

勤務間インターバルをめぐる 議論の検討

——労働からの解放の保障

石崎由希子

(横浜国立大学教授)

EU 労働時間指令においては、勤務間インターバルの規制が設けられているが、日本において、勤務間インターバルの確保は基本的には事業主の努力義務である。事業主に努力義務を課す規定は、2018 年の労働時間等設定改善法の改正により追加されたものであり、この間、勤務間インターバル制度の導入の推進に向けた取り組みも行われてきたが、導入企業割合は低い状況に留まっている。勤務間インターバルの義務化に向けた議論は、これまで立法過程ないし政策立案過程あるいは学界においてなされてきたが、今日に至るまで、一致した方向性は見出されていない。本稿では、EU 労働時間指令及び日本の現行制度・諸政策の内容のほか、勤務間インターバルの義務化に関する国会、厚生労働省の審議会・研究会、学界における議論を確認した上で、この点に係る論点を整理した。その上で、勤務間インターバルには、健康確保だけでなく、生活時間の確保という観点から重要な意義を持つものであり、全ての労働者を対象とし、11 時間以上の勤務間インターバル確保を目指して制度設計がなされるべきこと、他方、事業上の支障等に応じて、労使合意による基準からの逸脱も認められるべきであるが、その際には代償休息の確保が必要となること、義務化は段階的に進められるべきであり、まずは望ましい勤務間インターバル制度の内容について、労使の協議等を促進すべきことなどを私見として示した。

目次

I 背景

II EU 指令

III 日本の現行制度・諸政策

IV 日本国内における議論状況

V 考察

I 背景

EU 労働時間指令では、始業と終業との間に 11 時間の連続した休息時間（勤務間インターバル）をおくことが要請されており、EU 加盟国はこれに基づき、使用者に勤務間インターバルの確保を義務づけている。日本においても、同様の規制を導入すべきとの主張がなされているが、現行法

上、基本的には強行的な義務として位置づけられていない。労働時間等設定改善法は、勤務間インターバルの確保について規定を置くが（2 条 1 項）、これを事業主の努力義務としている。これまで、勤務間インターバル制度は、労使の自主的な取り組みにより一部の企業において導入され¹⁾、導入の推進に向けた取り組みも行われてきたが、導入企業割合はなお低い状況にある²⁾。

勤務間インターバルの努力義務の規定を創設した働き方改革関連法の参議院附帯決議（2018 年 6 月 28 日）においては、勤務間インターバルについて、次の関連法見直しにおいて義務化の実現を目指すことを含めて検討することとされていたところ、2024 年 1 月に厚生労働省に設置された労働基準関係法制研究会の報告書（2025 年 1 月 8

日)においては、「抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要がある」とされた。もっとも、同研究会においても、勤務間インターバルに係る規制のあり方や具体的な制度内容については、一致した方向性は示されなかった。また、その後の労働政策審議会労働条件分科会においても労使の意見は対立し、本稿執筆時点においても、なお議論は継続している状況にある。そこで、本稿においては、EU 指令³⁾及び日本の現行制度・諸政策の内容を確認した上で、勤務間インターバル規制に関する国会、厚生労働省の審議会・研究会、学界における議論を概観することを通じて、勤務間インターバルの義務化に係る論点を整理し、この問題に関する若干の私見を示すこととしたい。

II EU 指令

1993年11月23日のEC労働時間指令(93/104/EC)⁴⁾及びこれを改正した2003年11月4日の現行EU労働時間指令(2003/88/EC)⁵⁾の下、加盟国は、全ての労働者との関係で、24時間につき最低連続11時間の継続した休息時間の権利を保障する必要な措置を講じることを義務づけられてきた(3条)。ここでいう「休息時間」とは、労働時間ではないあらゆる時間であり(2条2号)、勤務間インターバルに相当する。また、「24時間につき最低連続11時間」ということは、労働時間を最長13時間までとすることを要請しているといえる。なお、休息時間を11時間とする明確な科学的根拠は示されておらず、当時の加盟国における規制状況を踏まえたことがうかがわれる⁶⁾。

上記の休息時間規制については、比較的広範な適用除外ないし特例が定められている。まず、業務の特殊性から労働の連続時間が測定できず、又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合として、特に、経営管理者又は自ら方針を決定する権限を有する者や家族労働者等については適用が除外される(17条1項)。移動型労働者(陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者)についても適用除外とされているが、加盟国には休息を受ける権利を適切に確保するた

めに必要な措置を講じることが求められている(20条1項)。

また、同等の期間の代償休息を与えるか、それが客観的理由により不可能な場合には適切な保護を与えることを条件に、法令又は労働協約・労使協定による適用除外が一定の範囲で認められている(17条2項)。ここでいう一定の範囲とは、①オフショア労働を含め、職場と自宅が離れている場合や複数の職場が相互に離れている場合、②警備員、管理人等常時駐在を必要とする警備・監視業務、③サービス又は生産の継続性を保つ必要のある業務(医療関係(研修医を含む)、港湾・空港、新聞・ラジオ・テレビ、映画製作、郵便、電気通信サービス、救急・消防等、ガス・水・電気の生産・供給等、ゴミ収集・焼却等、研究開発、農業、乗客輸送、技術的理由により作業を中断できない産業)、④業務の波が予測できる場合(農業、観光、郵便)、⑤鉄道輸送従事者(断続的業務、乗車中、定時性の確保に関連する業務)、⑥災害時や管理能力を超える予知できない状況が生じた場合、⑦交代制勤務の場合、⑧清掃スタッフのように労働時間が1日の中で分散する場合等である(同条3項ないし4項)。

上記に加え、労働協約や労使協定による適用除外が認められている。この場合も、同等の代償休息付与が条件となる。また、客観的理由により代償休息の付与が不可能な場合には、労働者に対する適切な保護を与えることが必要とされる(18条)。

なお、労働時間指令の履行状況に係る欧州委員会の報告⁷⁾によれば、EU指令に即した形で、同等の代償休息の付与を義務づけていない加盟国があることが指摘されている。例えば、他の種類の保護措置に依存し、休息期間の短縮に相当する代償休息を付与しない例(ドイツ)や1日単位の休息の未取得について、14日間から6カ月という過度に長い代償休息付与期間を特定の業種で設定している例(ベルギー、チェコ、ドイツ、スペイン、リトアニア、オーストリア、スロベニア、スロバキア)があるとされる。

