

参考資料目次

【勤務間インターバル関連】

- 参考資料1 勤務間インターバルに関する論点整理(案)[補足資料] 1
- 参考資料2 令和3年人事院勧告 別紙第3 公務員人事管理に関する報告(令和3年
8月10日)(抄) 44
- 参考資料3 令和4年人事院勧告 別紙第3 公務員人事管理に関する報告(令和4年
8月8日)(抄) 45
- 参考資料4 経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ～課題解決を成
長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～(令和4年6月7日閣議
決定)(抄) 48

【その他】

- 参考資料5 労働時間の規制の在り方に関する報告(平成29年(2017年)9月25日)
(抄)[日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科
会] 49
- 参考資料6 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の在り方について(報告)
(令和4年9月27日)(抄)[労働政策審議会労働条件分科会自動車運
転者労働時間等専門委員会] 50
- 参考資料7 医師の働き方改革の推進に関する検討会中間取りまとめ(令和2年12月
22日)(抄)[医師の働き方改革の推進に関する検討会(厚生労働
省)] 51
- 参考資料8 医療法(昭和23年法律第205号)(抄) 52
- 参考資料9 高度プロフェッショナル制度について(厚生労働省) 53

参考資料10	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（抄）	57
参考資料11	令和4年就労条件総合調査の概況（抄）	58
参考資料12	第11回税制調査会（2022年5月24日）外部有識者ヒアリング資料（小室淑恵株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長）（抄）	59

勤務間インターバルに関する論点整理（案）〔補足資料〕

論点 1 公務に勤務間インターバルを導入する際の前提条件や留意点

【現状認識】

〔公務〕

- 一般職国家公務員の超過勤務については、平成31年4月から、超過勤務を命ずることができる上限を設定しているが、上限を超えて超過勤務を命ずることができる特例業務に従事する職員の中には、令和2年度において、1箇月について100時間未満の上限を超えた職員が13.8%、2箇月から6箇月の平均で80時間以下の上限を超えた職員が18.1%となっており、過労死ラインを超えた超過勤務が行われている。
- 「令和3年人事院勧告別紙第3公務員人事管理に関する報告」（令和3年8月10日）では、「我が国の過労死等防止対策については、前述の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における週労働時間が60時間以上の雇用者の割合や勤務間インターバル制度の導入企業割合、ストレスチェックでの集団分析の結果を活用した事業所の割合等の数値目標が改定されるとともに、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進することとされた。これを踏まえ、本院としては、前述の長時間労働の是正、勤務間インターバルの確保の方策の検討、ストレスチェック制度の活用促進等の良好な勤務環境の整備に関する諸施策に取り組んでいく。」とある。
- 自由民主党行政改革推進本部公務員制度改革等に関するプロジェクトチームの提言「霞が関の魅力を取り戻す、公務員制度改革を。」（令和4年4月28日）では、「今こそ霞ヶ関の魅力を取り戻し、働きがいがあり、一人ひとりの職員が成長できる公務員制度へと改革することが急務である」とし、これを実現するための具体策として提言がなされている。提言の一つに「フレックスタイム制におけるコアタイムや最低時間制の必要性の見直し、災害や国会等の突発事態の発生を見越した勤務時間インターバルの制度化、ワーケーションに係る阻害要因の除去など柔軟な働き方の早期実現を求めるとある。」とある。
- 「令和4年人事院勧告別紙第3公務員人事管理に関する報告」（令和4年8月8日）では、「社会情勢が急速に変化する中で、質の高い行政サービスを国民に提供し続けるためには、行政がいつの時代にも求められる役割を的確に果たせるよう、これを支える公務組織が能率的で活力のある組織であり続ける必要がある。そのためには、時代環境に適応できる能力を有する多様な有為の人材を行政の担い手として継続的に確保し、計画的な育成を行うとともに、職員一人一人がやりがいを持って職務を遂行し、

その能力を十全に発揮できる職場環境を整えることが必要不可欠である。」「公務における働き方改革の推進は急務である。中でも、長時間労働の是正は、職員の健康の確保やワーク・ライフ・バランスの実現の観点はもとより、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。」とある。また、「恒常的に長時間の超過勤務により対応せざるを得ない部局等も依然としてある」ことが指摘されており、その要因として、「業務量に比して定員が十分ではないために必要な人員を配置することができ」ないことが挙げられている。

〔民間〕

- 民間における時間外労働の上限規制においては、法定労働時間を超えて労働者に行わせることが可能な時間外労働の限度を、原則として月45時間かつ年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととされている。

また、臨時的な特別の事情（通常予見することのできない業務量の大幅な増加など）があつて労使が合意して労使協定を結ぶ場合（特別条項）でも上回ることができない時間外労働時間の限度を年720時間とした上で、時間外労働が月45時間を超えることができる回数について年半分を上回らないよう、年6か月を上限とされている。

さらに、特別条項の有無にかかわらず、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未滿を滿たさなければならず、かつ、「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」の全てで80時間以内を滿たさなければならないこととされている。

なお、医業に従事する医師の業務については、時間外労働の上限規制の適用を5年間猶予し、令和6年4月1日から時間外・休日労働の上限規制が適用され、原則として、年間960時間以下／月100時間未滿とされるが、都道府県知事の指定を受けた医療機関において指定事由となる業務に従事する医師については、時間外・休日労働の上限は年間1,860時間／月100時間未滿とされている。

また、自動車の運転の業務については、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されることとなっており、臨時的な特別の事情がある場合の時間外労働時間の限度は年960時間とされ、加えて、将来的には時間外労働の上限規制の一般則の適用を目指す旨の規定が設けられている。

- 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）に基づき、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）が改正され、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務とされている。

○「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）の規定に基づき、平成30年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、過労死を防止する1つの手段として、勤務間インターバル制度の普及に向けて数値目標が設定された。また、令和3年7月に変更された同大綱において、次のように変更されている。

・ 労働者数30人以上の企業のうち、

- (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和7年まで）
- (2) 勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7年まで）

○「経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～」(令和4年6月7日閣議決定)によれば、「人への投資と分配」として、「多様な働き方を選択できる環境整備を進めるほか、働く人への分配を強化する賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる」とされている。

○ 令和4年11月4日（金）及び17日（木）に、自由民主党の雇用問題調査会の勤務間インターバル推進プロジェクトチームの会合が開催された。

〔令和4年参議院議員通常選挙における選挙公約等〕

○ 立憲民主党の「政策集2022」では、「毎日の睡眠時間と生活時間を確保するため、勤務間インターバル（休息）規制を義務化（原則11時間以上）して、「過労死ゼロ」社会を実現します。」とある。

○ 日本維新の会の「維新八策2022」では、「インターバル規制をはじめとするシニア向け労働法制の整備や、低賃金労働者等に向けた給付付き税額控除の一種である勤労税額控除の導入など、勤労インセンティブを与える仕組みを検討します。」とある。

