

<三六協定・特別条項付三六協定の締結状況>

- 三六協定・特別条項付三六協定を締結している事業場割合が大幅増加。
- 三六協定で定める延長時間は限度基準(月45時間・年360時間)に集中化する傾向。
- 特別条項付三六協定で定める延長時間は、月80時間・100時間や年1000時間超の割合は減少、年800時間超は大幅減少しているが、月60時間超の割合は増加。

<①三六協定の締結状況・延長時間>

	三六協定 を締結	延長時間 平均時間	（1箇月）		延長時間 平均時間	（1年）	
			～45時間 未満	45時間		～360時間 未満	360時間
全体	55. 2% (37. 4%)	42:18 (39:53)	29. 1% (39. 3%)	70. 0% (59. 8%)	343:56 (329:02)	22. 1% (27. 6%)	76. 5% (71. 4%)
1～9人	46. 8% (28. 1%)	42:22 (39:23)	29. 4% (41. 2%)	69. 8% (57. 8%)	344:03 (324:43)	22. 6% (29. 8%)	76. 1% (69. 8%)
10～30人	77. 4% (63. 7%)	42:09 (40:37)	28. 4% (35. 5%)	70. 3% (63. 7%)	344:14 (334:56)	21. 8% (24. 7%)	76. 4% (73. 1%)
31～100 人	90. 1% (79. 9%)	42:03 (40:20)	28. 5% (38. 7%)	70. 7% (60. 3%)	340:09 (333:47)	21. 5% (24. 9%)	77. 9% (74. 4%)
101～300 人	94. 9% (87. 3%)	43:35 (40:40)	29. 7% (37. 9%)	68. 5% (60. 1%)	351:26 (335:36)	15. 8% (24. 6%)	82. 5% (73. 0%)
301人～	96. 1% (93. 6%)	42:13 (40:55)	28. 2% (38. 5%)	70. 8% (60. 6%)	352:10 (340:57)	14. 7% (20. 2%)	83. 4% (77. 9%)
大企業	94. 0%	43:11	24. 1%	74. 9%	349:55	16. 8%	81. 8%
中小企業	43. 4%	41:38	32. 8%	66. 3%	338:56	26. 5%	72. 1%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<②特別条項付三六協定の締結状況・延長時間>

延長時間数は、「最長の者」の実労働時間数と比べても相当長めに設定

※月60H超(5.3%)、80H超(2.2%)、100H超(0.9%)
年600H超(4.2%)、800H超(1.5%)、1000H超(0.7%)

	特別条項 がある	延長時間 (1箇月)				延長時間 (1年)			
		平均時間	60時間 超	80時間 超	100時間 超	平均時間	600時間 超	800時間 超	1000時間 超
全体	40.5% (27.7%)	77:52 (74:33)	72.5% (67.1%)	21.5% (22.4%)	5.5% (6.9%)	650:54 (684:20)	57.9% (55.6%)	15.0% (27.3%)	1.2% (4.3%)
1~9人	35.7% (24.9%)	79:02 (72:28)	75.0% (65.9%)	20.4% (17.4%)	6.2% (4.9%)	652:44 (698:48)	60.3% (58.1%)	14.6% (31.4%)	1.3% (3.6%)
10~30人	45.6% (28.1%)	75:38 (75:44)	67.4% (66.3%)	22.8% (27.5%)	3.3% (9.3%)	648:00 (666:29)	54.5% (50.5%)	16.5% (24.9%)	0.8% (6.7%)
31~100人	52.5% (35.3%)	76:28 (77:46)	71.3% (70.4%)	20.5% (26.9%)	5.7% (9.2%)	643:26 (665:29)	53.9% (54.2%)	12.3% (16.8%)	1.7% (3.1%)
101~300人	68.1% (50.3%)	80:14 (76:47)	73.0% (70.5%)	29.5% (28.6%)	8.9% (6.4%)	659:30 (664:43)	56.7% (56.4%)	17.7% (24.3%)	2.4% (3.2%)
301人~	79.0% (66.7%)	83:10 (83:08)	82.8% (82.4%)	34.7% (35.8%)	10.6% (11.0%)	679:22 (703:14)	62.3% (64.0%)	22.1% (25.8%)	1.7% (3.4%)
大企業	62.3%	79:44	73.4%	24.9%	6.6%	653:02	55.2%	16.9%	1.5%
中小企業	26.0%	75:13	71.2%	16.6%	3.9%	647:28	60.6%	11.9%	0.8%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

