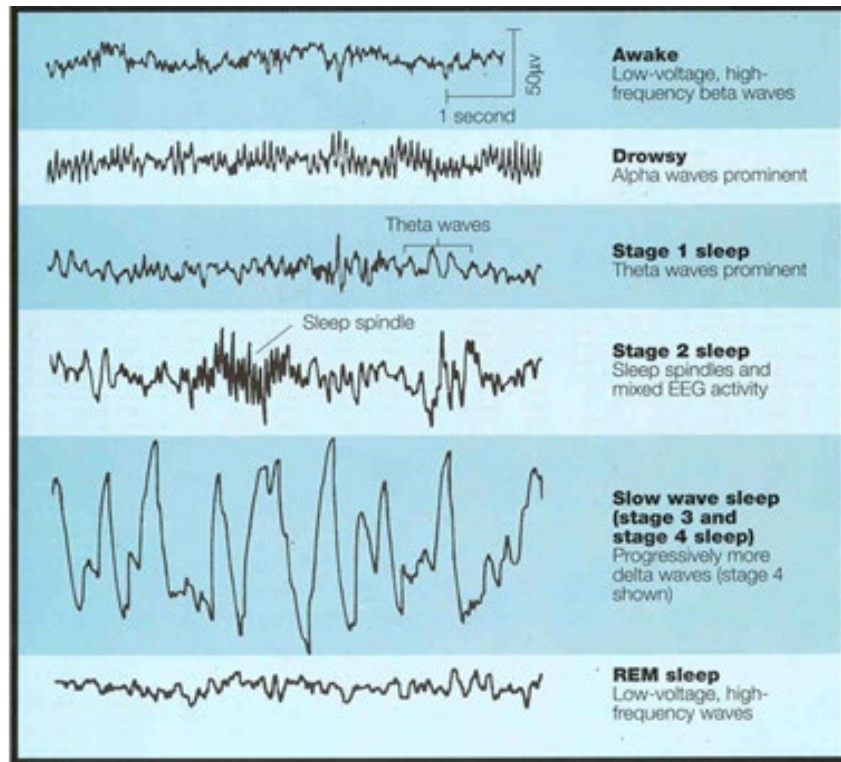
Sonnentag S
(マンハイム大学)