○ 公明党の「参院選政策集」では、「医師偏在対策を進めるとともに、タスクシフティング・シェアリング（業務の移管・共同化）や勤務終了時から翌日の始業時まで一定の休息時間を設ける勤務間インターバルの導入など医師の働き方改革に向けた支援を進めます。」とある。

- 国民民主党の「政策パンフレット」では、「勤務から翌日の勤務まで一定の間隔を空ける「インターバル規制」の義務づけ、長時間労働の温床となっている「裁量労働制」の厳格化、労働時間管理の徹底、違法残業など法令違反に対する罰則の強化など、実効性のある規制を定めた「安心労働社会実現法」を制定します。」とある。
- 日本共産党の「2022参議院選挙政策」では、「残業時間の上限を「週15時間、月45時間、年360時間」とし、連続11時間の休息時間を確保します（勤務間インターバル制度）」とある。

【委員の意見】

- 硬直的すぎでは実効的な制度として定着することができない。一定の例外を認めつつ、例外を認めた場合の合理的な代替的補償措置を構想し、インターバル制度の目的・理念が実現される制度とすることが肝要。
- 名目だけの制度とならないよう、実態として運用可能な制度としつつ、目的が達成されるようにする必要がある。
- 職員の健康維持が目的であるので、場合によっては、本人の意思に反してもインターバルの確保を求めることになる。そのため、職員の意思に基づく柔軟な働き方を認めることと対立する可能性があり、両者の調整が問題となり、どのように調整するかを議論する必要がある。
- 適用外が不必要に増えない、反対に目的や理念が達成されるような実施可能な運用・制度とする。
- 公務員労働組合員を対象に2021年10月～11月に実施した「生活実態調査」（有効回答数＝7,890人）によると、超過の上限（360時間）を超える職員がなお本府省で4割超を占め、特例の720時間超の職員も存在している。
「公務労協調査」によると、「サービス残業」ありの回答の職員は14.2%、2020年（14.6%）からほとんど改善していない。「サービス残業あり」の割合は超過勤務時間が長くなるほど長い。インターバル制度導入は、サービス残業を誘発する恐れもあるため留意が必要である。業務量に比して人員が限られている実態があるため、業務分析を行った上で、他律的業務、特例業務を特定し、業務改革を行い、適正な人員数の確保を行うことを前提とすべきである。
- 勤務間インターバルは、「毎日ここまで働いても構わない上限」として扱うのではなく、できればこれをずっと下回ることが適切なものであること、やむを得ず残業・長時間勤務を行う場合に、原則超えてはならない最大瞬間風速値のような基準であること、を制度導入や運用の際に繰り返し周知していくことが非常に重要である。（EU基準のインターバル11時間であっても、そもそも最低限の生活時間＋通勤時間の想定になっているこ

とに留意すべきである)。

- 一定の条件下で適用外とされる可能性が高い「他律部署」の定義の適応厳格化、「他律的業務」の適用範囲の見直し・限定が必要と考える。本府省の他律部署は77.0%（令和元年度末時点）であったり、（通常）国会対応業務の一部（でしょうか？）が他律的業務とみなされていることにより、勤務間インターバルだけでなくその他の多様な働き方の各制度の形骸化と、健康管理の観点から制度の悪用につながる（他律的業務であれば、健康管理の観点からの諸条件もすべて免除になる）ことを懸念している。

【職員団体の意見】

- 「勤務間インターバル」の導入や労働時間の柔軟化のためには、まず現在の時間管理の実情を検証することが必要。
 - ・ 「強制的な」インターバルを設けなければ休息時間を確保できない職場があるとするならば、人員配置をはじめ職場環境がそもそも問題。
 - ・ 勤務間インターバルの導入が、業務の後ろ倒しや持ち帰り残業につながらないよう、超勤の抑制を始め総労働時間の削減も同時に図る必要。（公務員労働組合連絡会）
- 勤務間インターバルを導入して、朝の勤務みなし時間を設定することよりも、勤務開始時刻前の朝の「サービス残業」を、勤務時間としてカウントし、終業時間（帰宅時刻）を繰り上げることのほうが現実的ではないか。（公務員労働組合連絡会）
- 深夜残業に及んだ場合などはインターバル時間を設けるべきだが、そもそも業務量と必要な定員にミスマッチがあり、慢性的な超過勤務が発生している場合は、問題解決にならない。（公務員労働組合連絡会）
- 勤務間インターバル制度の導入は、より一定時間の休息時間の確保ができる環境となりうる一方、人員が少ない中では、勤怠管理担当者の事務負担が大きくなることも予想される。（公務員労働組合連絡会）
- 何らかの形での「勤務間インターバル」は必要なことであると認識するが、それを成立させるためにも余裕のある職場環境・人員の確保が必要。（公務員労働組合連絡会）
- 勤務間インターバル制度の導入に当たっては、地方出先機関を含めた全職員に対する客観的な勤務時間管理を義務化し、現行の超過勤務の上限規制（人事院規則）を強化した上で導入しなければ、その実効性を担保できないと考えます。（日本国家公務員労働組合連合会）

【論点】

- 現在の職員数及び総人件費の下で、勤務間インターバルを導入することとなれば、行政ニーズに対応するために投入される国家公務員の勤務時間に影響を与える可能性がある。

こうした中で、各府省において、業務の「断捨離」や優先順位の明確化、デジタルを

活用した業務プロセスの改善（BPR）、繁忙部署への人員の重点配置など、一層の業務改革に取り組むことが必要ではないか。

- このほか、勤務間インターバル制度の導入に伴い必要な施策として、例えば、業務量に見合った人員配置（定員の増加等）、インターバル時間と重複した正規の勤務時間の給与上の取扱い、職員一人一人の能力向上を図る観点からの学びの支援などの措置についてどう考えるか。

- 勤務間インターバル制度を導入する場合の前提条件として、上記以外に次のようなことが必要ではないか。
 - ① より実効性のある制度となるよう職員団体や各府省と丁寧な意見交換を行うこと
 - ② 勤務間インターバルを確保しやすい環境を整えるため次の点に取り組むこと
 - ・ 各職員の勤務間インターバルの確保に関する管理職員等のマネジメントが適切に行われるよう、研修等を通じて勤務間インターバルを確保する必要性を管理職員等に認識させるとともに、マネジメント能力の強化を図ること
 - ・ 「令和4年度における人事管理運営方針について（令和4年3月30日内閣総理大臣決定）」において、「職員の在庁時間（略）を正確に把握するため、業務端末の使用時間の記録等を利用した勤務時間の状況の客観的把握を、引き続き着実に実施する。また、取得したデータを長時間労働の是正に向けて効果的に活用する。」、「地方支分部局等についても、業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な方法を遅滞なく措置するよう、計画的に導入を進める。」とされているところであり、当該方針に沿った取組を着実に進めていくこと
 - ・ 中間報告でも言及したとおり、職員の勤務時間の正確な把握のための機能などを備えた勤務時間管理のシステム化を速やかに進めていくこと
 - ・ 人事院としても、長時間労働の是正に向けた指導を徹底するため、本年4月に新設された勤務時間調査・指導室において、公務における長時間労働の是正に向けた取組を着実に進めていくこと