Ⅲ 日本の現行制度・諸政策

1 努力義務としての勤務間インターバル

(1) 労働時間設定改善法等

「労働時間等の設定の改善」に向けた自主的な努力を促進することを目的（1条）とする労働時間等設定改善法では、「労働時間等の設定」について、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数のほか、終業から始業までの時間等を定めることと定義する（1条の2第2項）。その上で、事業主の責務の1つとして、「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」等の措置を講ずるよう努めるべきことを規定する（2条1項）。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」（平成20年厚生労働省告示第108号）では、勤務間インターバルが、「労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効である」として、その導入に努めることが求められている。終業から始業までの時間の設定に際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮することが求められている。

なお、厚生労働省のパンフレット「労働時間等の設定の改善について 労働時間等設定改善法・労働時間等見直しガイドライン」（2026年3月更新）や「勤務間インターバル導入・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」（2020年3月）では、勤務間インターバル制度について、特別な事情が生じた場合などを適用除外とすることも可能とされており、労働基準法（以下「労基法」という）33条にいう災害等の事由のほか、クレーム対応、納期への対応、予算・決算業務等の例外が記載されている⁸⁾。上記パンフレットではまた、休息時間確保のために、始業時刻が所定始業時刻を超える場合に、終業時刻を繰り下げる対応と終業時刻を繰り下げない対応がありうること、後者について、所定始業時刻から繰り下げ後の始業時刻までの時間について勤務した

ものとみなす対応が考えられることが紹介されている。また、制度の導入・運用にあたっては、労使による話し合いを土台とした上で、①制度導入の検討、②制度の設計、③制度を導入・運用、④制度内容・運用方法の見直しという4つのフェーズごとに、PDCAサイクルを回しながら進めることが重要であるとされている⁹⁾。

(2) 過労死等防止対策大綱における目標設定

過労死等防止対策推進法に基づき策定・改定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2018年7月24日閣議決定）では、勤務間インターバルについて定めた労働時間設定改善法の改正を受けて、勤務間インターバルに関する数値目標が設定された。すなわち、2020年までに、従業員30人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を「知らない」と回答する企業割合を20%未満、制度導入企業割合を10%以上とする目標が設定された。また、2021年7月30日の見直しにおいては、2025年までに、「知らない」と回答する企業割合を5%未満、制度導入企業割合を15%以上とする目標が設定されたが達成されず、2024年8月2日の見直し時にも、期限を2028年とした上でこの目標が維持されている。

(3) 助成金による推進

勤務間インターバル導入に係る助成金は、2017年2月から開始されており、休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を導入し、定着を図る中小企業事業主に一定の助成を行っている。なお、時間数を11時間以上に延長したり、あるいは、対象となる労働者の範囲を拡大しようとする中小企業事業主の取り組みに対しては、増額が予定されている¹⁰⁾。

2 特定層を対象とする勤務間インターバル

(1) 高度プロフェッショナル制の対象労働者

労働時間規制の適用が除外される高度プロフェッショナル制の対象労働者については、その健康を確保するための選択的措置の1つとして、勤務間インターバルの確保及び深夜業の回数制限（1カ月に4回以内）が定められている（労基法41

条の2第1項5号)。ここでいう勤務間インターバルは、始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間の確保を意味する(労基則34条の2第9項)。ただし、この措置は、①健康管理時間の上限措置や2週間以上の連続休日の付与、臨時の健康診断の実施と並ぶ選択的措置の1つであり、2025年3月末時点における決議事業場(36事業場、対象労働者数は1390人)の中で、勤務間インターバルを選択している事業場はない¹¹⁾。

(2) 自動車運転者

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」(平成元年労働省告示第7号)では、一般常用旅客自動車運送事業に従事するタクシー運転者や貨物自動車運送事業に従事するトラック運転者、その他のバス運転者等について、勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えることを定めていたが、2022年12月23日の改正(令和4年厚生労働省告示第367号)により、2024年4月1日以降、継続11時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が原則として継続9時間を下回らないものとするを規定するに至った(2条1項4号、4条1項5号、5条1項4号、改正前は継続8時間以上の休息期間)。また、予期しえない事象への対応時間により、1日についての拘束時間が最大拘束時間を超えた場合には、勤務終了後、所定の休息期間を与えることが求められる(2条3項、4条3項、5条3項)。なお、トラック運転者やバス運転者等について、継続9時間の休息時間を確保することが困難な場合には、一定の範囲内で分割休息を与えることが認められている(4条4項、5条4項)。

(3) 医師

病院又は診療所の管理者には、勤務医に対して、業務開始から24時間を経過するまでの間に継続して9時間以上の連続した休息(宿直明けの場合は、46時間経過するまでの間に18時間の継続した休息時間)を確保する努力義務及び確保できなかった場合には事後にこれに相当する休息を翌月末日までに確保する努力義務が課されている(医

療法附則110条、同法施行規則附則75条、76条、78条)。

地域医療体制の確保や研修等の必要から医師をやむをえず長時間従事させる必要がある業務として、都道府県知事による指定を受けた特定労務管理対象機関(医療法附則113条、119条、122条)の管理者については、休息時間の確保や代償休息の付与等が義務化されている(同法附則123条、同法施行規則附則112条、113条)ほか、休息時間の確保に関する記録の作成・保存義務が課せられている(医療法附則124条)。なお、都道府県知事は、管理者が休息時間の確保を正当な理由なく行っていない場合、開設者に対して改善措置命令を出すことができ(同法附則126条)、命令違反に対しては罰則の適用が予定されている(同法附則148条、150条)。

3 業務の過重性判断における考慮

2021年に改正された「脳・心臓疾患の労災認定基準」(令和3・9・14基発第0914第1号)においては、労働時間以外の負荷要因として、「勤務間インターバルが短い勤務」が新たに加えられた。すなわち、長期間の過重業務の判断にあたり、「睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価すること」とされた。基準改正にあたり開催された専門家検討会では、睡眠時間と脳・心臓疾患の発症等との関係についての医学的知見や勤務間インターバルが短い勤務の有無やその回数、睡眠の長さ、疲労感、高血圧等に有意に関連することが指摘されている¹²⁾。裁判例は、時間外労働の時間数だけでなく、勤務間インターバルが確保できていないことをも考慮して、業務の過重性を判断しているが¹³⁾、11時間以上の勤務間インターバルが確保できていないことをもって直ちに業務の過重性を認定することはしておらず、インターバル時間数や労働密度等、休日による休息の確保の可能性等を総合的に考慮して判断している¹⁴⁾。

