

建設現場の働き方改革、待ったなし!!

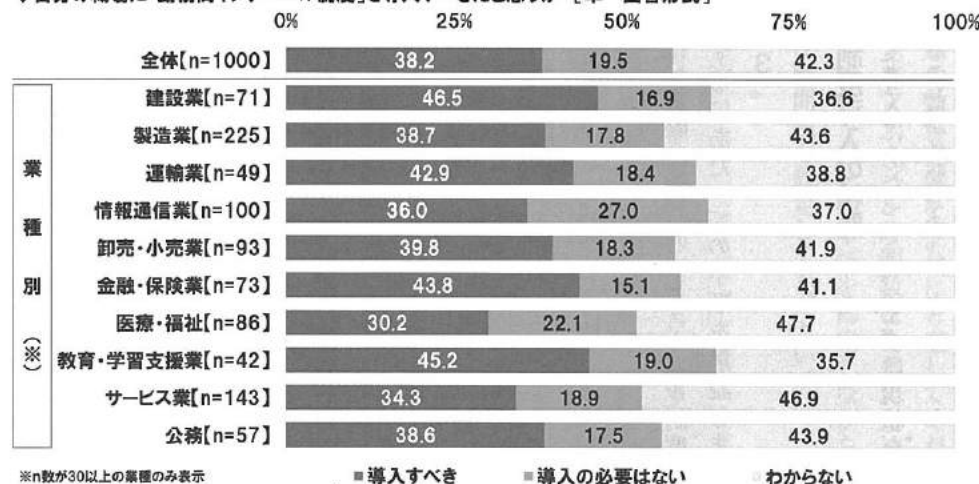
未来の担い手不足が大きな課題としてクローズアップされる建設業界。これまでの古い慣習に安住しては、業界の垣根を超えた「人材獲得合戦」を勝ち抜くことはできない。働き方改革の積極的な取り組みにより、若者に選ばれる業界に生まれ変わることが急務である。そこで、アスミル社会保険労務士事務所代表・櫻井好美先生に、今こそ建設業に求められている「改革」について、ズバリ解説していただく。

社会保険労務士法人アスミル代表
特定社会保険労務士 櫻井 好美

〈第6回〉勤務間インターバルについて

図表2

◆自分の職場に「勤務間インターバル制度」を導入すべきだと思うか【単一回答形式】



ポイント

「慢性的な睡眠不足とパフォーマンスの低下の関係」といったデータがあります。この研究では、毎日少しずつでも睡眠不足が続くと、睡眠負債が積み重なる

「勤務間インターバル制度とは？」
勤務終了後から翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保しようという制度のことです（図表1）。

3つ目は、生産性の向上です。残業に頼らず限られた時間で業務を行うということは、業務への集中度が増すこと、また効率の良い仕事の仕方を検討していかないと実現が難しいため、生産性向上の効果につながっていきます。

2つ目は、従業員の確保・定着です。十分なインターバル時間をとることができれば、家族のための時間、また友人や自分の学習のために使う時間等、ワークライフバランスの充実を図ることができます。自分にとって自由に使える時間の多い職場は、従業員にとって働きやすい職場であり、定着率の向上につながっていきます。

(4) 導入のメリット

勤務間インターバルの導入のメリットについて解説します。1つ目は、従業員の健康の維持・向上です。これはインターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなり、また、インターバル時間が12時間を下回ると起床時に疲労感が残るということが、データ上明らかになっています。そのため十分なインターバルの確保が重要になってきます。