論点2 勤務間インターバルを確保する目的・理念

【現状認識】

〔公務〕

- 現行制度上、勤務間インターバルに関する明文の規定はないが、勤務時間の事務の実施に関し、職員の健康への配慮について、勤務時間法令上には次のような規定がある。
 - ・ 各省各庁の長は、勤務時間、休日及び休暇に関する事務の実施に当たっては、公務の円滑な運営に配慮するとともに、職員の健康及び福祉を考慮することにより、職員の適正な勤務条件の確保に努めなければならない。【勤務時間法第4条】
 - ・ 各省各庁の長は、職員に超過勤務（…略…）を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を書しないように考慮しなければならない。【人事院規則15-14第16条】
 - ・ 各省各庁の長は、…（略）…に規定する時間又は月数を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、…（略）…。【人事院規則15-14第16条の2の2】
- 勤務間インターバルに関する運用上の方針・指針等は、次のとおり。
 - ・ フレックスタイム制や早出遅出勤務（※）の活用により、職員の心身の疲労回復や健康維持のために必要な時間（勤務間インターバル）の確保に組織的に取り組む。【令和4年度における人事管理運営方針について（抄）】

（※）各省各庁の庁が勤務時間の割振りを行うに当たっては、超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、公務の運営に支障を来さない範囲内で、業務の繁閑に応じて勤務時間の始業時刻を日ごとに弾力的に設定する早出・遅出など、弾力的な勤務時間の割振りを必要に応じて実施すること
 - ・ 各府省等は、フレックスタイム制等の活用等により、職員の心身の疲労回復や健康維持のために必要な時間（勤務間インターバル）の確保に組織的に取り組む。【国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（抄）】
 - ・ 勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。【過労死等の防止のための対策に関する大綱（抄）】
 - ・ 過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、

勤務間インターバル制度について、数値目標を設定する。公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。【過労死等の防止のための対策に関する大綱（抄）】

〔民間法制〕

○ 民間法制においては次の規定がある。

- ・ 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、(略)、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、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。【労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（抄）】
- ・ 勤務間インターバル(略)は、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ことから、その導入に努めること。【「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）（抄）】

○ 厚生労働省の「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」では、「勤務間インターバル制度の意義」と「導入により得られる効果」について次のような記載がある。

- ・ 制度の意義 …… 「働き方改革関連法」に基づき労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が導入されました。しかし、規制の具体的方法が、「1ヶ月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」であるため、“特定の日”や“特定の期間”に労働時間が長くなり、十分な休息時間がとれない等の事態を防ぐことができません。つまり、時間外労働の上限規制では「従業員が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保する」ことの十分な実現が難しいということです。そのため、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を毎日設けるための勤務間インターバル制度が必要なのです。

勤務間インターバル制度の導入には、もう1つ重要な意義があります。それは、企業、従業員ともにこれまでの労働時間中心の考え方を変え、「休息の重要性を理解する」という効果が期待できることです。また、企業が従業員に対して休息の重要性を伝えることにもつながります。

- ・ 導入により得られる効果 …… ①従業員の健康の維持・向上、②従業員の確保・定着、③生産性の向上

〔EU労働時間指令〕

- EU労働時間指令においては次の規定がある。
 - ・ 職場における労働者の安全、衛生、健康の改善は、純粋に経済的な考慮に従属すべきではない。【指令前文第4項】

〔研究会においてヒアリングを行った企業等の目的・理念〕

- 勤務間インターバルに関するヒアリングを行った企業等における目的・理念は、次のとおり。
 - ・ 突発的な事態への対応時にも、次の勤務までに十分な休息時間を確保する。長時間労働の抑制よりも突発的な事態に対応することが制度の本来の趣旨。(本田技研工業株式会社)
 - ・ 深夜勤務における負担軽減につながっており、メリハリある働き方や安定的な生活サイクルを作り出す。(本田技研工業株式会社)
 - ・ 健康確保や生産性向上の観点。(株式会社日立製作所)
 - ・ 疲労リスク管理の方策のひとつであり、日周性疲労からの回復に必要な睡眠を確保するため。(国土交通省航空局)

【委員の意見】

- 労働者の健康確保を図るという労働時間規制の原初的目的を、柔軟な（定時に終了するとは限らない）働き方を認めつつ実現するという理念が一つ。それとともに、労働から解放された私生活時間を確保するという健康確保のみには還元できないもう一つの理念も想定しうるかもしれない。
- 職員の休息の確保や公務労働（サービス）の能率性や質の確保が考えられる。
- 疲労回復時間を確保することによる職員の健康の維持が目的。
- 一義的には、長時間労働の是正、過労死等の防止、生活時間・睡眠時間の確保など、公務労働における健康及び福祉の確保が目的であると考えられる。インターバルの導入により、労働市場における公務の魅力を高め、公共サービスの質を維持することも、目的に含めてもよいのではないかと考えている。
- 健康確保、事故の防止（安全面の確保）
- 勤務終了から次の勤務を開始するまでに、一定の時間（休息時間）を確保することで、勤務者の生活時間や睡眠時間の確保が可能となり、過重労働防止やワーク・ライフ・バランスの実現に資するもの。長時間労働を是正する上でも有効な方法となりうるものである。
- 勤務間インターバルは、主に身体的・精神的な疲労回復と健康確保の観点から本人の休養時間を確保する、ということが本来の目的と考えられる。加えて、家庭・地域での活動（生活時間）や自己研鑽の時間を確保するというワーク・ライフ・バランスの観点

からも(これらを行っても本来必要な休養時間を圧迫しないために)、必要と考えられる。後者は健康確保だけでなく、公務サービスに必要な継続的な高スキル人材確保に資するという観点も含む。

- 広義的には、国家公務員も公務労働(サービス)提供者としての立場だけではなく、一国民・生活者として「ライフ」(短期的には、生活/長期的には、人生)の時間を確保し、その体験の積み重ねをもって公務労働へ還元することも、勤務間インターバル確保の大きな目的と考える。

【職員団体の意見】

- 職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの確保という観点が最も重要であり、勤務間インターバルはこれらを担保するための手段であるということが大前提。(公務員労働組合連絡会)
- 職員の健康保持の観点から、国公労連はかねて勤務間インターバル制度導入を要求しており、現情勢を踏まえた導入に賛成です。(日本国家公務員労働組合連合会)

【論点】

- 公務の方針・指針や民間法令等における規定を踏まえ、勤務間インターバルを確保する目的・理念、期待される効果についてどう考えるか。

【例】〔目的・理念〕

- ・ 職員の生活時間や睡眠時間を十分に確保することにより、職員の健康を維持するとともに、仕事と家庭生活をより両立しやすくし、仕事と生活の調和がとれた働き方とするため