IV 日本国内における議論状況

1 国会での議論

(1) 2015 年労基法改正案の審議過程

日本における勤務間インターバル規制の萌芽は、審議未了のまま廃案となった 2015 年労基法改正案（第 189 回国会閣法第 69 号）にみられる。同法案において改正が予定されていた労働時間設定改善法では、「労働時間等の設定」の定義に「深夜業の回数及び始業から終業までの時間」が追加されており、政府としては、改正に伴い、労働時間設定改善指針において、インターバルの確保措置を労使で検討すべき旨を明記し、各企業の自主的な取り組みを促すことを予定していた¹⁵⁾。国会審議においては、野党から勤務間インターバルについて罰則付きの規制を導入すべきではないかとの追及がなされたが、労働政策審議会において合意に至っていないことなどから、法制化は困難であるとされた¹⁶⁾。

第 190 回国会においては、野党（民進党、日本共産党、生活の党、社会民主党）から、労基法改正案（第 190 回国会衆法第 27 号）が対案として提出されており、同法案には、始業から 24 時間を経過するまでに、継続した休息時間を与えることを使用者の義務とすることが含まれていた。同法案においては、休息時間の設定について、厚生労働省令に委ねるものとされており、公衆の不便を避けるために必要な事業その他特殊の必要がある事業については、厚生労働省令で別段の定めを置くことが予定されていた（労基法 40 条）。また、災害時等臨時の必要がある場合（労基法 33 条）のほか、労使協定の締結による休息時間の短縮を許容し、短縮の限度やその他の必要な事項については厚生労働大臣が基準を定めることとされていた。同法案は第 192 回国会において撤回され、同内容の法案（衆法第 4 号）が民進党、日本共産党、自由党、社会民主党から提出されたが、第 194 回国会において審査未了のまま廃案となっている。

(2) 働き方改革関連法の審議過程

労働時間設定改善法における努力義務規定の導

入の直接的な契機となったのは、働き方改革実現会議の終盤にあたる 2017 年 3 月 13 日に締結された「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」である。同労使合意には、上限規制の時間についての合意のほか、勤務間インターバル制度を労働時間設定改善法及び同指針に盛り込むことについての合意が含まれていた¹⁷⁾。政府は上記合意に基づき、勤務間インターバルの努力義務について規定する労働時間設定改善法の改正を内容とする法案を提出したが、野党からは、勤務間インターバルを義務化すべきであるとの主張が改めてなされ、国民民主党と立憲民主党の会派からそれぞれ法案が提出された。

国民民主党案（第 196 回衆法第 15 号）は、IV 1 (1) の旧民進党案を引き継ぐものであった。なお、休息時間の時間数を省令に委ねる理由としては、勤務間インターバル規制が労使双方に与える影響が大きいことから、法律的に一義的に定めるのではなくて、公労使三者から成る労政審において基準を設定するのが現実的であると説明されている¹⁸⁾。

これに対し、立憲民主党案（第 196 回衆法第 17 号）は、災害時や労使協定による休息時間の短縮や公衆の不便を避けるために必要な事業についての例外を認める点では国民民主党案と同様であるが、①「11 時間を下回らない範囲内において厚生労働省令で定める時間」を休息時間とし、休息時間の最低基準を明記する点のほか、②管理監督者について休息時間規制の適用対象とする点が国民民主党案と異なっていた。また、国民民主党案が休息時間の設定にあたり「労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案」する旨規定していたのに対し、立憲民主党案は「各日」における「十分な生活時間（健康を確保するための時間、社会活動を行うための時間、自己啓発をするための時間その他の労働時間及び通勤に要する時間以外の時間をいう。……）」の確保を勤務間インターバルの目的として明記しており、生活時間が確保できないことによる、労働者の家族や地域社会への影響も踏まえ、11 時間という下限を設定しようとしていた¹⁹⁾。

上記野党案に対し、政府は、勤務間インターバ

ルの導入企業割合が低いことやこれを義務化した場合に代替要員の確保が難しいなど労務管理上の課題があり、事業運営に与える影響が懸念されること等を理由に義務化ではなく、まずは普及促進を図るとの立場を明らかにし²⁰⁾、最終的には政府法案が働き方改革関連法として成立した。

なお、国会審議においては、上記のほか、勤務間インターバルを導入した企業に対する助成金制度の下、9時間以上の休息時間を設定すれば助成金の対象となる点について、野党から、9時間設ければ良いというアナウンスになっているとの批判がなされている²¹⁾。これに対し、政府は、11時間以上のインターバルを設定する場合には助成金の上限額を引き上げるということにより長いインターバルを確保するよう誘導していると答弁している²²⁾。

2 審議会・研究会での議論

(1) 労働基準関係法制研究会

労働基準関係法制研究会において、勤務間インターバル規制を強化すべきという点については、構成員間で意見が一致していた²³⁾。また、勤務間インターバル規制を硬直的に適用した場合に生じる不都合を踏まえ、現場の実態を踏まえ、労使協議を前提に一定の例外を許容することや段階的に実効性を高めていくという方向性についても概ね共有されていた²⁴⁾。ただし、例外として、一定の労働者について適用除外を認めるか否か²⁵⁾、インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置として何をどこまで許容するか²⁶⁾、また、代替措置の範囲とも関わりうるが、インターバルの時間数を11時間とするか、これより短い時間にするか²⁷⁾については、時間の制約もあり、十分に議論は詰められなかった。

研究会内において特に見解が分かれたのは、規制手法（義務化の度合い）についてである。一方において、主に実効性を高める観点から、労基法上の強行的な義務（罰則付きの義務）として、勤務間インターバルを規定すべきとの意見が出された。その際、導入企業割合が低い点については、多くの企業において、導入の必要がないことがその理由とされており²⁸⁾、罰則付きの義務として

規定されたとしても大きな影響がないことが予想されること、また、準備期間として長めの施行期間を置くことで対応可能であることなどが主張された²⁹⁾。これに対し、現時点で罰則付きの義務とするのは時期尚早であり、まずは労働時間等設定改善法において規定ぶりを具体化するか、あるいは、配慮義務ないし措置義務規定として設定すべきとの意見が出された³⁰⁾。罰則付きの義務とするには構成要件を明確にする必要があるところ、遵守すべき内容（例外の設計）を明確にすることが困難であることや罰則付きの義務とすることで、求められる水準が引き下げられるおそれがあることなどがその理由とされた。後者の見解に対しては、実効性の観点から疑義も提起されたが³¹⁾、この点については、義務違反が法的に観念できることにより、その是正のための行政指導ができるとの発言がなされている³²⁾。また、措置義務・配慮義務の規定と併せて、勤務間インターバル制度を就業規則の必要的記載事項として位置づけることにより、制度内容については企業の裁量を認めつつも、制度をつくること自体は強行的に義務づけることが可能になるとの提案もなされた³³⁾。