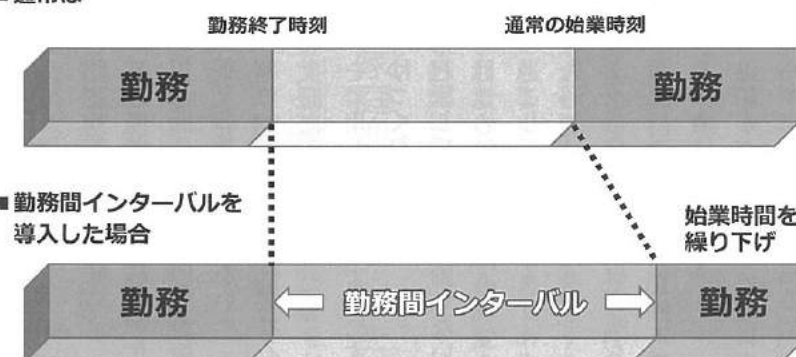
勤務間インターバル制度

(1) 勤務間インターバルとは？

「勤務間インターバル制度とは？」
勤務終了後から翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保しようという制度のことです（図表1）。

図表1

■通常は



■勤務間インターバルを導入した場合

(2) 背景
2018年6月29日に成立した働き方改革関連法では、労働基準法の改正により時間外労働の上限時間が法定される等、労働者の働き方に影響を及ぼす重要な改正がなされ、同時に、労働時間等設定改善法により、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となっています。

この勤務間インターバル制度については、「過労死を防止するための対策に関する大綱」において①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とするといった数値目標が設定されています。

(3) 現状

日本でも最近では「勤務間インターバル」という言葉を聞くようになりましたが、実際に導入している企業は全体の2・2%とされています。ただ、日本労働組合総連合の2017年の調査によると「自分の職場に勤務間インターバル制度を導入すべきだと思うか」という質問に対して「導入すべき」と回答した人は全体の38・2%となっています。

建設業においても46・5%となっており、この結果を踏まえると建設業でも積極的に導入を検討していてもいいかもしれません（図表2）。

制度の導入にむけて

り疲労が慢性化し、やがて徹夜したのと同じ状態になってしまうという結果がでています。徹夜の状態では当然判断能力や反応が鈍くなり、仕事にも支障がでます。要は毎日しっかり睡眠をとることが重要になってきます。

勤務間インターバル導入の成功のためにはいくつかのポイントがあります。

まず1つ目は、本格的導入にあたってトライアル期間を設けることです。労働時間管理の新たな取り組みになるため、単に翌日の始業時間をずらすといっただけの問題ではなく、それを実施することにより、どのようなデメリットがあるかを検証していく必要があります。

例えば取引先に迷惑はかかっていないか？一部の従業員に負担がかかっていないか？本来全体でやらなくてはいけないミートイング等に不具合が生じていないか？といったことです。その不具合は、勤務間インターバルを実施しない方がいいのか？それとも、何か他の手段で解決することができるのか？といった業務改善を要する場合もあります。できるできないではなく、実施するためにどのような解決策があるかを検討していくことが有効です。

③制度の運用
○インターバル時間を確保することにより翌日の始業時刻を超えてしまう場合の取扱い
勤務時間が深夜に及んだ場合等、勤務終了後に定められたインターバル時間を

「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）」において、「勤務間インターバルは、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交代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で実効性ある休息が確保されるように配慮すること。」とされています。

