

労働組合

情報労連が勤務間インターバル規制のガイドラインを策定

TOPICS

トピックス

4

N T T 労組や K D D I 労組、通建連合等が加盟し、情報サービス産業関連を中心に組織する情報産業労働組合連合会(約二二万人)が、勤務間インターバル規制の導入に向けたガイドラインを策定した。勤務間インターバル規制とは、勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務づけるもの。国内では情報労連や基幹労連の加盟組合が、先駆的に取り組んできた経緯がある。産別として協約モデルや交渉のポイントなどを初めてまとめた、情報労連の取り組み指針を紹介する。

勤務間インターバル規制はなぜ必要か

そもそも、勤務間インターバル規制はなぜ必要なのだろう。ガイドラインはまず、この点に言及している。勤務間インターバル規制は、E U 諸国に共通する労働基準である。労働者の健康と安全の保護(E C 条約第一三七号)の観点から、「労働時間指令」(一九九三年制定・二〇〇〇年改正)で、①二四時間につき最低連続一時間の休息を付与する②七日毎に最低連続二四時間の休息日を付与する——などと規定されている。

一方、日本の法制にそうした考え方はない。一週間につき四〇時間、一日

につき八時間を超えて労働させてはならない(労働基準法第三二条)とする労働時間の限度はあるが、第三六条で労使合意に基づく届け出があればこれを超えて労働させることができる。さらに特別条項でその上限さえも解除することが可能な仕組みになっている。こうしたなか、情報サービス産業では仕様変更による頻繁な手戻り作業や厳しい納期、システム運用に伴う待機や時間外呼び出しなどの業務特性から、長時間労働が深刻化してきた。情報労連では、時間外割増率など賃金面の規制だけでなく、労働安全衛生面から労働時間規制も講じる必要があると判断。二〇〇九春闘から「労働者の健康確保とワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた取り組みの一環として、勤務間インターバル規制の導入を要求方針に掲げてきた。

具体的にどう取り組みれば良いか

この間、情報インフラの建設を担う通建連合の傘下を中心に、計一六組合で協定化に漕ぎ着けた。その経緯を踏まえ、ガイドラインではすべての加盟組合が、職場・従業員の労働時間を調査・把握したうえで、「長時間労働に起因する疾病(脳・心臓疾患や循環器系疾患、精神疾患)を予防する観点から、労働安全衛生法における事業主の責務

を踏まえ、勤務間における休息時間の確保を制度化」する必要があるとしている。

具体的には、例えば「従業員の疲労回復や健康維持を図るため、時間外労働の終了時から翌日の勤務開始時まで、八時間の休息時間を付与した後でなければ勤務させてはならない(勤務時間が当該勤務日の勤務時間に満たない時間については勤務したものとみなす)」などといった協約締結を目指す。

職場の実態に即した規制のあり方は労使で検討することになるが、最低限確保すべき休息時間については、E U 基準の一時間を目指しつつ最低でも「睡眠時間六時間」を確保できる休息時間とし、情報労連加盟組合の協定化実績を踏まえて協議するとしている。これまでの協定実績でもっとも多いのは休息時間八時間で、一四組合(うち休息時間に通勤時間を含むケースが一組合、含まないが二組合)となっている。もっとも長いのは一〇時間(一組合・通勤時間を含む)で、短くても七時間(一組合・通勤時間を含む)が確保されている。

ガイドラインでは、交渉時のポイントとして「休息時間が通常の勤務時間に及ぶ場合は基本的に勤務を免除し賃金は有給とするが、これがネックとなって交渉が進まない場合は、休息時

間の勤務の扱いを規定しない」方法や、「協定化では強制力のある休息付与義務を求めるが、合意が難しい場合は努力義務規定での協定化を行い、その後の状況に応じて対応する」方法にも言及している。また、業界として専門型裁量労働制の導入率が高いことから、「みなし労働時間制」の場合も実際の終業時刻から一定の休息時間を確保するよう積極的に求めるとし、同時に裁量を委ねられる労働者側に勤務間インターバル規制の考え方を浸透させることも重要としている。

勤務間インターバル規制の効果は？

導入後の効果として、職場からは「深夜時間帯の回線切り替え等作業が、連続勤務からローテーション勤務に変更された」企業側が交代要員の確保や複数業務をこなせる多能工化を進めるようになった「始業時間に間に合わなくても勤務したものとみなされるので、休息時間が確保しやすくなった」「インターバル規制が浸透し、休息時間が翌日の勤務に食い込んでいく気兼ねなく出勤できるようになった」などの評価が寄せられているという。

情報労連は、本ガイドラインをもとに交渉に弾みをつけたい考えで、取り組みの今後の展開が注目される。

(調査・解析部)