＜法定時間外労働に対する割増賃金率＞

- 月60時間超の時間外労働に対しては、ほとんどの大企業(91.2%)で50%以上となっている。
また、中小企業でも25%超としている企業が11.3%、50%超としている企業が8.9%存在。

<①法定時間外労働60時間超>

	60時間超に 対する定め あり※又は 支払あり	割増賃金率										平均割増 賃金率
		25% 以下	うち25%	25%超	~30% 未満	30%	~35% 未満	35%	~50% 未満	うち50%以上	うち50%	
全体	49. 7%	59. 2%	58.7%	40. 8%	0.5%	0.8%	0.0%	0.1%	0.2%	39. 2%	38.3%	35. 1%
大企業	88. 3%	8. 1%	8.1%	91. 9%	0.2%	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	91. 2%	90.2%	48. 1%
中小 企業	35. 6%	88. 7%	87.9%	11. 3%	0.8%	1.2%	0.0%	0.1%	0.3%	8. 9%	8.3%	27. 7%

※ 37.6%の企業(大企業11.6%、中小企業47.8%)は、60時間超の時間外労働を行わないため定めがない。

<就労条件総合調査 * >

- 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の設定については、

30～99人規模企業の49.9%

100～299人規模企業の69.2%

300～999人規模企業の81.0%

1000人以上規模企業の93.1% が、「50%以上」としている。

* 常用労働者30人以上の企業が対象

- (25%超の割増賃金率設定の努力義務のある)月45時間超の時間外労働に対しては、
25%超としている大企業が24.9%、同中小企業が4.9%存在。

<②法定時間外労働45～60時間以内>

	月45時間超60 時間以内に対 する定めあり※ 又は 支払あり	割増賃金率										平均割 増賃金 率	
		25% 以下	うち 25%	25% 超	~30% 未満	30%	~35% 未満	35%	うち50%以上				
									うち 50%	うち 50%	うち 50%		
全体	55. 4%	87. 9%	87.3%	12. 1%	0.9%	8.6%	0.1%	1.4%	0.2%	0. 9%	0.5%	26. 1%	
大企業	94. 4%	75. 1%	75.1%	24. 9%	0.9%	19.2%	0.1%	3.4%	0.0%	1. 3%	1.1%	26. 8%	
中小企業	41. 1%	95. 1%	94.2%	4. 9%	0.9%	2.6%	0.0%	0.2%	0.4%	0. 7%	0.2%	25. 7%	

※ 31.9%の企業(大企業5.5%、中小企業42.3%)は、45～60時間以内の時間外労働を行わないと定めがない。

<③法定時間外労働0～45時間以内>

	定めあり 又は 支払あり	割増賃金率										平均割 増賃金 率	
		25% 以下	うち 25%	25%超	~30% 未満	30%	~35% 未満	35%	うち50%以上				
									うち 50%	うち 50%	うち 50%		
全体	87. 3%	92. 8%	92.0%	7. 2%	0.8%	5.0%	0.1%	0.3%	0.2%	0. 7%	0.1%	26. 2%	
大企業	99. 9%	81. 7%	81.5%	18. 3%	1.0%	16.0%	0.2%	0.9%	0.0%	0. 2%	0.0%	26. 1%	
中小企業	83. 4%	97. 0%	95.9%	3. 0%	0.7%	1.0%	0.0%	0.1%	0.4%	0. 9%	0.2%	26. 2%	

＜裁量労働制のみなし労働時間・実労働時間・休日労働日数＞

- のみなし労働時間は微増であるが、実労働時間は微減又は横ばい。
- 実労働時間が1日12時間超の労働者がいる事業場は依然として5割前後。
- 法定休日労働は増加又はほぼ横ばい。