ポイント

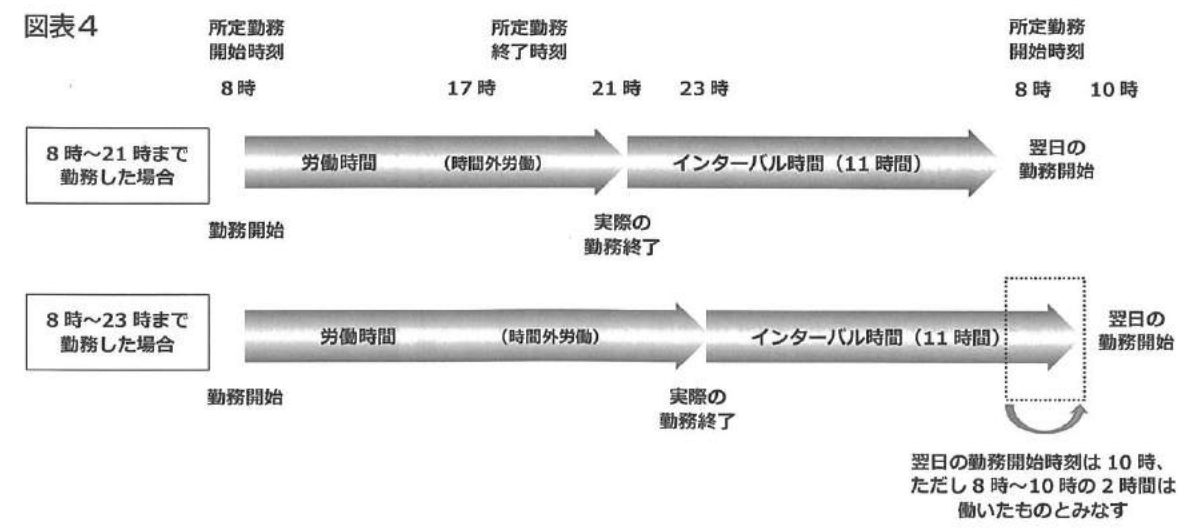
「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」において、労働者の生活時間、労働者の睡眠時間、労働者の通勤時間、交代制勤務等の勤務形態や勤務実態を十分に考慮してください。インターバル時間は企業によって様々です。自社の事情を勘案しながら適切な時間を設定してください。

④労働時間管理方法の見直し
勤務間インターバルの本来の目的は「従業員の健康管理」です。インターバル運用制度を導入すると同時に、労働時

○社内での手続き方法についての検討
運用にあたり社内での具体的な手続き方法、また実際にインターバル時間を確保できなかった場合の対応方法等を定めおく必要があります。

確保することで、翌日の勤務開始時刻が所定勤務開始時刻を超えてしまう場合があります。そのような場合の翌日の労働時間の取扱いについては、以下の2つの対応が考えられます。
(a) インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす（図表4）
インターバルを確保したあとの、実際の業務開始をするまでの時間は、勤務を行っていないとしても働いたものとみなす。
(b) 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる（図表5）
インターバルを確保した場合、翌日の始業時間が後ろにずれ込みます。その場合、単に終業時間を繰り下げるのか？（所定労働時間は変わらない）それとも、終業時間は変えずに短くなった労働時間は働いた分とみなすのか？を決めておく必要があります。

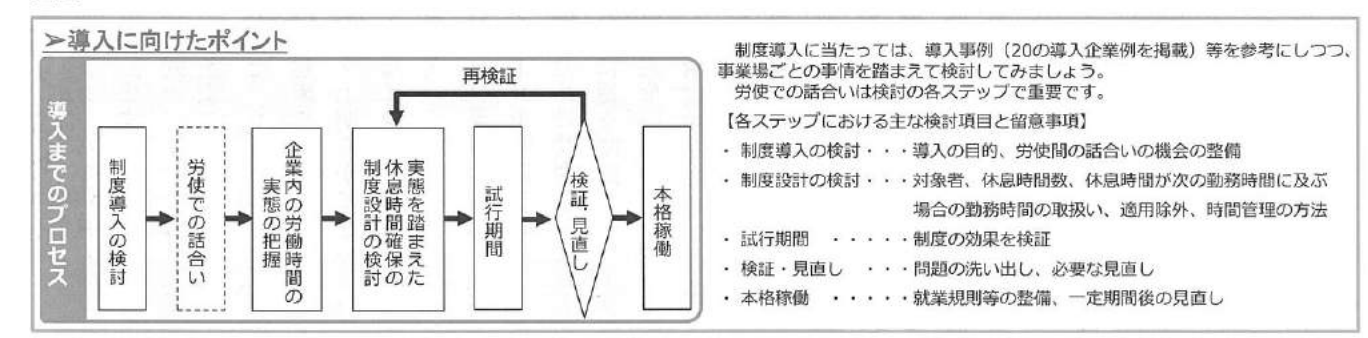
図表4



制度導入の手順

では、実際に勤務間インターバル制度を導入するにあたっての手順を解説します（図表3）。
(1) 制度導入の検討
制度導入にあたっては、まずは現状を把握することが必要です。
・時間外労働の状況
・時間外労働の要因
・従業員の通勤時間
・就業規則上の労働時間（始業・終業時刻）等
現状を把握し、インターバルが必要な従