〔期待される効果〕

- ・ 職員の健康が維持され、仕事と生活の調和がとれた働き方ができる職場であることは、多様な有為の人材の確保にも資すること
- ・ 職員一人一人がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することになり、ひいては、公務能率の一層の向上にも資すること

論点3 勤務間インターバルの時間数はどのような考え方で設定すべきか。

【現状認識】

〔公務〕

- 公務における超過勤務の状況は次のとおり。
 - ・ 本府省の他律部署で月100時間未満の上限を超えた職員は13.8%、2～6箇月平均80時間以下の上限を超えた職員は18.1%（令和2年度）
 - ※ 職員が従事した特例業務として、各府省から報告があった主なもの
大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉、新型コロナウイルス感染症対策関連業務、予算・会計関係業務、人事・給与関係業務、国会対応業務
 - ・ 平均年間超過勤務時間数は、本府省は383時間、本府省以外は179時間、全体（本府省+本府省以外）は217時間（令和3年）
 - ・ 1日当たり平均超過勤務時間数は、本府省は1時間36分、本府省以外は42分、全体は54分（令和3年）
 - ・ 他律部署の上限基準である「年間720時間」について、これを1日当たりの平均超過勤務時間数に換算すると2時間57分となる。同様に、自律部署の上限基準である「年間360時間」について、1日当たりの平均超過勤務時間数に換算すると1時間28分となる。
- 一般職国家公務員の片道通勤時間の状況は次のとおりであり、約7割の職員が1時間未満の通勤時間（1時間30分未満で見ると約9割）

	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 1時間15分未満	1時間15分以上 1時間30分未満	1時間30分以上
全国	35.3%	33.7%	12.8%	9.4%	8.7%
一都三県	14.6%	42.4%	18.9%	13.9%	10.2%
一都三県以外	50.2%	27.6%	8.5%	6.1%	7.6%

〔民間〕

- 厚生労働省の「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」では、「インターバル時間数の設定」について次のような記載がある。
 - ・ インターバル時間数は、労働時間は、もちろんのこと、通勤時間や睡眠時間、生活時間等も考慮して設定します。

- ・ 通勤時間はインターバル時間に含まれます。そのため、インターバル時間数の設定にあたっては、従業員の通勤時間を考慮し、「休息が確保できているか」という視点に立つことが重要です。

○ 厚生労働省の「自動車運転者の勤労時間等の改善のための基準の在り方（報告）（令和4年9月27日）」（労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会）では、自動車運転者の休息期間について、次のように報告されている。

- ・ 休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

○ 厚生労働省の「中間取りまとめ（令和2年12月22日）」（医師の働き方改革の推進に関する検討会）では、医師の勤務間インターバルについて、次のように報告されている。

- ・ 連続勤務時間制限は、労働基準法上の宿日直許可を受けている場合を除き、28時間までとする。勤務間インターバルについては、当直及び当直明けの日を除き、24時間の中で、通常の日勤後の次の勤務までに9時間のインターバルを確保することとする。当直明けの日（宿日直許可がない場合）については、連続勤務時間制限を28時間とした上で、勤務間インターバルは18時間とする。当直明けの日（宿日直許可がある場合）については、通常の日勤と同様、9時間のインターバルを確保することとする。

- ・ 連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを実施できなかった場合の代償休息の付与方法については、対象となった時間数について、所定労働時間中における時間休の取得又は勤務間インターバルの延長のいずれかによることとするが、疲労回復に効果的な休息の付与の観点から以下のような点に留意する。

- ・ 勤務間インターバルの延長は、睡眠の量と質の向上につながる
- ・ 代償休息を生じさせる勤務の発生後、できる限り早く付与する
- ・ オンコールからの解放、シフト制の厳格化等の配慮により、仕事から切り離された状況を設定する

また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

○ 労働基準法において、使用者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を実施しなければならないこととされている。

このうち、「③選択的措置」については、4つの措置のいずれかを実施しなければならないこととされており、その措置の一つにインターバル措置に関するものがある。概要は次のとおり。

- ・労働者ごとに始業から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を確保し、かつ、深夜労働をさせる回数を1箇月について4回以内とすること

○ 「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（令和3年7月16日）」（厚生労働省）において、労働者の1日の生活時間と睡眠時間、労働時間との関係について、次のように報告されている。

(I) 労働者の1日の生活時間と睡眠時間、労働時間との関係

日本の有業者の平均的な生活時間を調査した平成28年の社会生活基本調査（図4-5）によると、15歳以上の有業者の平日の睡眠時間は7.2時間、仕事時間は8.1時間、食事、身の回りの用事、通勤等の生活に必要な時間（食事等の時間）は5.3時間となっている。

これを前提とすると、現時点においても、1日6時間程度の睡眠が確保できない状態は、1日の労働時間8時間を超え、4時間程度の時間外労働を行った場合に相当し、これが1か月継続した状態は、おおむね80時間（※1）を超える時間外労働が想定される。

また、1日5時間程度の睡眠が確保できない状態は、1日の労働時間8時間を超え、5時間程度の時間外労働を行った場合に相当し、これが1か月継続した状態は、おおむね100時間（※2）を超える時間外労働が想定される。

（※1）24時間から、生活を営む上で必要な睡眠（6時間）・食事等・仕事（法定労働時間8時間及び法定休憩時間1時間）を引いた時間数に1か月の平均勤務日数 21.7 日に乗じた概数。

（※2）前記の睡眠を5時間として同様に算出した概数。

<平成28年社会生活基本調査>

（男女，15歳以上，有業者（主に仕事），平日）

睡眠 7.2	食事等 5.3	仕事 8.1	余暇 3.4
--------	------------	-----------	-----------

（注）1 食事等は、食事、身の回りの用事、通勤等の時間である。

2 余暇は、趣味・娯楽、休養・くつろぎ等の時間である。

図4-5 労働者の1日の生活時間

〔EU労働時間指令等〕

- EU労働時間指令においては「加盟国は、全ての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間の休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。」とされている。
- イギリス、ドイツ及びフランスでは、公務におけるインターバル時間数は、24時間ごとに連続11時間以上とされている。

〔研究会においてヒアリングを行った企業等の時間数設定の考え方〕

- 勤務間インターバルに関するヒアリングを行った企業等における時間数設定の考え方等は次のとおり。
 - ・ 各事業所の仕事の特性や通勤事情を考慮し、休息時間を領域毎に設定（本田技研工業株式会社）
 - ・ 在宅勤務の普及等の働き方の変化に伴い、通勤時間等、出社を前提としたインターバル（11時間）の設定について見直しの検討が必要（株式会社日立製作所）
 - ・ 有識者らによる検討会において、トライアルの結果等を検証し妥当性について議論した結果、本邦における航空管制官の「勤務間インターバル」を最低11時間と規定した。勤務間インターバル11時間の内訳は、睡眠時間8時間、通勤時間2時間（片道通勤時間1時間×2）、食事等の生活時間1時間（国土交通省航空局）