<就労条件総合調査 * >
 ○適用労働者割合は、
 専門業務型1.1%(0.9%)
 企画業務型0.3%(0.1%)
 * 常用労働者30人以上の
 企業が対象

<①専門業務型裁量労働制>

	みなし 労働時間	うち8時間 以下	実労働 (1日)			法定休日労働 平均日数	
			時間 平均時間	8時間 以下	8時間超12 時間以下		
最長の者	8:32 (8:29)	45. 5% (45. 7%)	12:38 (12:38)	10. 8% (9. 4%)	35. 9% (38. 2%)	53. 4% (52. 5%)	8. 5日 (8. 2日)
平均的な者			9:20 (9:19)	23. 5% (21. 5%)	65. 8% (70. 2%)	10. 6% (8. 2%)	4. 0日 (4. 1日)

<②企画業務型裁量労働制>

	みなし 労働時間	うち8時間 以下	実労働 (1日)			法定休日労働 平均日数	
			時間 平均時間	8時間 以下	8時間超12 時間以下		
最長の者	8:19 (8:07)	50. 8% (67. 3%)	11:42 (12:16)	10. 0% (7. 5%)	44. 8% (42. 6%)	45. 2% (49. 9%)	5. 8日 (5. 3日)
平均的な者			9:16 (9:24)	19. 1% (18. 1%)	71. 9% (73. 4%)	8. 8% (8. 5%)	3. 1日 (2. 8日)

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

參考資料

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○ 1年について（一般労働者）（最長の者）

事業場割合 (%)

法定時間外労働の実績 1年の特別延長時間	計	360時間以下							360時間超							平均 (時間: 分)
		100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超 250時間以下	250時間超 300時間以下	300時間超 330時間以下	330時間超 360時間以下	360時間超 400時間以下	400時間超 500時間以下	500時間超 600時間以下	600時間超 800時間以下	800時間超 1000時間以下	1000時間超		
合計	100.0	63.3	20.5	6.2	8.1	8.9	8.3	5.1	6.1	5.9	14.9	6.5	7.1	1.0	1.3	311:34
360時間超400時間以下	(1.4)	81.6	11.8	5.0	9.6	12.1	28.3	5.7	9.2	2.1	8.6	6.8	0.8	-	0.1	276:51
400時間超500時間以下	(16.9)	76.5	25.4	11.7	12.4	16.2	4.4	1.6	4.8	3.1	17.0	0.9	1.8	0.1	0.6	228:54
500時間超600時間以下	(19.7)	70.4	25.7	6.1	5.5	9.7	10.5	6.3	6.4	4.4	12.3	7.5	3.5	0.9	1.0	279:40
600時間超800時間以下	(42.9)	54.8	18.1	6.1	7.4	6.4	6.3	5.1	5.5	8.6	14.1	8.4	10.4	1.6	2.1	351:44
800時間超1000時間以下	(13.8)	57.8	5.8	1.1	9.4	9.1	13.4	8.3	10.7	5.0	19.0	6.5	10.8	0.5	0.5	366:26
1000時間超	(1.2)	16.6	4.4	1.1	0.6	-	9.9	0.2	0.4	2.6	53.1	21.1	1.5	1.2	3.9	467:31

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。

- ○ 特別条項付三六協定で定める特別延長時間が長いほど、時間外労働の実績(平均時間)も長くなっている。
- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間と比べれば、時間外労働の実績が、短い事業場が多くなっている。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○ 1年について（一般労働者）（平均的な者）