(2) 労働政策審議会労働条件分科会

労働基準関係法制研究会報告書が公表されて以降の労働政策審議会労働条件分科会の議論をみると、労使の意見は引き続き対立していることが確認できる。まず、労働者側は、労働者の健康を確保し、日々働きがいをもって働き続けられるようにするため、必要十分な睡眠時間を含めた生活時間の確保を1日単位で行うことが重要であり、また、多くの企業にとって実現可能であるとして、11時間の勤務間インターバルの義務化を主張する³⁴⁾。また、例外措置や代替措置については限定的に導入するべきとする³⁵⁾。これに対し、使用者側は、現行制度の下、各企業の実情に応じ、多様な制度が導入されてきていることを踏まえ、企業経営への影響への懸念や労使自治による取り組みを尊重すべきとの観点から、原則11時間という画一的な規制を導入することには反対であるとし、規制の例外についても柔軟に設定すべきとす

る³⁶⁾。加えて、使用者側は、勤務間インターバル規制において、課されるべき義務内容が明確とはいえないこと³⁷⁾や、現状、9時間以上の勤務間インターバル制度が助成の対象となっていること³⁸⁾を義務化に反対する理由として挙げる。こうした中で、使用者委員及び公益委員からは、勤務間インターバル規制の段階的導入を志向する意見が出されている。その方法に関する意見の内容は多様であるが、労働時間設定改善法において、まずは配慮義務として規定すべきとする意見のほか³⁹⁾、勤務間インターバルの時間数の目安を法律上示したり、現行の条文を独立化させるなどの改正を必要とする意見⁴⁰⁾、労使対話を促すべく、就業規則における記載事項にすべきとする意見⁴¹⁾がある。このほか、勤務間インターバルが特に有効であると考えられる業界すなわち、一定の時間外労働がなされているところを中心に、インセンティブを設定していくべきとの意見⁴²⁾もある。なお、勤務間インターバルの対象者をどうするかについても、委員ごとに見解が分かれている⁴³⁾。

3 学界の議論

学界では、これまで多くの論者が勤務間インターバル規制の導入（勤務間インターバルの義務化）を支持してきた⁴⁴⁾。その多くは、EU指令を踏まえ、長時間労働防止あるいは健康確保の観点から日本に導入することを主張するが⁴⁵⁾、生活時間の確保やワーク・ライフ・バランスの観点から勤務間インターバル規制の必要性を説く見解⁴⁶⁾もある。

なお、勤務間インターバル規制の導入と併せて、最長労働時間規制を導入すべきとの主張もなされており、かかる主張は、時間外労働の絶対的上限を導入した働き方改革関連法の成立前だけでなく⁴⁷⁾、それ以降においてもみられる。例えば、1日10時間の最長労働時間規制を設けるべきとの主張がされている⁴⁸⁾。他方、勤務間インターバルの確保は、勤務間インターバル規制よりも、むしろ1日の労働時間を10時間とする最長労働時間規制（13時間の最低生活時間規制）により図られるべきであるとする見解もある⁴⁹⁾。同見解

は、13時間の生活時間のうち、睡眠時間と就寝起床準備等に必要な9時間については中断が許されない休息時間と捉えた上で、それ以外の時間については労働者の裁量により業務の従事を許容するとの立場を示す。これに対し、上記見解と同様に、1日あたりの時間外労働に上限規制がないことを現行法上の問題として指摘しつつも、企業運営の合理性との調整を図りうるのは勤務間インターバル規制であるとする見解がある⁵⁰⁾。さらに、1日あたりの最長労働時間規制は勤務間インターバル規制で対応すべきとの見解もあり⁵¹⁾、1日の最長労働時間規制の要否については見解が分かれている。

勤務間インターバル規制の具体的内容について検討する見解の中には、1日11時間労働により脳・心臓疾患のリスクが高まることや1日7時間睡眠を確保すべきことを根拠として、1日12～13時間の勤務間インターバルが確保されるべきとする見解がある⁵²⁾。ただし、同見解もまた、業種によっては労使合意によるインターバル時間数の短縮や勤務間インターバルを遵守できない場合における余暇の付与を想定する⁵³⁾。これに対し、具体的な時間数に関しては、通勤時間を除外した最低限の睡眠時間と生活時間の基準を行政が示し、労働者の平均通勤時間を考慮して、労使が自主的に決定できる仕組みが考えられるべきとした上で、EU指令と同様に例外（適用除外）の設定を許容する見解がある⁵⁴⁾。さらに、労働者の裁量による例外を認める制度設計の可能性を提案する見解もある⁵⁵⁾。この見解は、勤務間インターバル規制を「労働者の健康を管理するための時間」と位置づけた上で、こうした規制は一定程度柔軟性を有するものにならざるをえないとする。その上で、従来の労基法による規制ではなく、契約法上の規制や労働施策総合推進法などの公法上の規制による可能性を示唆する⁵⁶⁾。

V 考察

以上の検討からは、勤務間インターバル規制の導入（勤務間インターバルの義務化）にあたり、その目的、適用対象、時間数、代償措置、規制手法

のそれぞれについて議論をさらに深める必要があることがうかがわれる。まず、目的として、(a) 長時間労働防止や健康確保を主眼とするのか、それとも (b) 生活時間確保という要請も規制の趣旨に含めるか否かが問題となる。また、(a) を目的とする場合も、日々の疲労の蓄積を防ぐことを主たる趣旨とするのか、それとも、長時間労働が恒常化しやすい労働者に対する救済措置としてこれを要請するのが問題となり、これらは、時間数や適用対象の設計、規制手法に影響しうる⁵⁷⁾。日本の現行制度は、長時間労働が恒常化するおそれがある層を対象として、勤務間インターバルを一部義務化している一方、その他の労働者との関係では、健康確保だけでなく生活時間の確保という観点も踏まえた上で、努力義務に留めている点が特徴といえる。そこで、全ての労働者との関係で義務化すべきか、その際、生活時間の確保という趣旨も考慮に入れるべきか、仮に規制を何らかの形で強化するとして、どのようにこれを進めていくべきかが問題となる。

生活時間の確保が、育児や介護、市民的活動などを可能にし、社会全体にとって有益であることに着目し、こうした観点から国家が労働時間規制を行うべきとの主張⁵⁸⁾については、労働者の自己決定のもとづく生活設計への行き過ぎた介入であるとして慎重さを求める意見があり⁵⁹⁾、この点に留意した上で制度設計や規制手法を検討する必要がある。もっとも、生活時間の確保は、労働者が（労働者ではない）一人の個人として、時間の使い方を選択するための前提条件であり⁶⁰⁾、それにもかかわらず、こうした時間の価値がしばしば軽視されやすい状況にあることを踏まえると、国家が企業に対して、生活時間確保の観点から、「労働からの解放」に係る基本的な規制として勤務間インターバル規制を設けること自体は許容されうるし、「労働からの解放」に意識を向ける規制として、最長労働時間規制とは独立の存在意義が認められると考える。また、生活時間の重要性は労働者の地位や職種によって異なることからすれば、原則として全ての労働者との関係で、勤務間インターバルの確保が目指されるべきといえよう。