図表3



業員は誰なのか？それとも部門の問題なのかを整理し「現場の実態」を正確に捉えるがポイントです。「現場の実態」が把握でき、導入することが望ましいという場合は、次に導入目的を明確にする必要があります。目的を明確化することにより、勤務間インターバル制度の必要性を理解し、従業員にしっかりと説明しておくことが重要です。
(2) 制度設計
制度設計にあたり次のように決定していく必要があります。
①対象者の選定
勤務間インターバル制度は「従業員の健康維持・向上」が目的であるため、できる限り全員を対象にすることが望ましいです。しかし、「雇用の形態の違い、勤務時間の違い、業務の違い等により運用対象者を限定する場合は、その理由を明確にし、社内での説明が必要です」。
②インターバルの時間数の設定
法律的な基準はありませんが、一般的には8時間～11時間とされています。勤務間インターバル制度が広く普及しているEUでは法律で連続11時間以上の休息を付与することを義務づけています。もう1点インターバル時間数の設定で気をつけてほしいのは「通勤時間」です。通勤時間はインターバル時間に入らないため、制度導入の実態調査では必ず、通勤時間

働といった、企業に属してその企業のために時間的貢献をすることで発展し、企業もそれを重要視してきたといった傾向があります。

しかしながら、日本でも深刻な少子高齢化を迎え、従来のようなシステムがなりたない状況にきています。そのような状況の中では、多様な働き方を認め、生産性をあげていかなければならず、その中の1つの手段として勤務間インターバルの導入を検討していくことも重要です。

勤務間インターバル制度は、従業員の健康を守り、社会問題ともなっている過重労働を改善していくために有効な方法の1つです。

ただし、業務によっては勤務間インターバルを導入することが難しい場合もありますので、それぞれの会社の現状把握、働き方の確認、労働時間の状況等を十分にヒアリングし、自社にあったものを取り入れていくことが重要です。

こうした取組みを行うことで自社の従業員満足度があり、定着率があがっていくと思われまます。新規採用は重要で、永遠の課題ですが、一方で現在在職している従業員が辞めない仕組みづくりも会社としては効果的です。

現場作業を抱える会社では難しいかもしれませんが、会社の業務内容を細分化しつつ、個々に検討を重ねていくことも重要です。

労働調査会おススメ書籍のご案内

建設現場の労働時間管理と就業規則づくり

就業規則のサンプルと労務管理に役立つ
13の書式がダウンロードできる!