法定時間外労働の実績		計	360時間以下							360時間超							平均 (時間: 分)
1年	の特別延長時間		100時間 間以下	100時 間超 150時 間以下	150時 間超 200時 間以下	200時 間超 250時 間以下	250時 間超 300時 間以下	300時 間超 330時 間以下	330時 間超 360時 間以下	360時 間超 400時 間以下	400時 間超 500時 間以下	500時 間超 600時 間以下	600時 間超 800時 間以下	800時 間超 1000時 間以下	1000時 間超		
合計	100.0	88.7	43.5	11.3	10.4	9.2	7.0	3.2	4.1	2.3	3.5	3.6	1.6	0.2	0.1	165:21	
360時間超400時間以下	(1.4)	100.0	43.7	19.5	2.8	0.8	33.2	-	-	-	-	-	-	-	-	142:41	
400時間超500時間以下	(16.9)	98.2	54.0	18.0	7.1	9.6	2.1	2.6	4.8	1.0	0.8	0.0	0.0	0.0	-	110:08	
500時間超600時間以下	(19.7)	91.2	54.3	8.5	9.7	8.8	5.4	2.2	2.4	1.4	2.8	4.0	0.4	0.0	0.2	133:00	
600時間超800時間以下	(42.9)	86.0	40.1	9.7	12.9	9.2	7.4	2.5	4.3	2.4	3.6	6.5	1.2	0.3	-	180:38	
800時間超1000時間以下	(13.8)	83.7	22.2	10.9	10.2	11.6	13.5	8.5	6.8	5.5	3.4	0.5	6.6	0.0	0.2	236:55	
1000時間超	(1.2)	35.4	11.5	4.5	9.1	6.2	1.7	2.3	0.0	3.7	56.2	0.7	0.7	3.4	-	342:51	

注 1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注 2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。

労働時間の量的上限規制等について①

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

- 労働者の健康確保の観点から労働時間の量的上限規制については、規制改革会議「労働時間規制の見直しに関する意見」(平成25年12月5日)や産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)においても言及されている。

<規制改革会議「労働時間規制の見直しに関する意見」(平成25年12月5日) (抄)>

1. 労働時間法制の包括的な改革を

- ▶ 健康確保の徹底のための取組み…わが国ではフルタイム労働者の総実労働時間は過去20年ほど変わっておらず、長時間労働はいまだに大きな社会問題である。健康確保を徹底するために、労働時間の量的上限規制の導入が必要である。
- ▶ ワークライフバランスの促進 (略)
- ▶ 一律の労働時間管理がなじまない労働者に合った労働時間制度の創設 (略)

<産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日) (抄)>

○ 「働きすぎ」の改善

- ・我が国労働者の労働時間は依然として各国と比べても長く、年次有給休暇の取得率についても低い水準にとどまっている。こうした点は、長年課題とされながら改善が図られていない。事業場内での過重労働に関するP D C Aサイクルを構築し、管理職と従業員の双方が、時間を効率的に活用する意欲を高めることを基盤として、年次有給休暇の取得促進、時間外労働削減について、例えば、割増賃金のあり方、労働時間の量的上限規制のあり方(一定期間における最長労働時間の設定、勤務時間の間に一定の休息期間を設けるインターバル規制等)、労使間のイニシアティブのあり方(使用者による休日・年次有給休暇取得に向けた実効的な仕組み)等、様々な政策手法を組み合わせる等による抜本的な方策について、総合的に検討を行う。

- 労働時間の量的(絶対)上限規制は、時間外労働を含め、一定期間当たりの労働時間に上限を設けるものであり、EU諸国では、原則として週48時間の量的(絶対)上限規制が設けられている。

日本では、法定労働時間を超えて労働させる場合には、労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出る必要がある。また、36協定の内容については、法律に根拠をもった時間外労働の限度基準に基づき、助言指導を行う。

- 勤務間インターバル制度は、勤務終了後、次の勤務までの間に一定時間以上の連続休息を義務づけるものであり、EU諸国で導入されている制度。

日本では、自動車運転者に関して、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)に基づき、助言指導を実施している。