1日の仕事が終わった後の時間の過ごし方
仕事のことを忘れる
仕事のことは全く考えない
仕事と距離を置く
仕事での負担から離れてひと休みする

眠る直前までスマホをいじっていますか？

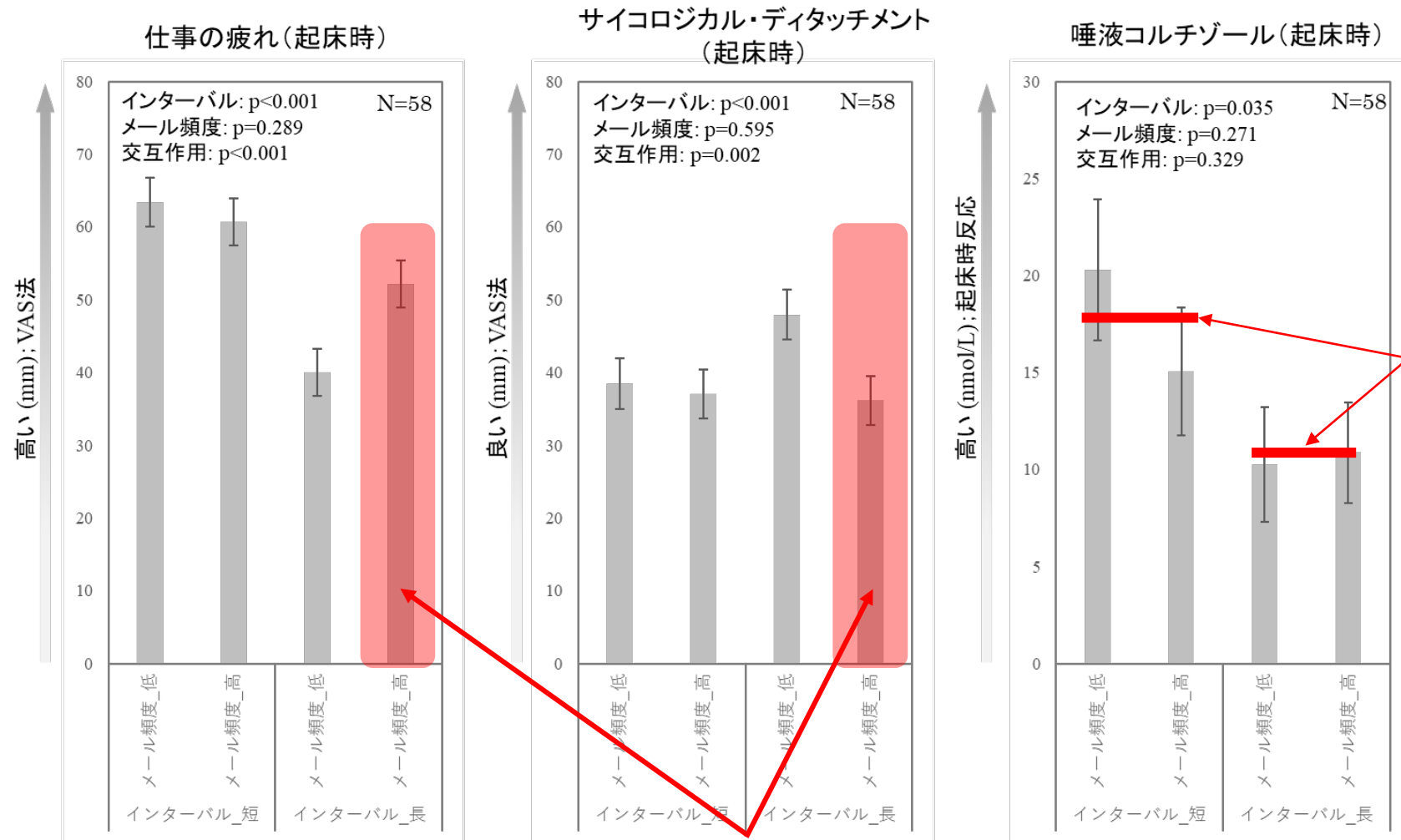


仕事からディタッチできない（離れられない）時の夜の眠り



Kecklund G, , et al. Biol Psychol. 66(2), 2004, 169-76.

インターバルが長くても仕事メールの頻度が多いとディタッチできない



インターバルが短いと
唾液コルチゾールの
分泌が多くなる
(インターバルの効果を
生理指標で確認した知見)

Kubo T, Izawa S, Ikeda H, et al. J Occup Health. 2021 Jan;63(1):e12300.

インターバルが長くても仕事のメールの頻度が多いと疲労回復できていない！



勤務時間外の仕事の連絡を最小限にすることが 労働者の健康のために望まれる

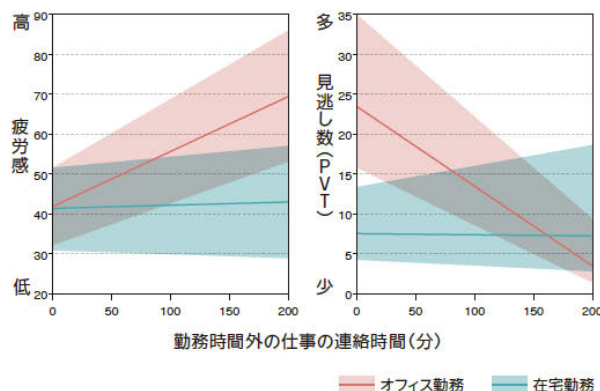


働き方(オフィス勤務、在宅勤務)と勤務時間外の仕事の連絡が労働者の健康に及ぼす影響を検討

池田大樹 主任研究員



オフィス勤務で時間外の連絡が長いほど
就床前の疲労感が強く覚醒度が高かった



勤務時間外における仕事の連絡の影響を手段別に検討

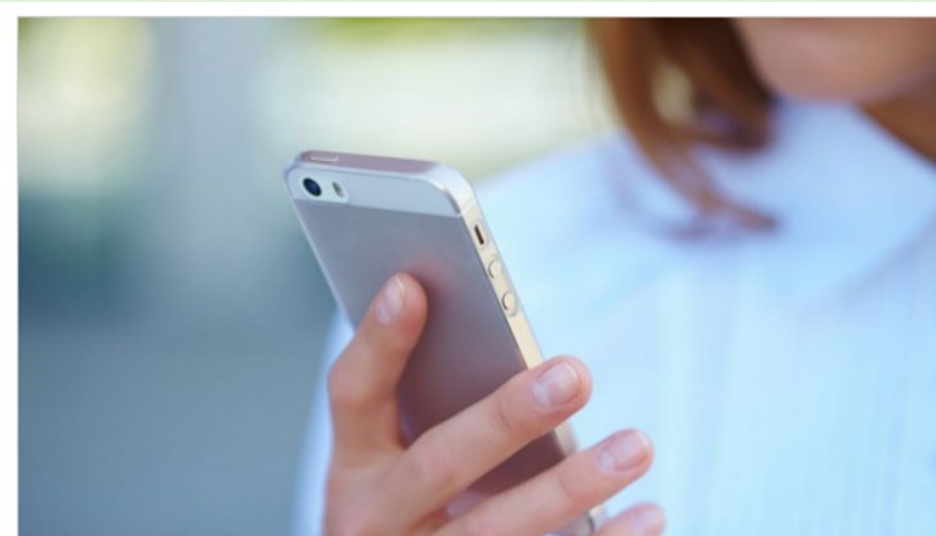
係数(95%信頼区間)	疲労感	仕事との心理的距離	見逃し数(PVT)
電話	0.205 (-0.005~0.417)	低下 -0.031 (-0.059~-0.003)*	-0.008 (-0.024~0.008)
メール	-0.030 (-0.175~0.111)	0.003 (-0.018~0.023)	低下 -0.012 (-0.018~-0.005)*
アプリ(既読通知有)	0.021 (-0.170~0.216)	-0.010 (-0.037~0.017)	0.009 (-0.002~0.020)
アプリ(既読通知無)	-0.027 (-0.242~0.183)	-0.003 (-0.036~0.030)	0.001 (-0.016~0.018)
ビデオ	増加 0.118 (0.003~0.230)*	-0.014 (-0.029~0.001)	0.001 (-0.005~0.006)