働き方改革関連法が施行されたことにより、新たに「雇用」について考えなくてはならない段階を迎えています。

なにより、建設業の時間外労働の上限規制について例外扱いとされてきましたが、令和6年4月1日からは例外ではなくなります。

「建設業だから」といった特例は認められず、建設業も時間管理が必須となり、これからの働き方を検討していくことが急務です。

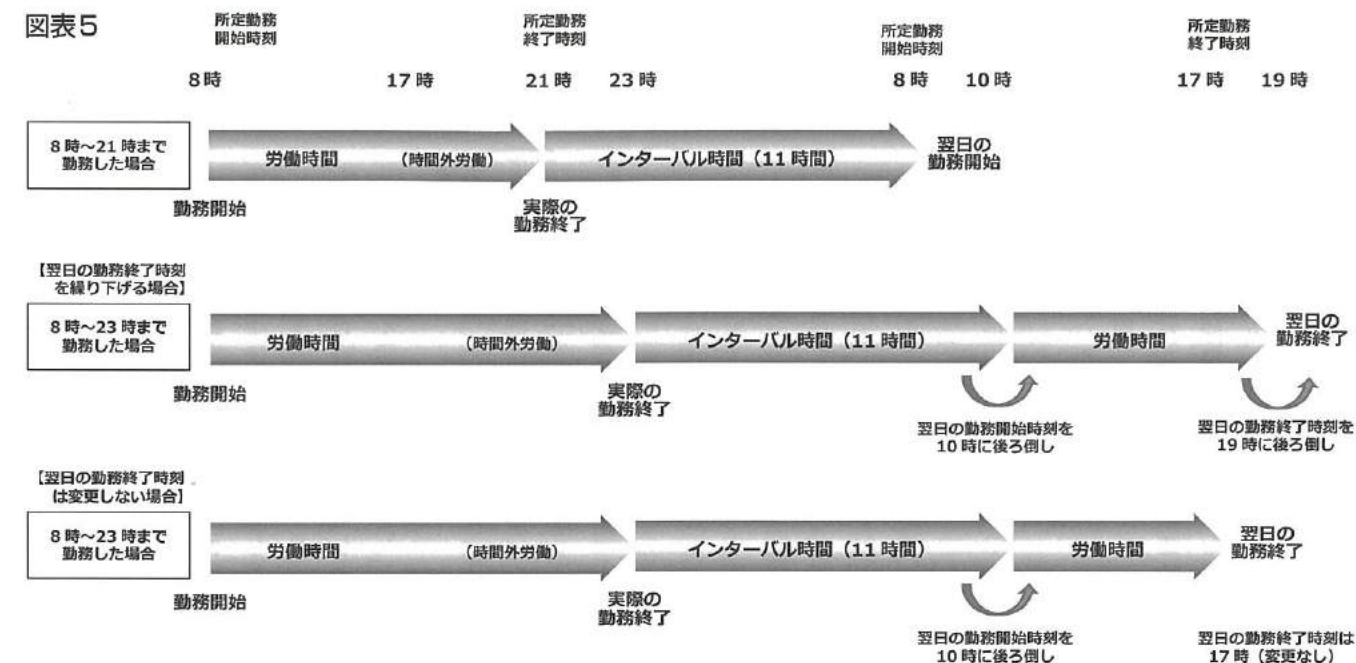
そこで本書では、働き方改革関連法に対応しつつ、建設業の実態に即した形での労働時間管理と就業規則づくりにスポットを当て、働き方改革を実現した企業事例や就業規則の「ひな形」を元に分かりやすく解説していきます。

目次	第1部	就業規則についての基礎知識
	第2部	就業規則をつくる
	第3部	労働時間管理について
	第4部	保険に関すること
	第5部	巻末資料

1人でも従業員を雇えば労働法の対象!
あなたの「法の無知」を法は許さない!!
労務管理体制の整備が人材獲得の第一歩

社会保険労務士法人アスミル代表
櫻井 好美 著 体裁:A5判/170頁 定価:本体2,000円+税 ISBN978-4-86319-793-0

図表5



図表6

(参考)

就業規則規定例

勤務間インターバル制度を導入する場合には、以下のような就業規則規定例があります。

- ① 休憩時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合
(勤務間インターバル)
第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。
2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

- ② 始業時刻を繰り下げる場合
(勤務間インターバル)
第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。
2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休憩時間の満了時刻まで繰り下げる。

- ③ 災害その他避けることができない場合に対応するため例外を設ける場合
①または②の第1項に次の規定を追加。

ただし、災害その他避けることができない場合は、その限りではない。

このほか、必要に応じて、勤務間インターバルに関する申請手続や勤務時間の取扱いなどについて、就業規則等の規定の整備を行ってください。

(3) 制度の検証・見直し
勤務間インターバル制度を一定期間利用

⑤就業規則等の見直し
制度設計が終了したら、就業規則への改定も必要です。就業規則の変更になるため、従業員への十分な周知が必要です(図表6)。

これからの働き方について

したあと、制度の効果、課題等の洗い出しをし、制度のブラッシュアップをしていきます。実際に導入をしてみても、本来期待していた効果がでていないのか? 手続的な不具合はないか? アンケート調査やヒアリングを実施し、「見えない課題」を確認していくことが重要です。

これまでの日本は、終身雇用、長時間労働を適正に把握し、長時間労働が続く従業員がいる場合は、是正への取組みにいても検討をしていく必要があります。