生活時間の確保という点からみた場合に、実のところ EU 指令における 11 時間という休息時間数は必ずしも十分とは言い難い。仮に、睡眠時間を 7 時間確保しようとしたとして、通勤に往復 2 時間がかかるとすれば、その他必要な食事・入浴時間等でほぼ 1 日が終わることになる⁶¹⁾。在宅勤務の場合や地域によっては、通勤時間をより短い時間として想定することも許容されうるが、家事労働やケア労働を担う労働者については、さらに睡眠時間が削られることも懸念される。そのため、睡眠時間・生活時間確保の観点からは、勤務間インターバルとして 1 日 11 時間以上の休息時間の設定を促す必要があるといえる⁶²⁾。

もっとも、勤務間インターバルの確保について、逸脱を許さない厳格な基準として設定する場合には、事業運営上の支障が生じ、あるいは、労働実態と離れた規制として空文化するおそれがある⁶³⁾。そのため、EU 指令と同様、労使合意による逸脱の可能性とその場合の代替措置を許容することが必要になると考える。ただし、この場合についても、最低限の健康確保の観点から、逸脱回数の制限や休息時間短縮の下限など一定の歯止めを最低基準として設けることが必要となる可能性があり、労働科学的見地からも検討する必要がある。また、「労働からの解放」を保障するという趣旨からは、代替措置としては、代償休息を付与し、勤務間インターバルが確保できなかったことによる疲労の回復や余暇の補償を行うことが望ましいと考えるが⁶⁴⁾、いかなる条件下でいかなる期間内にこれを行うべきかが課題となる。さらに、労使合意により、一部労働者（特に、監督的立場にある労働者）に対する適用除外を認めるべきかも論点となる。私見では、日本において、管理監督者の長時間労働が深刻であることを踏まえ、管理監督者⁶⁵⁾を安易に適用除外とするのではなく、適用対象とした上で代償休息の付与等、労働から解放される機会を保障する方向性を目指すべきと考える⁶⁶⁾。

以上のように、例外の設定についてなお検討を要することのほか、現行制度の下、9 時間以上の勤務間インターバル制度を導入した企業助成の対象としていることとの関係で、直ちに 11 時間以

上の勤務間インターバルの確保を罰則付きで義務化することは困難といわざるをえない⁶⁷⁾。義務化に先立ち、まずは助成の対象を再検討することが考えられる⁶⁸⁾。また、勤務間インターバル制度を導入し、それを実効ならしめるためには、労使の継続的な関与（モニタリング）が必要になると思われるところ、労使間の協議を活発化させることやその基盤を整えることも重要といえる⁶⁹⁾。そのため、本格的な義務化に向けて、労働時間設定改善法において配慮義務を設けると共に、就業規則の記載事項とするなどの段階を挟むことなどが考えられる。

以上のように、勤務間インターバルの義務化にあたっては、導入実態や諸外国の状況⁷⁰⁾を踏まえつつ、上記の点について引き続き検討する必要がある。もっとも、勤務間インターバル制度の導入の促進という点からは、義務化に向けたスケジュールを設定することも重要といえよう。勤務間インターバルの確保や代償休息の確保を実効的に行うためには、個々の労働者や労働組合等が労働時間の状況を把握し、適切に管理できることが必要であり、この点に係る立法的対応も検討事項となる⁷¹⁾。また、1日ごとの勤務間インターバル制度のみならず、休日・休暇法制も含めて「労働時間の解放」に係る規制のあり方を総合的に検討する必要もある。残された課題は多いが、本稿が勤務間インターバルをめぐる議論の一助になれば幸いである。

付記 本稿の執筆にあたり、科研費・基盤C(23K01127)の助成を受けている。

- 1) 情報産業労働組合連合会（情報労連）による2009年春闘及び2010年春闘における勤務間インターバル制度の導入の取り組みについては、濱口桂一郎「勤務間インターバル規制とは何か」人事実務1087号32頁（2010年）。2015年春闘の成果については、春川徹「全社員を対象に11時間の勤務間インターバル制度を導入」労働の科学70巻10号22頁（2015年）、同「勤務間インターバルの確保に向けた環境整備に向けて」DIO2017年3月号16頁。
- 2) 第199回労働政策審議会労働条件分科会（2025年6月6日）資料2・14頁（就労条件総合調査に基づくもの）によれば、2023年の導入企業割合は6.0%、2024年では5.7%である。なお、企業規模別にみると、1000人以上の企業の導入割合が高く、16.1%（2024年）が導入している。
- 3) EU労働時間指令については、濱口桂一郎『新・EUの労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2022年）472-493頁、高

橋賢司「EU法における労働時間規制——労働時間形成の一定の側面に関するヨーロッパ議会及び理事会2003年11月4日EU指令2003/88と欧州司法裁判所の労働時間に関する判例」立正法学論集51巻1号63頁（2017年）、井川志郎「EU労働時間指令2003/88/ECの適用範囲と柔軟性——沿革と目的、そして基本権を踏まえて」日本労働研究雑誌702号17-28頁（2019年）等参照。

- 4) Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time.
- 5) Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.
- 6) 労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo.104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（労働政策研究・研修機構、2012年）2頁〔樋口英夫〕。濱口・前掲注3）書480-483頁によれば、当初休息時間を12時間とする修正案も出されていたが、12時間シフトの交代制において引き継ぎの時間が取れなくなることの懸念から11時間とされたとの経過が示されている。なお、1969年の運輸労働者に関する規則（Regulation (EEC) No 543/69 of the Council of 25 March 1969 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport）には、11時間の休息時間の確保を求める規定が置かれていた。
- 7) Report from the Commission to the European Parliament, The council and the European Economic and Social Committee, Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM (2023) 72 final.
- 8) ①重大なクレーム（品質問題・納入不良等）に対する業務、②納期の逼迫、取引先の事情による納期前倒しに対応する業務、③突発的な設備のトラブルに対応する業務、④予算、決算、資金調達等の業務、⑤海外事業の現地時間に対応するための電話会議、テレビ会議、⑥労基法33条の規定に基づき、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合が挙げられている。
- 9) 「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」報告書（2018年12月21日）における別添「勤務間インターバル制度導入に向けたポイント」参照。
- 10) 当初は「職場環境改善助成金」という名称であったが、その後改称されている（第193回国会衆議院厚生労働委員会第3号（2017年3月8日）〔山越敬一政府参考人〕）。現行の「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」については厚生労働省ウェブサイト（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>）参照（URLの最終閲覧は2026年3月31日、以下同）。
- 11) 「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/202311.html）参照。
- 12) 「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書（2021年7月16日）。
- 13) 発症前6カ月間の平均時間外労働時間が80時間超であることに加え、10日を超える連続勤務を行っていること、発症前1カ月の間に勤務間インターバルが11時間未満の日が7回存在していること等から、業務起因性を認めた例として、国・岡山労基署長事件・福岡高判令和5・9・26労判1321号19頁。基準改正前の裁判例のうち、発症前6カ月間の時間外労働時間は54～64時間程度であったが、交代制勤務の下での勤務間隔が短いこと等も考慮して業務起因性を肯定した例として、国立循環器病センター事件・大阪高判令和20・10・30労判977