※それぞれの連絡が増えることで疲労感、仕事との心理的距離、見逃し数(PVT)がどうなるかを検討した結果。
※赤字・青字で示した箇所は統計的に関連性が認められたものです(p < 0.05)。



勤務時間外でのメールのやり取りを規制：フランスで2017年1月から施行

オフの質を守る 「つながらない権利」 (The right to disconnect)



'Right to disconnect' law allows French employees to ignore work emails outside of office hours

AMY B WANG

Last updated 19:35, January 3 2017



123RF

Replying to weekend work emails is now a thing of the past for some French workers.

That 10pm email from your boss or Saturday ping from a colleague with "one quick question"? It's now your right to ignore it.

If you're in France, that is.

French workers rang in a new year with a "right to disconnect" law that grants employees in the country the legal

勤務時間外でのメールのやり取りを規制：フランスで2017年1月から施行

「つながらない権利」を大切にするヨーロッパ人でも、
「つながらない権利」といったルールがないと、
(The right to disconnect)
自分たちのオフを守れなくなっている。

'Right to disconnect' law allows French employees to ignore work emails outside of office hours
AMY WING
Last updated 19:35, January 3 2017



123RF

Replying to weekend work emails is now a thing of the past for some French workers.

That 10pm email from your boss or Saturday ping from a colleague with "one quick question"? It's now your right to ignore it.

If you're in France, that is.

French workers rang in a new year with a "right to disconnect" law that grants employees in the country the legal

もともとプライベートを軽視する日本では
「つながらない権利」は殊更、重要なルールになるだろう



破壊的リーダーシップ (Destructive leadership)