労働時間の量的上限規制等について②

～諸外国の労働時間法制(量的上限規制・勤務間インターバル規制)～

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

	EU諸国			日本	韓国	米国
	(英國)	(フランス)	(ドイツ)			
労働時間の量的上限規制	<p>◇時間外労働も含め、原則として週48時間の量的上限規制を、安全衛生規制として設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上限は週48時間 ・調整期間は17週（労働協約により52週に延長可能） ・個別合意により適用除外可能 	<p>◇時間外労働も含め、原則として週48時間の量的上限規制を、安全衛生規制として設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上限は週48時間・1日10時間等 ・労働協約により週60時間、1日12時間まで延長可能 ・法定労働時間（週35時間）超過勤務の上限は年間220時間 	<p>◇時間外労働も含め、原則として週48時間の量的上限規制を、安全衛生規制として設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上限は1日8時間 ・調整期間は6箇月（労働協約により変更可能） 	<p>◇法定労働時間（週40時間）を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定も必要 ・時間外労働の限度基準に基づき行政指導 	<p>◇法定労働時間（週40時間）を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働（休日除く）の上限は原則12時間。 	<p>◇法定労働時間（週40時間）を超えた場合、割増賃金の支払義務が生じるが、罰則の対象とはならない。</p>
割増賃金	<p>◇割増賃金率は基本的には労働協約等により定められる（法定されていない）</p> <p>※労働協約で定めていない場合の割増賃金率規定あり（25%/50%）</p>	<p>◇割増賃金率は基本的には労働協約等により定められる（法定されていない）</p> <p>※労働協約で定めていない場合の割増賃金率規定あり（25%/50%）</p>	<p>◇割増賃金率は基本的には労働協約等により定められる（法定されていない）</p> <p>※労働協約で定めていない場合の割増賃金率規定あり（25%/50%）</p>	<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている（25%）</p> <p>※月60時間超（大企業）は50%</p>	<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている（25%）</p> <p>※月60時間超（大企業）は50%</p>	<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている（50%）</p>
勤務間インターバル（休息）規制	<p>◇24時間につき連続11時間の休息期間を設けることが義務付けられている。</p> <p>※ 病院、電気・ガス・水の供給等サービス・生産の連續性を保つ必要のある業務等について、労使協定等により、代替休息や適切な保護を与えることで、適用除外や休息期間の短縮等が可能</p>			<p>規制なし</p> <p>※自動車運転者については、改善基準告示により、原則として継続8時間の休息期間を設けることとされている。</p>	<p>規制なし</p>	<p>規制なし</p>

勤務間インターバル制の実施例について①

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル－」(2013年5月)より作成)

OC社(製造業、組合員数3万人超)※同社人事部、労働組合の双方からヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- 7時間のインターバルの努力義務を労働協約で定めた例。

※全事業所(14カ所)で3万人超の全組合員に適用。管理監督者は適用外。2011年4月導入。

【実施に対する評価等】

- (会社側)導入から1年半経つが、顕著な成果がでていると言えるほどの取組にはなっていない。管理監督者は、文書をもって周知しているが、まだ意識の浸透が不足しているかもしれないという途上の段階にある。
- (組合側)会社が把握しているところでは、休息7時間以下の事例は、多くはないが、こういう人とメンタルヘルス不調との因果関係は強いと考えられるので、インターバル休憩の導入によってそういう方達を救ってあげたいと考えた。インターバル休憩の導入は、メンタル不調者数の抑制や、予備軍の予防につながるであろう。
- (会社側)浸透の進捗は道半ばであり、さらに推し進めるかどうかまで判断する段階にはない。今年で導入2年目になるが、各事業所にもヒアリングしながら、今年の結果を踏まえて、来年以降、どこまで進めるかの感触を探ってみようかと考えている。インターバル規制を活用した結果、長期的にみて生産性の向上につながり、会社にとっても利益になるという余地がないかどうかなども見究めていきたい。
- (組合側)おそらく、今年の労働時間は横ばいか、前年よりやや多めになっている。2010年の2,056時間から2011年の2,077時間と微増で済んだので、意識改革が進んできたのかもしれない。ここは、この1年間の成果として評価したい。

勤務間インターバル制の実施例について②

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル－」(2013年5月)より作成)

OD社(運輸業、従業員4000人超)※同社人事部からのヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・バス運転士に対し、9時間のインターバルを設けた例。
- ・勤務間インターバル制は労働協約で定めており、就業規則においては定めなし。

※平成14年に改善基準告示が国交省告示とされた当初、勤務を1日に2回に分けて働く場合の勤務間隔を6時間とするなど、改善基準告示の特例を活用していたが、後に、特例を活用せず、きちんと休息時間8時間を取りことで規制を厳格化した。9時間とした理由は、組合から申し入れがあり、D社として検討した結果、9時間に引き上げる変更をすることにした。