【委員の意見】

- テレワークを実働時間規制とするか（そのことによって様々な問題も生ずる）、民間における事業場外労働や裁量労働のような「みなし時間制」とするかという基本問題との関係も含めて、インターバル規制は考える必要があるだろう。
- 休息確保という観点からは通勤時間も考慮すべきといえる。ルール設定にあたり、ルールとして分かりやすいことも重要と考えるが、テレワークの頻度が高い部署等においては通勤時間を除くことを許容する設計とすることも考えられる。
- 諸外国で多い値は11時間。民間企業の時間外労働の上限は最長4時間程度（月80時間）のため、所定内8時間+残業4時間=12時間勤務になることを鑑みると、11時間は確保されることが望ましいように考えられる。（最長勤務との関係は後述）しかしながら運送業界が9時間としていることを考えると現実的な時間は9～10時間程度かもしれない。通勤時間を考慮するのは難しいのではないかと。健康・安全面からは通勤時間以外の時間が十分確保されることが望ましい。しかし、通勤時間は労働者の居住地の選択に依存し、「電車の中で寝て、自然豊かなところに住みたい」などの労働者も存在しえよう。ま

た、これまで、通勤時間は指揮命令下でないなど条件が満たされている場合は労働時間とは捉えられてこなかったことを考えると考慮するのは難しいと考える。

テレワークの場合もオフィス労働者と同程度の「つながらない時間」などの確保が望ましいと考える。他方で、テレワークにより短時間ではなく通常の労働時間が確保でき、「マミートラック」に異動させられずキャリア形成ができるとの報道もあり、「つながらない時間」を<連続>で確保すべきかは悩ましい。

- 通勤時間を考慮すべきと考える。これは、通勤中は疲労回復をしないという考えが前提となっている。テレワークの場合は通勤時間を考慮する必要はないが、テレワークをしていない時間でも、育児や介護に従事していると実質的に疲労は回復せず、むしろ蓄積していくのではないか。

- インターバル時間には通勤時間が含まれる。インターバル時間の設定にあたっては、「休息が確保できているか」という観点に立つことが重要である。

テレワークもオフィス勤務と同一の考え方で制度を適用すべきである。在宅勤務、サテライトオフィス勤務等通勤時間が削減されるため、勤務者にとってプラスの効果があると考えられる。

- 通勤時間は、労働に伴って発生し強いられるものであり、労働時間とは同等ではないかもしれないが精神的身体的疲労をある程度伴うものという前提に基づいて考える。そのため、インターバル時間の設定には、(一定頻度での通勤・出勤勤務が前提であれば、週2-3回テレワークするなどのハイブリッド勤務もここに含める) その勤務地における通勤時間の平均値(または中央値)も併せて考慮すべきである。地域によってインターバル時間の設定を多少変えた設定にすることもあり得る。

インターバル時間の実際の案としては、各種健康影響に関する研究やEU基準を考慮すると、最低11時間が適切と考える。(平均/中央通勤時間値が長い地域においては、もう少し長く、例えば12時間でもよいと考える)

一方、ほぼ毎日テレワークで勤務することが前提の場合は、基本的には上記と同様としつつ(本来の通勤時間を、本人の生活時間・自己研鑽・健康増進活動等にあてることができるというテレワークに伴うメリットを、インセンティブのような位置づけにしてはどうか)、上記と異なり労働に伴い強いられる通勤がないため、一定の条件下ではインターバル時間を1-2時間程度短くすることも可能とする制度設計(特例条件の付加)を行ってもよいのではないか。ただし、制度の趣旨を鑑みると、ほぼテレワークをしている=インターバル時間が短くて良い、という単純なものとして受け取られないような制度設計や説明が必須である。

【職員団体の意見】

- 勤務間インターバルの時間は、ILO等が示す「11時間以上」とすべき。(公務員労働組合連絡会)

- 夜勤明けのインターバル、16時間勤務後（交代制等勤務における連続時間勤務の上限）のインターバルについては、より長時間のインターバルを設定すべき（公務員労働組合連絡会）
- 「交替制勤務者をはじめとするすべての職員について、連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を11時間以上確保すること」（日本国家公務員労働組合連合会）

【論点】

- インターバル時間数について、どのような考慮要素を総合勘案して設定すべきか。
【例】①睡眠時間、②通勤時間（特にテレワーク時）、③自宅等における生活時間、④勤務中の休憩時間

論点4 勤務間インターバルの確保方法

【現状認識】

〔公務〕

- ・ 勤務間インターバルの確保自体は制度化されていない。
- ・ 国家公務員の勤務時間は、原則として、日曜日と土曜日は週休日とされ、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を各省各庁の長が事前に割り振る。職員はこの時間を超えて勤務する義務を負わず、その場合、勤務間インターバルは通常確保されることになる。
- ・ フレックスタイム制におけるフレキシブルタイムは、7時～22時（フレックスタイム制の柔軟化後は原則5時～22時）。1日の最短勤務時間数は、6時間（フレックスタイム制の柔軟化後は原則2～4時間）と定められている一方、最長勤務時間数の定めはない。
- ・ ただし、各省各庁の長は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。なお、超過勤務を含めた1日単位の総実勤務時間の規制はない。
- ・ 現行制度では、特に長い超過勤務を抑制するとともに、超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、超勤代休時間の制度が設けられている。これは、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて超勤代休時間を指定することができるものである。
- ・ 勤務時間制度について簡素なものとなるよう求める意見が複数の府省の担当者から寄せられている。

〔民間〕

- ・ 厚生労働省の「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」によれば、勤務間インターバル制度を「正式導入している」、「試行導入している」、「正式導入・試行導入を検討している」企業64社について、50%の企業が「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」、29%の企業が「翌日の勤務開始時刻を繰り下げる」という対応を採っているとされている。また、同マニュアルにおいて、「今回把握した事例では、働いたものとみなした時間について、賃金控除を行っている例はありませんでした。」とされている。

〔研究会においてヒアリングを行った企業等の確保方法〕

(本田技研工業株式会社)

- ・ 22時を超えて時間外勤務を行う場合、翌日の出勤時間を調整し休息時間を確保する。
- ・ 22時を超える働き方が必要であると判断された場合、当日15時までに勤務終了時間と翌日の出勤時間を労働組合に通知し協議を行う。
- ・ 所定労働時間の開始時間と翌日出社調整時間との差は、勤務時間としてみなす。(みなし分の賃金に加えて割増賃金を支給)

(例) 始業9:00で翌日出社調整時間が11:00の場合、9:00～11:00の2時間を勤務したものとみなす。

(株式会社日立製作所)