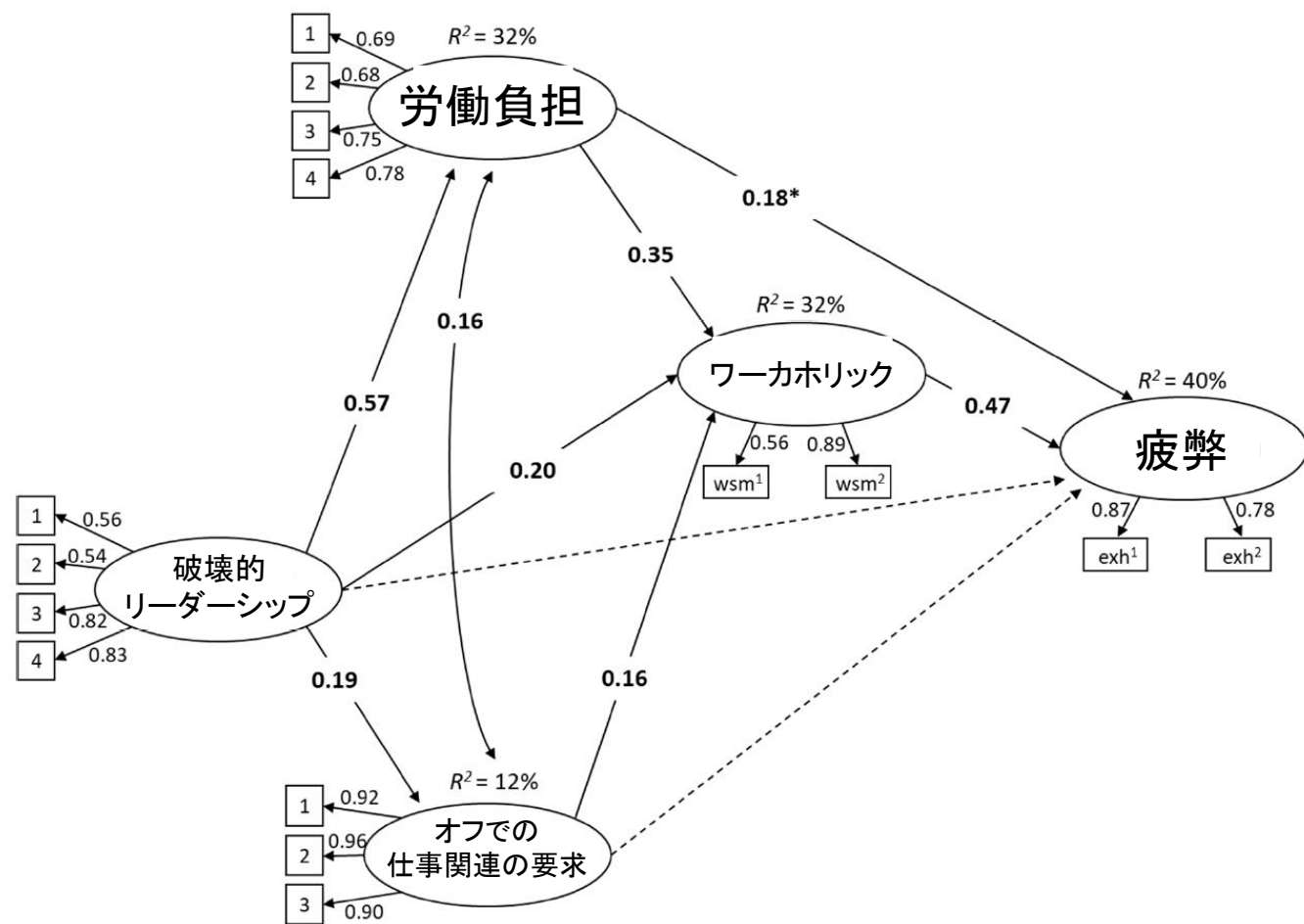


Figure 2. The final model M₁ with standardized path coefficients ($p < 0.001$; * $p < 0.05$). Discontinuous lines mean non-significant relationships.

とはいえ、オフでも仕事したいと思っている層も
一定数いるのは事実です。

セグメンテーション・プリファレンス (Segmentation preference) という個人特性

オフでも
働きたい派
(Integrator)

肯定的



オンとオフは
分けたい派
(Segmentator)