- 号 42 頁。このほか、勤務間に疲労回復のための十分な間隔が確保されていなかったことに言及する例として、国・池袋労基署長（ライジングサンセキュリティサービス）事件・東京地判平成 28・7・14 労判 1148 号 38 頁。
- 14) 例えば、勤務間インターバルが 11 時間未満となる勤務が疾病発症前 6 カ月間に 5 回であり、1 カ月に 1 回以下の低頻度であったことから、勤務の不規則性の観点からの業務の過重性を否定した例として、国・渋谷労基署長事件・東京地判令和 7・3・11LEX/DB25622828。また、心臓疾患発症前 1 カ月に勤務間インターバルが 11 時間未満である日が 8 日間あったが、8 時間以上のインターバルは確保できていることや大半は在宅勤務であったこと、発症日前 1 週間の総労働時間が 28 時間程度であったことなどから業務の過重性が否定された例として、療養補償給付不支給決定処分取消請求事件・東京地判令和 5・10・16LEX/DB25599379。
- 15) 第 190 回国会衆議院厚生労働委員会第 14 号（2016 年 4 月 27 日）〔塩崎恭久国務大臣〕。
- 16) 第 190 回国会衆議院厚生労働委員会第 14 号（2016 年 4 月 27 日）〔塩崎国務大臣〕。回答弁は、インターバル措置により、生活時間や睡眠時間を確保していくことの重要性は肯定しつつ、どのように実効性のある労働法制として組み立てるのかはよく考えていかなければならないとしている。
- 17) なお、労使合意には、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げることも含まれており、同合意に基づき、「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」が設置された。
- 18) 第 196 回国会衆議院厚生労働委員会第 19 号（2018 年 5 月 16 日）〔大西健介議員〕。
- 19) 第 196 回国会衆議院厚生労働委員会第 16 号（2018 年 5 月 9 日）〔長谷川嘉一議員〕、同第 17 号（2018 年 5 月 11 日）〔西村智奈美議員〕参照。
- 20) 第 196 回国会参議院本会議第 25 号（2018 年 6 月 4 日）、第 196 回国会参議院厚生労働委員会第 18 号（2018 年 6 月 5 日）、第 196 回国会参議院厚生労働委員会第 21 号（2018 年 6 月 14 日）〔いずれも加藤勝信国務大臣〕。
- 21) 第 193 回国会衆議院厚生労働委員会第 3 号（2017 年 3 月 8 日）〔高橋千鶴子委員〕。
- 22) 第 193 回国会衆議院厚生労働委員会第 3 号（2017 年 3 月 8 日）〔山越政府参考人、塩崎恭久国務大臣〕。
- 23) 特に、第 11 回労働基準関係法制研究会（2024 年 8 月 20 日）における黒田玲子構成員、水島郁子構成員、安藤至大構成員、水町勇一郎構成員、神吉知郎子構成員、山川隆一構成員及び石崎由希子の各発言参照。
- 24) 第 2 回労働基準関係法制研究会（2024 年 2 月 21 日）における山川構成員、第 11 回労働基準関係法制研究会における水町構成員及び石崎の発言参照。なお、この点に関しては、第 13 回これからの労働時間制度に関する検討会（2022 年 5 月 18 日）の議論と概ね一致している。
- 25) 適用除外を念頭に置いた発言として、第 11 回労働基準関係法制研究会における安藤構成員発言。これに対し、全労働者に適用するのが望ましいとの発言として、同研究会における黒田構成員発言。
- 26) 代替措置については、健康観察や面接指導等といった事後措置を目的としたモニタリングではなく、代償休暇など労働からの解放を確保するものであることが望ましいとの考え方や例外を許容する回数を制限すべきとの発言について、第 14 回労働基準関係法制研究会（2024 年 11 月 12 日）における黒田構成員及び石崎発言参照。
- 27) 第 11 回労働基準関係法制研究会において、黒田構成員及び石崎は疲労の回復あるいは生活時間確保の観点から 11 時間と

- すべき旨を主張したが、安藤構成員からは、現場における受け入れやすさや休み方に対する自主性を尊重する観点から、より短い時間とする可能性について提案がなされた。
- 28) 第 2 回労働基準関係法制研究会（2024 年 2 月 21 日）資料 1・27 頁によれば、「制度の導入予定がなく検討もしていない」と回答した企業のうち、51.9%は「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」と回答している（2023 年時点）。第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）資料 2・15 頁によれば、2024 年時点では 57.6%である（いずれも就労条件総合調査に基づく）。
- 29) 第 13 回労働基準関係法制研究会（2024 年 9 月 11 日）における神吉構成員及び水島構成員発言参照。
- 30) 第 13 回労働基準関係法制研究会における山川構成員及び石崎発言参照。
- 31) 第 14 回労働基準関係法制研究会における水町構成員発言。
- 32) 第 14 回労働基準関係法制研究会における山川構成員発言。
- 33) 第 14 回労働基準関係法制研究会における荒木尚志座長発言。なお、第 11 回これからの労働時間制度に関する検討会（2022 年 3 月 29 日）において久保智英参考人が提出した資料 1・19 頁参照。
- 34) 第 197 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 5 月 13 日）〔水野和人委員〕、第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔櫻田あすか委員、富高裕子委員〕、第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔櫻田委員、椎木盛夫委員〕。
- 35) 第 196 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 3 月 27 日）〔川野英樹委員〕、第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔亀田幸雄委員〕。
- 36) 第 193 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 1 月 21 日）〔松永恭興委員〕、第 196 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 3 月 27 日）〔鬼村洋平委員〕、第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔田中輝器委員、鳥澤加津志委員、鈴木重也委員〕、第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔鬼村委員、兵藤美希子委員、鳥澤委員、鈴木委員〕。
- 37) 第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔鈴木委員〕。なお、労働者委員や公益委員からは、翌日の終業時間を後ろ倒しにするのではなく、翌日の所定始業時間から実際の始業時間までの時間分を働いたものとみなす方法を原則にすべきとの意見も出されている（第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔亀田委員、神吉知郎子委員〕、第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔佐藤好一委員〕）。
- 38) 第 196 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 3 月 27 日）〔佐久間一浩委員〕、第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔田中輝器委員〕、第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔鈴木委員、佐久間委員〕。
- 39) 第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔原昌登委員〕。
- 40) 第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔水島郁子委員〕。
- 41) 第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔佐久間委員〕、第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔川田琢之委員〕。
- 42) 第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）、第 204 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 10 月 27 日）〔鳥澤委員〕。
- 43) 実態に応じた適用除外を求める使用者側の意見として、第 199 回労働政策審議会労働条件分科会（2025 年 6 月 6 日）〔田