- ・ 月5回以上の深夜労働を実施した場合に、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までの間に11時間の休息時間を確保する。
- ・ 11時間の休息時間のうち所定就業時間内の時間について、賃金の歩引きを行わない。(有給)

【委員等の意見】

- 民間の労働法制の考え方では、9時始業の場合に、勤務間インターバルを確保した結果、11時に勤務開始となった場合、9～11時の時間には実働していないので、客観的な(労基法上の)労働時間とならないのは当然。この9～11時の2時間について、勤務したものとしてみなすかどうかが労使間の合意で決まる(合意で決まる賃金時間の問題)。11時始業としてそれから所定労働時間労働させることも契約自由の問題。公務ではこれと同じようなアプローチで考えて良いかどうか(公務では、労基法32条のような8時間・40時間を越えて労働させてはならない、という規定がないことをどう考えるか)。
- 超過勤務を制限する実効的な方法がなければ、制度上義務としてもあまり意味がなくなるので、そうした方法を設けること自体は必要であると考え。超過勤務の原因がなにかにより制限する方法は変わってくるのではないかと考えられる。また、事後的な確保方策として、勤務したものとみなすという方法はあり得る方法であると考え。
- インターバルの確保で翌日の出勤に影響が出る状況というのは、何らかの突発的な業務への対応を強いられている場合も多いのではないかと考えられる。そのため、仮に事前申告を求める場合でも、事後修正を容易にする必要があると考え。
- 勤務間インターバルを確保できなかった場合における、代償休暇や労働時間口座休暇

(いずれも仮称)といった方法について、代償休暇の仕組みを設けておくことは必要と思われる。インターバルの対象をどの程度絞るか絞らないかにもよるが、労働時間口座休暇のような形で後で消費する場合、休息の目的が達成されないおそれもある。

- 勤務間インターバルの目的は職員の健康維持であるので、その方法により職員の健康の維持が確保できるのであればよいのではないか。
- 勤務間インターバルの時間は、「睡眠時間、通勤時間(片道)、起床後・就寝前の準備時間」を勘案して決定することが望ましい。EU労働指令では、EU加盟国すべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間のインターバル時間を確保するために必要な措置を設けることとされている。
- フレックスタイム制でコアタイムを定めている場合には、インターバル時間とコアタイムが重複した場合の対応について検討する必要がある。
- 勤務間インターバル時間と勤務時間が重複する部分は、働いたものとみなす場合と、始業時刻を後ろ倒しにする方法がある。翌日の勤務開始時刻を繰り下げること、生活時間や睡眠時間等が確保できるため、良いと考える。
- 休暇(仮称「代償休暇」として取得することは、制度の趣旨を踏まえて望ましいと考える。確保できなかった時間を貯めていき、一定の時間数になった場合に、その分休暇(仮称「労働時間口座」)を取得させることも、勤務者の健康維持・向上のための手段として同様に望ましいと考える。
- 勤務間インターバルの制度を適応する自体は主に突発対応が想定され、基本的には事後にしかわからないのではないか。そのため事前確保は難しく、インターバル確保が結果的に翌日必要となると想定される前日就業直前に申告することが現実的と思われる。
- 働き方の多様化を認める中で中抜け時間も柔軟に認める場合でも、継続する生活時間帯のばらつきやそれによる睡眠時間の圧縮が健康障害につながる可能性があるため、原則として勤務間インターバルの時間は変えるべきではない。

(極端な生活時間帯の想定例として、9時勤務開始～16時頃にいったん業務中断し、21時頃から業務再開して24時まで勤務継続、睡眠時間が2時～6時の4時間になるなど。昼休み1時間想定で勤務時間は9時間であり一見公務と生活時間の両立ができているようであるが、長期継続すると健康障害を起こす可能性が高い。)

実勤務時間以外に、「拘束時間(所定の昼休みや一定の中抜けを含む勤務時間全体の仮称)」として、中抜け時間に関する一定の歯止めを設けてはどうか。

- 勤務間インターバル制度そのものだけでなく超過勤務や交替勤務を想定した運用を行う場合、実効性を担保するためには、すべての制限や条件を満たして勤務するための、簡易に直近一定期間の将来勤務時間(の長さ、時間帯)設定予測ができるシステム導入が必要と考える。
- 勤務間インターバルを確保することで、連日勤務時間帯が後ろにずれこんでいくことの内容にシステム設計を行うことが必要であるため、勤務間インターバル時間と勤務時

間が重複する部分を、勤務したものとみなし、翌日の勤務開始時刻をその分繰り下げることは適切である。適応にあたって、国民の理解を得るためにどのように説明するかは十分な準備が必要である（反対意見によって導入が見送られることがないように）。

- 疲労回復・健康確保の観点から、代償休暇は必要と考える。また、原則として勤務間インターバルを確保できなかった日からできるだけ早い時期にその休暇を使用させることが必要と考えるが、そのほかにも以下のような使用方法も試行期間中に認め、その有用性の程度について検証してはどうか：過度な連続勤務にならないよう縛りをかけた上で、一定期間中に1日1時間単位でとれるようにしてはどうか（たとえば、繁忙期が落ち着いた後などに、毎日1時間ずつ消費していき、業務が落ち着いている時期のまとまった期間に早く帰ることも可能とするなど）。
- 労働政策研究・研修機構の報告によれば、ドイツの「労働時間口座制度」はその口座の管理裁量が小さい場合は、労働者側の評価が低いとのことである。公務サービスの場合、管理裁量が低いと思われるので、同口座制度を適応するにはデメリットを減らす工夫が必要となりそうである。
- 論点4の時間数および導入目的によるが、フレックスタイム制で翌勤務とのインターバル時間が確保できない場合に対応しなければならないとすると、フレックスタイムが使い辛くなると考える。1日の最長勤務時間まで働く場合が労働者の選択ではなく発生するのであれば、翌勤務との間のインターバルは必要であり、予算などの一時的繁忙期であれば、繁忙期後に代替休暇が必要ではないか。
- 翌日の勤務開始時刻繰り下げは、翌夜～翌々日のインターバルが確保できないか、あるいは健康面・事故防止を目的とするのであれば意味をなさないのではないか。そうすると、勤務間インターバル時間と勤務時間が重複する部分を勤務したものとみなす必要がでてこないか。
- 代償休暇は健康確保・事故防止の点から良いと考える。労働時間口座休暇は、民間企業の「代替休暇制度」のようなものか。その場合、労使協定や取得は労働者の任意となっているため、公務員についても同様の扱いが良いように感じる。

【職員団体の意見】

- 勤務間インターバル制度の導入は、より一定時間の休息時間の確保ができる環境となりうる一方、人員が少ない中では、勤怠管理担当者の事務負担が大きくなることも予想される。（公務員労働組合連絡会）
- 勤務間インターバル制度を導入し、インターバル時間を確保すると翌日の始業時刻より勤務開始が遅くなってしまう場合には、職務専念義務を免除する又は勤務したものとみなす等、制度の趣旨を踏まえて翌日の終業時刻が後ろ倒しにならない仕組みが必要です。超過勤務した分だけ翌日の勤務時間を後ろ倒しにしていくことは、制度の目的である職員の健康と安全確保の観点から問題が大きいことに加え、現行の勤務時間管理とも