【実施に対する評価等】

- ・勤務間インターバル制の効果はあると思われる。統計(罹患率等)を取っているわけではないが、(規制よりも)1時間長く休めるので、疲労回復になるのではないかと考えている。他に、朝の遅刻が減るなど目に見える効果は見られない(もともと遅刻は少ない。)。勤務間インターバル制を他の職種へと適用を拡げていくことは考えていない。ただ、終業時間の固定(例えば22時以降の残業禁止など)の導入を一時期考えた。しかし、D社の業務内容は多種多様であるため、一律に規制することは効率的ではないと考える。間接部門にはフレックスタイム制が導入されているということもある。
- ・勤務間インターバル制が義務化されるなど、法規制が強化されることになった場合の事業運営への影響は、一概には言えないが、規制の内容によると考えられる。規制が定められれば当然に実施するが、全部規制されると柔軟な働き方など自由度がなくなり、困ることになるであろう。D社はメリハリをつけた働き方の取り組みをしており、こうした個別企業の実態を見てもらった上で、働き方の自由度を高めてもらいたいと考えている。むしろ、労働時間が長い、休みが取れないなど、自由度の低い職場に目を向けたらどうか。

勤務間インターバル制の実施例について③

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル－」(2013年5月)より作成)

OK団体(情報通信企業組合産別労組(45単組加盟)、組合員数1万6,600人)

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・ 時間外労働終了時から翌勤務開始時まで最低8時間(実施している企業により8時間～10時間)の休息時間を付与することを産別労組の方針としている例
- ・ その他1日における時間外労働の最長時間を7時間以内とすることや休息時間が勤務時間に食い込んだ場合は勤務したものとみなすことも上記に加え求めている。

※労使協定では全従業員が上記の対象だが、実際には、屋内作業で1,2日程度の期間で集中工事等の必要が生じる者が中心。

2009年4月頃から導入。

【実施に対する評価等】

- ・ 導入企業の組合員からは、1日の時間外労働の最長時間を決めたことにより、導入以前に比べてダラダラと残業をしなくなった、深夜の時間帯(22時以降)の勤務については、従来は連続して働いていたが、ローテーションを組んで働くようになった、勤務間インターバル規制が浸透して、休息時間が翌日の勤務時間に食い込んでも、気兼ねなく出勤できるようになった、などの声が寄せられている。
- ・ 勤務間インターバル規制の適用となる働き方をしているのは、多くは実働部隊であるグループ企業であるため、春闘では親会社とグループ企業が一緒に協定を締結できた効果が大きかった(東北のケース)。また、工事の際にローテーションを組むようになったことで、企業側が多能工としての人材育成を考えるようになったことも効果といえる。

勤務間インターバル制の実施例について④

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル－」(2013年5月)より作成)

OL社(情報通信業、従業員数1万人超) ※同社労働組合からのヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・ 裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用者に対し、13.5 時間(所定内労働時間(9 時～17 時半)+6 時間の残業(23時半まで))以上働いた場合に、次の勤務開始まで8 時間空けることを労働協約で定めた例(同時に、就業規則にも規定)。

※裁量労働制導入と同じ2012年10月から導入（時間を個人の裁量に任せるに当たり、何らかのセーフティネットを制度として明示しておかないと、裁量労働制導入以降の対処が図れないと考えたため）。

【実施に対する評価等】

- ・ 導入した2012年10月から2013年1月までに、利用実績はない。
- ・ 2013 年2 月から職場会が始まるので、そこで裁量労働制適用者にかかるインターバル制についても聞き取ることになる。ただ、実績がないので、安心感の有無を確認する程度になるだろう。
- ・ 今後の取組みとしては、運用実態のチェックならびに不適切運用の是正対応である。制度としての強制力はあるが、その一方で、インターバル時間の中には通勤時間も入っているなど、今は大まかな部分があることも否めない。今後は、もう少し精緻かつ明確にしていきたい。
- ・ (組合としては、)インターバル制については、加盟産別の方針もあり、拡大させていきたいと考えている。具体的には、時間で管理されている者に対しても同様に適用していきたい。この点、非公式に会社に働きかけている状況である。