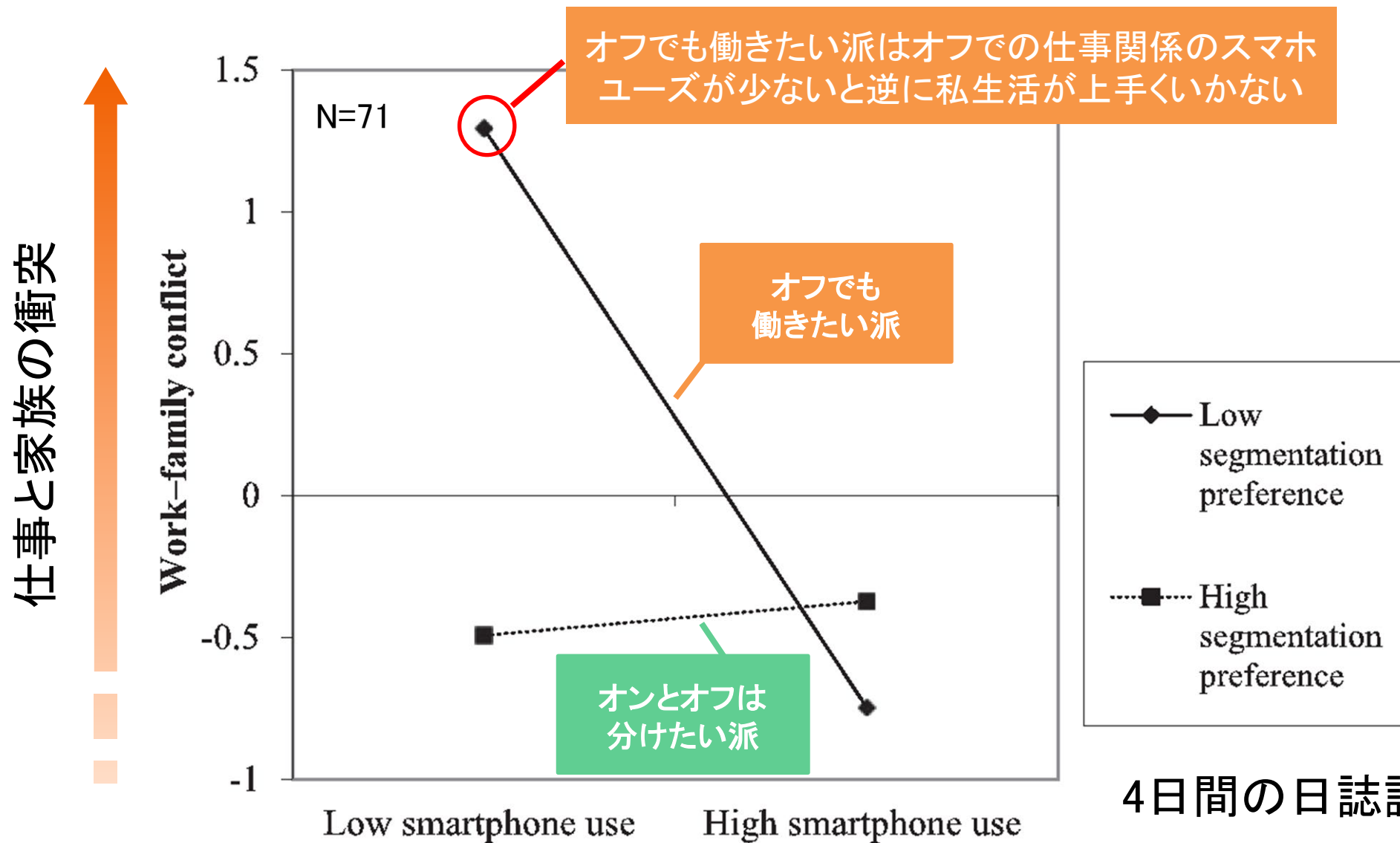
否定的



オフでのICT労働

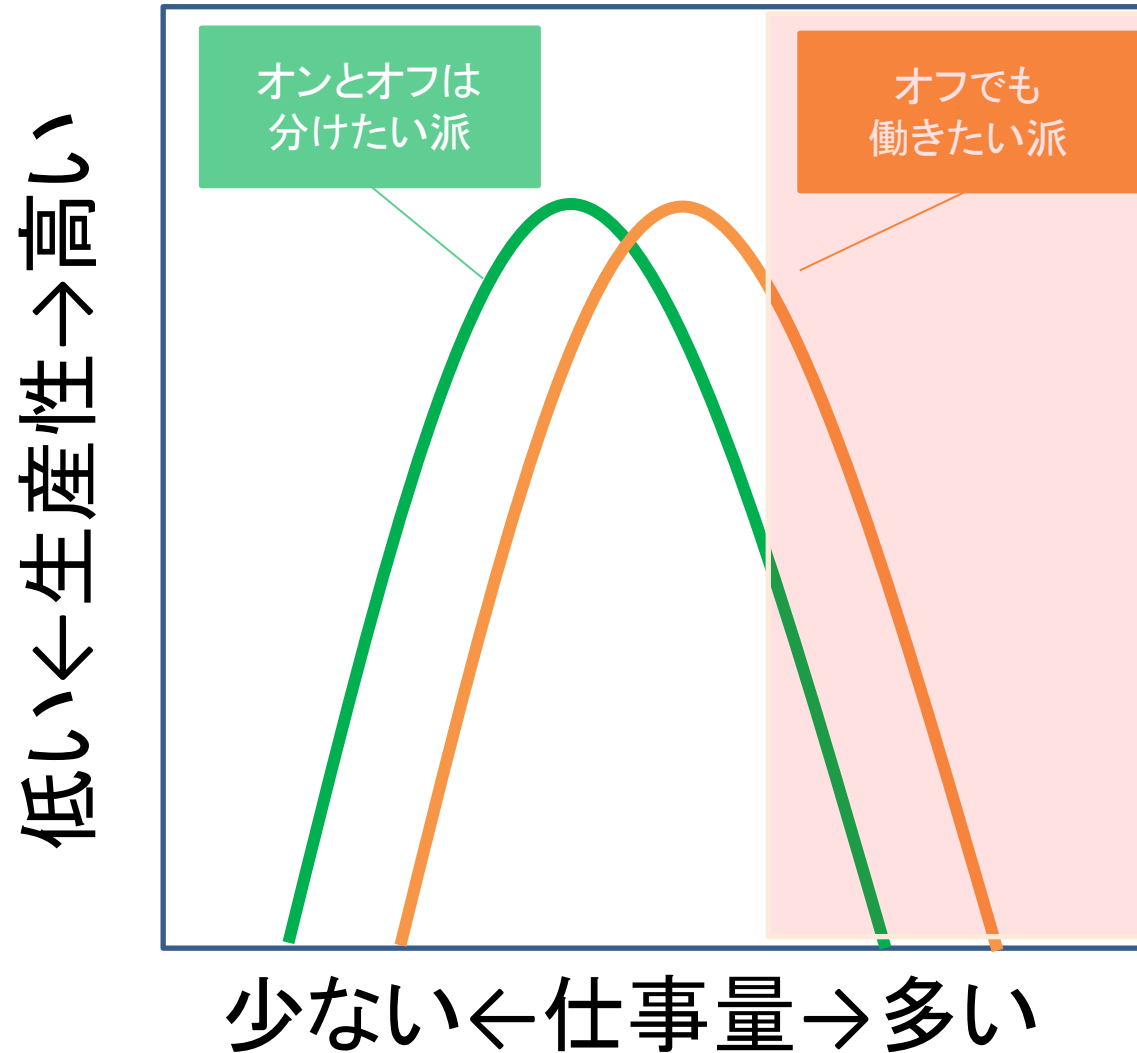


個人の特性を考える必要性: セグメンテーション・プリファレンス



Derks et al. (2016) Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. Human Relations; 1-24.

嗜好性はあるかもしれないが、それは常識的な仕事量の範囲での話



過重労働になればどちら
も生産性は下がるはず

Research question

「勤務間インターバル制度」も「つながらない権利」も新しい時代における過重労働対策として期待できるワークルールではある。

しかし、働き方も働く人もそれぞれの職場で異なるにも関わらず、それを無視した普遍的な疲労対策はありえるのか？

■ 法律準拠型の対策から職場の自主対応型の管理へ

英国におけるローベンス報告(1972)