整合的でないと考えます。(公務員労働組合連絡会)

- 勤務間インターバル制度の導入に当たっては、地方出先機関を含めた全職員に対する客観的な勤務時間管理を義務化し、現行の超過勤務の上限規制(人事院規則)を強化した上で導入しなければ、その実効性を担保できないと考えます。(日本国家公務員労働組合連合会)

【論点】

1. インターバル確保のためにどのような措置が考えられるか

〔事前的措置〕

- インターバルに配慮した正規の勤務時間の割振りを義務付けることも考えられるが、超過勤務を命ずる場合を考慮すると、正規の勤務時間の割振りだけではインターバルを確保することはできないケースが生じることを踏まえ、超過勤務命令を制限することにより勤務間インターバルを確保することについてどう考えるか。

(留意点)

ただし、前日の勤務終了時刻が遅く、かつ、フレックスタイム制などにより翌日の正規の勤務時間の開始時刻が早い場合は、超過勤務命令の制限だけでは、インターバルを確保できない場合が生じ得る。

- 超過勤務命令を制限することにより勤務間インターバルを確保する場合、どのような措置が考えられるか。

【例】

- ・ 1日当たりの超過勤務命令の上限を設定する方法
24時間から正規の勤務時間及び休憩時間とインターバルの時間数を差し引いた時間を超えて超過勤務を命じてはならないという規制(1日の総実勤務時間の規制)を行う方法
※仮に、正規の勤務時間が7時間45分で、休憩時間が1時間、インターバル時間が11時間の場合、「超過勤務を命じることができる時間」は4時間15分(24時間-11時間-7時間45分-1時間)までとなる。正規の勤務時間の終了時刻が19時とすると、23時15分までしか超過勤務を命ずることができない。
- ・ 深夜勤務に該当する22時以降に超過勤務を命ずることを原則として禁止する方法

(留意点)

- ・ 現在の超過勤務の上限(年間360時間、月45時間など)は、月単位及び年単位の超過勤務時間の規制であり、日単位の規制はない。
上記の措置は、事実上、1日単位の超過勤務時間の規制となり、特に「1日当たりの超過勤務命令の上限を設定する方法」の「超過勤務を命じることができる時間数」の設定次第では、「他律部署」の基準である「月100時間・年間720時間」よりも、超過

勤務を命じることのできる時間の総量が少なくなる。

また、「1日当たりの超過勤務命令の上限を設定する方法」について、フレックスタイム適用職員は、日によって正規の勤務時間に長短が生じる場合がある。その場合、正規の勤務時間等との差し引きで得られる、1日当たりの「超過勤務を命じることができる時間数」は日ごとに異なることとなる。特に、フレックスタイム制による割振りにより正規の勤務時間が長い日となった場合、超過勤務を命ずる余地のない日が発生するケースが生じ、適切な公務の運営に支障を来すおそれがある。

- ・ 前述のとおり、超過勤務命令の制限だけでは、インターバルを確保することができない場合もあり得るため、勤務時間の割振りについても、インターバルに配慮して行うことが求められる。

- 現在の超過勤務の上限規制においても、必要な行政サービスの提供を中止することはできないことを踏まえ、上限を超えて超過勤務を命じることができる「特例業務」（大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの）に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命じることができるとされているところ、上記の措置について、「1日当たりの超過勤務命令の上限を超えて例外的に超過勤務できる場合」又は「22時以降も例外的に超過勤務できる場合」を設けることの必要性についてどう考えるか。

仮に例外的に超過勤務できる場合を設ける場合、その業務の対象を、現在の超過勤務の上限規制の「特例業務」と同範囲としてはどうか。

〔事後的措置〕

- 上記のインターバル確保のための事前的措置のほか、事後的にインターバルを確保する方法についてどう考えるか。

【例】

- ・ 翌日の正規の勤務時間の開始時刻を繰り下げる方法
- ・ 翌日の正規の勤務時間の開始時刻は繰り下げず、インターバル確保に必要な時間帯に「正規の勤務時間」が含まれている場合、その重複した正規の勤務時間については勤務したことを認める方法
(勤務したものとみなす方法や、インターバル時間と重複した正規の勤務時間について勤務しないことを認め、その時間分の基本給(俸給月額)を減額する方法が考えられる。)

- 翌日の正規の勤務時間の開始時刻を繰り下げる方法

(留意点)

勤務時間の割振りの変更が必要となるため、例えば、当初の見込みよりも超過勤務が長時間に及び、深夜の時間帯に差し掛かって初めてインターバルを確保することができないことが明らかとなった場合、翌朝までに割振りの変更の手続をすることが難しくなると考えられる。

また、正規の勤務時間の開始時刻が後ろ倒しされれば、通常は、正規の勤務時間の終了時刻も後ろ倒しになるため、勤務の終了時刻がその分遅くなってしまう。その翌日以降もインターバルを確保し続けるとなれば、この状況が続くことになる。

ただし、超過勤務せざるを得ない状況が、長期間継続するのではなく、短期間（1～2日程度）であれば、インターバルを確保し続けなければならない状況が長期間続くことはない。

- 翌日の正規の勤務時間の開始時刻は繰り下げず、インターバル確保に必要な時間帯に「正規の勤務時間」が含まれている場合、その重複した正規の勤務時間については勤務しないことを認める方法

【「勤務したものとみなす方法」の留意点】

- 前述のとおり、民間企業全体で見した場合、勤務間インターバルの導入状況が5.8%という状況にあり、民間準拠の観点からは、9割を超える民間企業が制度を導入していない点に留意する必要がある。

一方で、厚生労働省の導入・運用マニュアルでは、「インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱い」として考えられる対応の一つとして、「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」ことを挙げており、「今回把握した事例では、働いたものとみなした時間について、賃金控除を行っている例はありませんでした」とされている。

また、既に制度導入等している民間企業で見ると「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」とする企業が50%とするデータがある。こうした状況において、

- ① 実際は勤務していない時間についても、基本給（俸給月額）が減額されることなく満額支給されること
 - ② 勤務間インターバルにより一定時間の休息を確保でき、かつ、上記①の満額の基本給（俸給月額）と超過勤務時間数に応じた超過勤務手当（特に22時以降の勤務については支給割合がより高いもの）の双方が支給されること
- についてどう考えるか。