- 中輝器委員〕。他方、全ての労働者を対象にすることを求める意見として、第196回労働政策審議会労働条件分科会（2025年3月27日）〔川野委員〕、第204回労働政策審議会労働条件分科会（2025年10月27日）〔佐久間委員〕。
- 44) 濱口桂一郎「ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」世界2007年3月号83-84頁（2007年）、同「労働時間法制——混迷の原因とあるべき法規制」水町勇一郎＝連合総合生活開発研究所編『労働法改革——参加による公正・効率社会の実現』（日本経済新聞出版社、2010年）179-180頁、大内伸哉「労働法学における「ライフ」とは——仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章を読んで」季労220号8頁（2008年）、同『労働時間制度改革——ホワイトカラー・エグゼンプションはなぜ必要か』（中央経済社、2015年）195頁、梶川敦子「日本の労働時間規制の課題——長時間労働の原因をめぐる法学的分析」日本労働研究雑誌575号（2008年）23頁、大石玄「労働時間規制と生命・生活」道幸哲也＝開本英幸＝浅野高宏編『変貌する労働時間法理——《働くこと》を考える』（法律文化社、2009年）165頁、水町勇一郎「労働時間法制の課題と改革の方向性」鶴光太郎＝樋口美雄＝水町勇一郎編著『労働時間改革——日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2010年）137頁、同「新たな労働法のグランド・デザイン」水町＝連合総研編・前掲書61頁、名古屋功「労働基準法（労働時間規制）改正案の検討」季労251号56頁（2015年）、島田陽一「労働時間法政策のこれから」日本労働研究雑誌677号69頁（2016年）、和田肇『労働法の復権——雇用の危機に抗して』（日本評論社、2016年）96頁、同「労働時間規制改革の法的分析」日本労働研究雑誌702号11頁（2019年）、同「労働時間規制の法政策」和田肇・緒方桂子編著『労働法・社会保障法の持続可能性』（旬報社、2020年）54頁、緒方桂子「労働時間の法政策」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第3巻 労働条件論の課題』（日本評論社、2017年）124頁、桑村裕美子「労働時間の法政策的検討——2015年労働基準法改正案を中心として」日本労働研究雑誌679号15-16頁（2017年）、川岸卓哉「勤務間インターバル制度の意義と法規制化へ向けた課題」労旬1923号24頁（2018年）、水野圭子「ワーク・ライフ・バランスとジェンダー」島田陽一＝三成美保＝米津孝司＝菅野淑子編著『浅倉むつ子先生古稀記念「尊厳ある社会」に向けた法の貢献——社会法とジェンダー法の協働』（旬報社、2019年）358頁、北岡大介「労働時間法をどのように構想するのか？——実務家からの視点」日本労働法学会誌132号173頁（2019年）、長谷川聡「労働時間規制の手法——長時間労働規制と労働時間法制のあり方」野川忍編著『労働法制の改革と展望』（日本評論社、2020年）36-37頁、高橋賢司＝川岸卓哉「〔提言〕あるべき労働時間規制のベストミックス」川岸卓哉＝佐々木司＝高橋賢司編著『睡眠科学・医学・労働法学から考え直す日本の労働時間規制』（日本評論社、2024年）273-274頁、277-278頁、浅倉むつ子『尊厳の平等という未来へ』（信山社、2025年）244頁。
- 45) 濱口・前掲注44）書180頁、大内・前掲注44）季労220号8頁、梶川・前掲注44）23頁、島田・前掲注44）69頁、大石・前掲注44）162頁以下、桑村・前掲注44）16頁、北岡・前掲注44）173頁、高橋＝川岸・前掲注44）250-252頁は、生活時間の確保の重要性を認めつつ、健康保護こそが重要視されるべきとする。なお、勤務間インターバル規制の適用を受ける労働者の働き方に対する意識の変化をもたらすことを期待する見解として、梶川・前掲注44）42頁、大内・前掲注44）書69頁。勤務間インターバルが機能するためには労働者の本質的な意識転換が重要であるとの指摘については、春川・前掲注1）DIO2017年3月号19頁も参照。
- 46) 水野・前掲注44）356-368頁、長谷川・前掲注44）36頁、浅倉・前掲注44）書244頁。緒方・前掲注44）111頁、124頁は、自律的時間（一個人間としてその人格を發展させ、また社会を構成する一市民として社会とのつながりをもつための時間）の確保の点から規制の必要性を主張する。
- 47) 時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）を参照すべきとの見解として、大内・前掲注44）書194頁、島田・前掲注44）68頁。週又は月のいずれかの上限規制を導入すべきとの見解として、水町・前掲注44）（労働時間改革）137頁、同・前掲注44）（労働法改革）61頁。これに対し、1日10時間の最長労働時間規制を必要とする見解として、和田・前掲注44）書95頁。以上のほか、名古屋・前掲注44）56頁、桑村・前掲注44）15頁等。
- 48) 高橋＝川岸・前掲注44）259頁（1日10時間、週48時間）、浅倉・前掲注44）書244頁（残業は1日2時間まで）。
- 49) 毛塚勝利「労働時間法制改革に向けた日本の議論」労旬1933号32頁（2019年）、同「生活主権と労働時間法制改革」和田＝緒方編著・前掲注44）書80-81頁。これを支持する見解として、松井良和「最長労働時間規制及び時間外労働に対する補償のあり方について——時間清算の原則の実現に向けて」連合総合生活開発研究所『今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究委員会報告書』（2022年3月）66頁。
- 50) 沼田雅之「憲法27条と時間外・休日労働規制」日本労働法学会編・前掲注44）書189頁。
- 51) 大内・前掲注44）書195頁。週ごとの最長労働時間規制と時間外労働の基準としての週40時間の法定労働時間制は必要とする。
- 52) 高橋＝川岸・前掲注44）279-283頁。なお、食事、通勤等の時間については、「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門家検討会」で挙げられている5.3時間を基準としている。
- 53) 高橋＝川岸・前掲注44）284頁。
- 54) 島田・前掲注44）69頁。また、時間数の設定につき労使に委ねる方法を示唆する見解として、野川忍「働き方改革——関連法案の帰結とその評価」法律時報91巻2号9頁（2019年）。
- 55) 細川良「技術革新に伴う働き方の変化と労働時間——「労働時間」の再構成と「生活主権」にもとづく働く時間・場所の選択」連合総研・前掲注49）報告書111-112頁。労働時間が適用除外となる労働者との関係では、勤務間インターバルは条件付き権利として構成すべきとの主張として、大内・前掲注44）書207頁。
- 56) 細川・前掲注55）112頁。
- 57) 勤務間インターバルについて、原則的な働き方についてのルールと考えるのか、あるいは特殊な事情で長時間働くという事態が発生したときの対応と考えるのか、などいくつかの考え方がありうるため、基本的な趣旨を踏まえた制度設計という視点が重要になるとの指摘について、第13回これからの労働時間制度に関する検討会（2022年5月18日）〔川田琢之委員〕参照。
- 58) 毛塚・前掲注49）労旬1933号31頁。
- 59) 西谷敏『西谷敏著作集 第1巻 労働法における法理念と法政策』（旬報社、2024年）414頁。問題意識については、大内・前掲注44）季労220号11-14頁も参照。
- 60) 緒方・前掲注44）111-112頁。育児や介護、社会活動など社会的に有意義と認められる活動に時間を使う場合だけでなく、例えば他者から見れば一見無価値とも思える趣味活動に時間を使うこともまた個人の自由として尊重されるべきと考える。
- 61) 11時間の勤務間インターバルの下、確保できる睡眠時間は5~6時間になるとの指摘として、久保智英「勤務間インターバル制度と労働者の睡眠確保」労働の科学73巻10号7頁（2018年）。
- 62) 11時間以上の勤務間インターバルがWLBの実現に貢献す