1. 労働衛生を所管する行政機関が多く、多数の法規に縛られる一方で、適用外の事業所・労働者が存在
2. 膨大で細分化された法規でよく分からないのと、当事者(現場の労働者)が遠ざけられている
3. 法律・規則に準拠しすぎていて事業者の自主性や自発的な取組は軽視されている
4. 物理的要因(機械の安全装置等)に重きが置かれ、人的・組織的な要因は考慮されていないのと、技術革新への速やかな対応ができない

「勤務間インターバル」も、「つながない権利」も労働者の健康を守る有用なルールではあるが、ルールに縛られて、職場の特性を無視した運用では「絵に描いた餅」になる可能性がある。

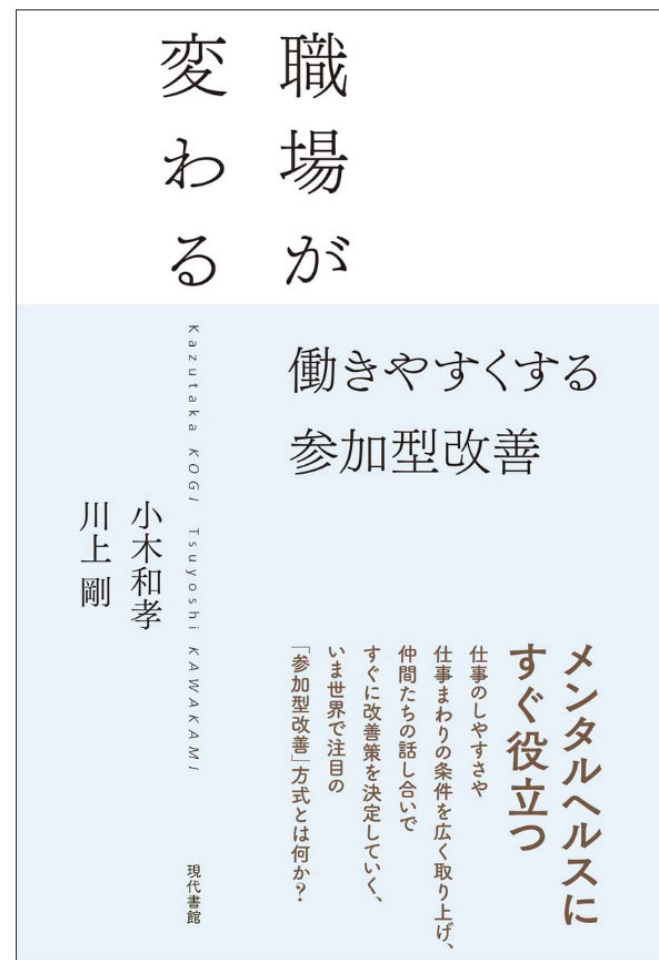
■参加型人間工学のアプローチの紹介

職場で生じる健康や安全の問題の改善には、経営者や管理者だけの視点では十分ありません。現場で働く労働者や産業保健スタッフ、外部の専門家等の視点も重要です。参加型による職場環境の改善とは、経営者によるトップダウンでの改善ではなく、様々な立場にある人が改善活動に関わって一緒に改善を進めていくものです。その際、

- 1) ローコストですぐに実践できるような工夫
- 2) 元々職場にある改善のための芽を掘り起こすこと
- 3) 悪い部分を指摘するのではなく、良好事例を集めて良い側面を伸ばすことが特徴です。



小木和孝
(大原記念労働科学研究所)



■参加型人間工学アプローチを用いた安全衛生委員会の例

職員のニーズに基づいた職場環境改善

【意見箱】安全衛生委員会

月一回開催されている登戸地区の安全衛生委員会において議題にあげて欲しいことを教えてください。本委員会には組合の執行委員4名が参加し、管理側と登戸地区の安全と健康の問題について議論しています。登戸地区の安全衛生の向上に重要な議題で、かつ、委員会の場で発言することが相応しいと考えられるものについて委員会で議論したいと思います。

回答は無記名になっているので記入した方がどなたなのか、こちらでは分からないように設定しています。しかし、名前を出して後日、詳しく伝えたいと言う方は回答欄にお名前をご記入いただいても結構です。いずれにしても、議題に上げる際には、組合員の不利益にならないように、個人が特定されない形で委員会にあげたいと思います。

委員会開催前にWEBアンケートによって意見を募集し、安全衛生委員会の議題にあげる。



【ハラスメント防止ポスターの掲示】



【オフィスコンビニの導入】

従業員のニーズに基づかない対策は意味がない:

病院勤務者の離職意向と新型コロナの院内対策における実施数と満足度

示唆されること

■対策の数ではなく、その対策へ満足しているかどうかは病院勤務者の離職意向には関連性が強いことが示唆された。

→従業員のニーズに基づかない対策が数多くあっても無意味。

→これは病院勤務者だけでなく、他の業種にも言えること。

■ルールありきの対策には限界がある

職場の疲労カウンセリング：職場の特性に応じたオーダーメイドの疲労対策

職場の疲労カウンセリング

- 1) 現場の労働者に対するヒアリングを通じて、その職場特有の疲労問題を抽出する過程。
- 2) 抽出された疲労要因への対策を現場スタッフと研究者で協議する過程。
- 3) 提案された対策の効果を現場介入調査等で評価する過程を経て、最終的に職場にフィードバックし、当該職場の安全衛生の向上に役立てるための手法である。