- るとの指摘として、鳥貫智行＝佐藤博樹「勤務間インターバルが労働者のワーク・ライフ・バランスに与える効果」季刊労働法 258 号 168-180 頁 (2017 年)。勤務間インターバルの確保や睡眠改善が、労働者の安全、疲労回復、健康維持に密接に関連するとの指摘については、高橋正也「余暇の過ごし方と労働安全衛生」労働安全衛生研究 7 巻 1 号 25 頁 (2014 年) 等。
- 63) 久保智英「過重労働対策としての勤務間インターバル制度の可能性と課題」産業医学レビュー 30 巻 2 号 133 頁 (2017 年) は、日本の労働環境に見合った勤務間インターバル制度の普及を訴える。
- 64) 第 199 回労働政策審議会労働条件分科会 (2025 年 6 月 6 日) 資料 2・24 頁 (勤務間インターバル制度に関する実態調査に基づくもの) によれば、2024 年 9 月に勤務間インターバル時間を確保できなかった従業員がいたと回答した企業 (18%) の代替措置として、「産業医との面談の機会を設定している」とする企業もみられるが (内 11.7%)、私見によれば、これだけでは十分ではなく、代替休暇の取得 (内 5.6 %) や少なくとも仕事の配分の見直し (内 27.4%) 等が別途要請されると考える (なお、回答は複数回答。特に講じていないと回答する企業は内 39.8%)。
- 65) 法定労働時間 (労基法 32 条) と割増賃金規制 (労基法 37 条) は適用除外とするにしても、健康確保のための規制を除外すべきでないとの見解として、水町・前掲注 44) (労働時間改革) 139-140 頁。なお、高度プロフェッショナル制度の下、勤務間インターバルを選択的措置ではなく、必須措置に位置づけるべきとの見解として、土田道夫『労働契約法 (第 3 版)』(有斐閣, 2024 年) 489 頁。これに対し、労働時間規制を適用除外とすべき労働者の健康管理は自己管理に委ねるべきで、勤務間インターバルについても本来導入すべきでないとの指摘として、大内伸哉「キーワードでみる労働法 第 98 回 勤務間インターバル」ビジネスガイド 2015 年 9 月号 99 頁 (2015 年)。
- 66) なお、第 199 回労働政策審議会労働条件分科会 (2025 年 6 月 6 日) 資料 2・19 頁 (勤務間インターバル制度に関する実態調査に基づくもの) によれば、勤務間インターバル制度を設けている企業のうち、適用除外している労働者はいないと回答

した企業が 71.1% である。

- 67) 第 199 回労働政策審議会労働条件分科会 (2025 年 6 月 6 日) 資料 2・17 頁 (勤務間インターバル制度に関する実態調査に基づくもの) によれば、勤務間インターバル制度を設けている企業のうち、11 時間以上の時間数を設定している企業が 44.9%, 9 時間以上 11 時間未満が 42.4%, 9 時間未満が 7.0% である (2024 年 10 月時点)。なお、同調査の労働者調査では、適用されているインターバル時間数が「分からない」との回答が 33.5% に上っており、企業内における周知も課題となっていることがうかがわれる (資料 2・27 頁)。
- 68) 現行制度において、9 時間以上の勤務間インターバル制度を広く助成の対象としていることについてはいささか疑問がある (IV1 (2) の国会審議も参照)。11 時間の勤務間インターバルの確保を目指す過程での過渡的な基準、あるいは、いかなる場合も逸脱を許さない下限としての設定であれば理解できるが、そうでない場合も含めて助成に値するか、助成の条件について再検討が求められよう。
- 69) 差し当たり、「労働基準関係法制研究会報告書」(2025 年 1 月) 18 頁以下における提言参照。
- 70) 諸外国の状況については、労働政策研究・研修機構「資料シリーズ No. 282 諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査——フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ」(2024 年) 等参照。
- 71) 医療法附則 124 条において、この点に関する一定の対応がなされている他、IV1 (2) で取り上げた野党案においても、労働時間や始業・終業時間について記録する労働時間管理簿の調製義務を課す立法提案がなされている。この他、拙稿「労働時間把握・管理に関する法的検討」連合総研・前掲注 49) 報告書 136 頁以下も参照。

いしざき・ゆきこ 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授。主著に『詳説障害者雇用促進法・障害者総合支援法——多様性社会の就労ルールをひもとく』(永野仁美ほかとの共編著、弘文堂、2025 年)。労働法専攻。