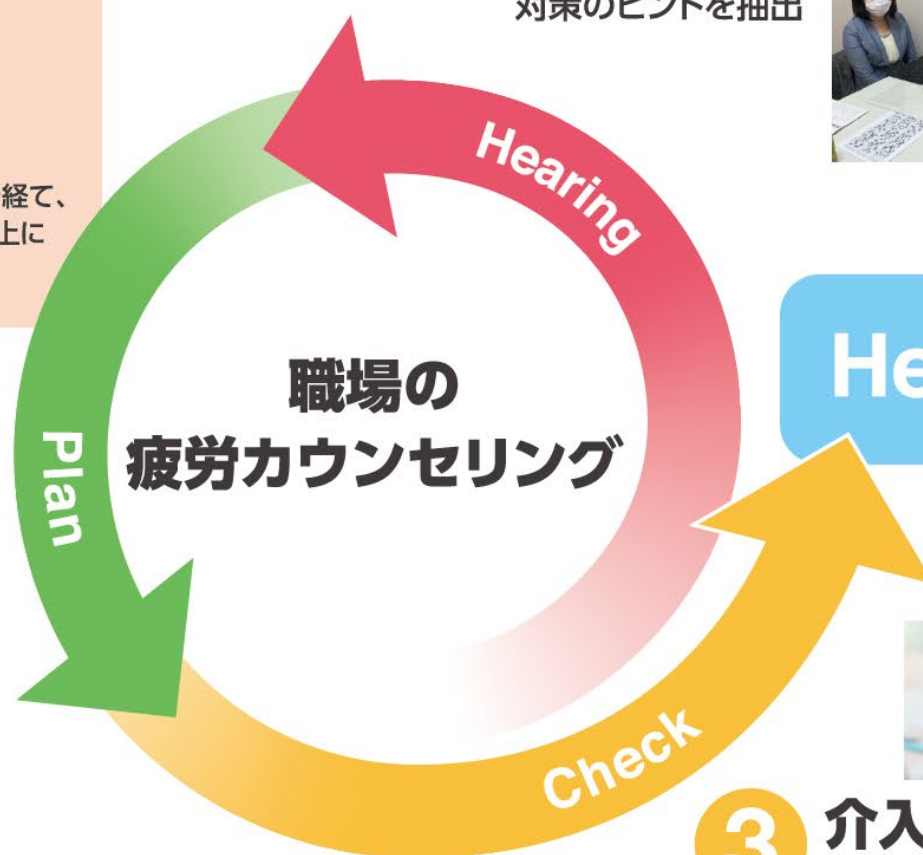
対策を協議

現場スタッフと研究者で
有効な対策をともに練り上げる



1 職員へのヒアリング

疲れやすい働き方や
対策のヒントを抽出



3 介入調査

対策の効果を検証



生体負担の高い連続夜勤に 勤務間インターバルを延長した介入シフトによって**疲弊度が軽減**

職場の疲労カウンセリング



職員へのヒアリング結果から
きついシフトの組み合わせ

深 深 準 準

職員との協議から考えられた
疲労回復を促すシフトの組み合わせ

深 深 休 準 準

統制条件 従来シフト【2か月間】



深 深 準 準

勤務間インターバル 31時間

測定指標

疲労測定アプリ



反応時間検査



毛髪による
コルチゾール測定



月の休日数と
労働時間は同じ

介入条件 介入シフト【2か月間】



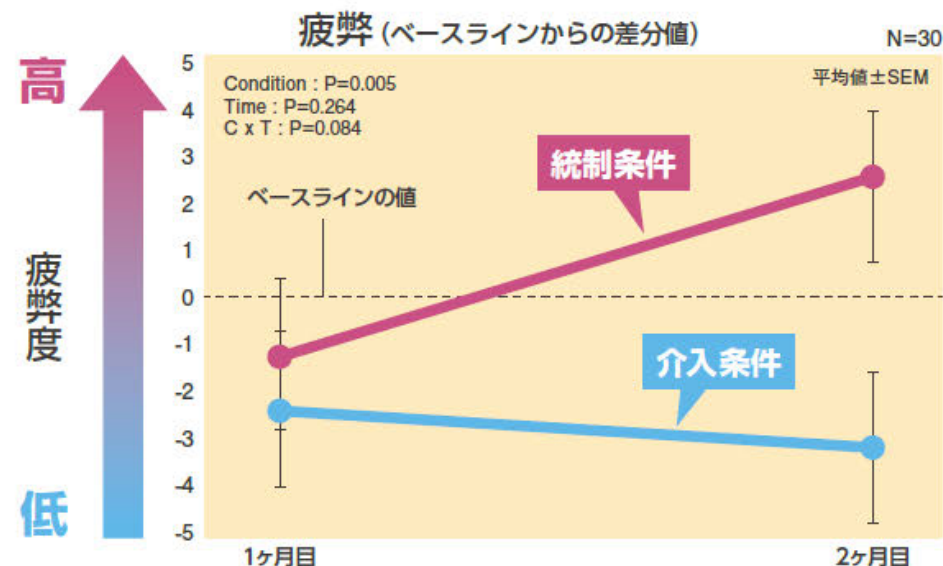
深 深 休 準 準

勤務間インターバル 55時間



4カ月のクロスオーバーデザインの介入調査に3交代逆循環で
働く30名の看護師(平均年齢±標準偏差; 28.2±5.9歳)が参加した。

日 日勤 8:15~17:00 準 準夜勤 15:45~0:30 深 深夜勤 0:00~8:45



介入シフトは**休日の配置を変えただけのもので**、それによる残業を含む労働時間や休日が増える等の影響はなかった。このことから、**逆循環3交代勤務**を採用する病院には**水平展開**しやすいシフトであると考えられる。

まとめ

JNIOOSH



- ➡ 「勤務間インターバル制度」や「つながらない権利」は新しい時代における働く人々の疲労回復機会の確保には有効だと思われる。とくに、プライベートを重んじるヨーロッパ人でも「つながらない」権利がないとオフを守れなくなっていることを鑑みればプライベートを軽視する日本では殊更重要なルールになると考えられる。
- ➡ しかし、規則ありきではなく、組織や個人の特性を踏まえた取り組みではなければ絵に描いた餅になるだろう。
→特に従業員のニーズに基づかない対策は意味がない
- ➡ そのような意味でも法令順守型の疲労対策に加えて自主対応型の疲労対策で、労働に関連する疲労リスクを定期的にチェックし、職場環境改善に結びつけるような取り組みは効果的だろう。
→参加型人間工学的アプローチを用いた職場の安全衛生委員会等が活用できる
- ➡ いずれにしても情報通信技術の発達した新しい時代においてはオフには物理的に仕事から離れるだけではなく、心理的にも仕事の拘束から離れられるような環境を組織的・個人的な取り組みによって確保することが大切。→サイコロジカル・ディタッチメントの重要性