- 上記①②の状況は、職員側からみた場合、長時間労働をしようとするインセンティブにもつながるおそれがある。公務における超過勤務は、超過勤務命令が前提となる

ことから、上司による超過勤務の必要性の精査がより重要となる。

※「重複した正規の勤務時間について勤務しないことを認め、その時間分の基本給（俸給月額）を減額する方法」の補足

「勤務したものとみな」された時間分については、当然に給与が発生するものと考えられるが、単に、勤務しないことを認める（＝職務に専念する義務を免除する（以下「職専免」という。））のであれば、勤務しないことを認められ、かつ、実際に勤務しなかった時間分の給与は無給とする取扱いも可能である※。

※職専免の代表的な例として有給の年次休暇があるが、そのほか、無給の休暇である介護休暇も存在する。

〔「勤務したものとみなす方法」と異なる点〕

職専免とする際、休暇と同様、「申請」と「承認」の手続を経ることが必要となれば、「翌日の正規の勤務時間の開始時刻を繰り下げる方法」と同様、当初の見込みよりも超過勤務が長時間に及び、深夜の時間帯に差し掛かってインターバル確保の必要性が明らかになった時点で初めて、申請等の手続を経る必要が生じ、対応可能かどうかという点に留意する必要がある。

- 制度化を検討する場合、事前と事後のインターバル確保方策を組み合わせる制度化することについてどう考えるか。また、どちらか一方の方策のみを制度化することについてどう考えるか。

2. インターバルを確保できなかった場合の措置

- 上記のいずれのインターバル確保方策をとるにしても、勤務間インターバルが確保することができない場合を一定程度許容し、特段の措置を講じない場合を設けることについてどう考えるか。

また、許容する場合、どのような案が考えられるか。

【例】

- ・ 月●回までは許容する。
- ・ 勤務間インターバルを確保できなかった時間の累計が月●時間までは許容する。

（留意点）

基準（具体的な回数又は時間数）の内容次第ではあるものの、勤務間インターバル確保のために事後的に講ずる措置が適用される職員の範囲を、当該基準により、休息確保の必要性が高い職員に限定することとなれば、「インターバル時間と正規の勤務時間が重複している部分を勤務したものとみなす（基本給（俸給月額）を減額しない）」とする点について、関係各方面の理解をより得られやすく面もあるのではないか。

仮に回数を基準とする場合、例えば、インターバル確保に1時間足りない日が月数回あった職員と、インターバル確保に9時間足りない日が月1回あった職員について、前

者にはインターバル確保の必要性が発生し、後者にはインターバル確保の必要性が発生しないという不均衡が生じ得る。

- 勤務間インターバルを確保することができなかった場合の措置として、どのような案が考えられるか。

【例】

- ・ 確保できなかった時間分について、一定期間内に取得させなければならない休暇（仮称「代償休暇」や、確保できなかった時間を貯めていき、一定の時間数になった場合に、その分取得することのできる休暇（仮称「労働時間口座休暇」）等）

また、休暇を設ける場合、次の点についてどう考えるか。

- ・ 代償休暇であれば、「一定期間」をどれくらいの期間とするか。
- ・ 労働時間口座休暇であれば、「一定の時間数」を、超勤代休時間の指定単位である「4時間」又は「7時間45分（1日）」とすることについてどう考えるか。

また、インターバルを確保できなかった時間数を積み上げる際、1分単位で積み上げていくのか。また、「労働時間口座休暇」の権利を取得した場合、いつまでに休暇を取得しなければならないこととするか。

- 勤務間インターバルを確保できなかった場合の措置のみで、インターバルの目的を達成することができるか、事前又は事後の確保方策と組み合わせて制度化する必要があるかどうかといった点について、どう考えるか。

論点5 勤務間インターバルの適用範囲

【現状認識】

〔公務〕

- ・ 公務において勤務間インターバルの制度が設けられている諸外国において、その適用範囲は以下のとおり。

イギリス：軍隊・警察その他市民保護サービスの特定の活動に従事する者等には適用されない

ドイツ：サービス・生産の継続性を要する業務及び鉄道関連業務の職員、シフト労働などについては例外を許可し得る

フランス：適用除外は、①人や物品の保護の必要性から行う保安・監視等、行政サービスの連続性を保つ必要がある場合、②例外的な状況下において、限定的な期間に限り、組織が適用除外にすべきと判断した場合に限定

- ・ 現在の勤務時間法において、特別な取扱いがなされている職員類型としては、おおむね以下のものが挙げられる。

- ・ 他律的業務の比重が高い部署（他律部署）の職員（通常より高い超勤上限）
- ・ 特例業務に従事する職員（例外的に上限を超えて超過勤務を命じることが可能）
- ・ 交替制勤務職員（特別の形態による勤務、フレックスタイム制の適用除外等）
- ・ 妊産婦である職員、年少職員（深夜勤務の制限等）
- ・ 障害のある職員（障害の特性等に応じた早出遅出勤務等）
- ・ 育児・介護に従事する職員（育児短時間、育児時間、介護時間等）
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員（超過勤務を命じる際の配慮等）
- ・ 研究職職員、専門スタッフ職職員、矯正医官（一般の職員より柔軟なフレックスタイム制）
- ・ 非常勤職員のうち期間業務職員（超過勤務命令の上限に関する措置が直接適用されるわけではないが、常勤職員の例に準じて取り扱う）

- ・ 超過勤務手当が支給されない管理監督職員等についても、健康保持の観点から、一般職員と同様に、超過勤務命令の上限時間の設定が適用されている。

〔民間〕

- 厚生労働省の「勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル」においては、適用

対象の設定のポイントとして次のような点を挙げている。

- ・ 勤務間インターバル制度は、従業員の健康維持・向上に資する制度であるため、すべての従業員を対象とすることが基本です。「働き方が異なる」、「勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況が異なる」等の事情により、適用対象となる従業員を限定する場合には、その理由を明確にし、従業員の理解を得るようにしましょう。
- ・ 有期雇用の従業員等、いわゆる「非正規雇用社員」と呼ばれる従業員への適用も視野に入れた検討が望まれます。

〔研究会においてヒアリングを行った企業の適用範囲〕

- ・ 国内の会社に勤める従業員のうち、労働組合員で、一般の時間管理をしながら働いている従業員が、22時を超えて時間外勤務を行う場合。(本田技研工業株式会社)
- ・ 深夜労働実施者の内、上限回数(4回/月 or 12回/3ヵ月)を超過して深夜労働を実施した社員。(株式会社日立製作所)
- ・ 今後の制度検討・運用に当たって、「海外とのやり取り(時差による深夜時間帯の対応)、製品事故や特急対応等を踏まえると、一律的にインターバル確保を義務化することは困難」との課題がある。(株式会社日立製作所)

勤務間インターバル制度の対象職員の範囲をどのように設定するのか、制度自体を適用除外とする職員の類型を設けることについてどう考えるか。

【委員の意見】

- インターバル制度自体に一定の柔軟性を認めることで、制度自体の適用除外は広く認めず、なるべく適用する、というスタンスが望ましいのでは。
- 勤務間インターバル制度について、どの程度の時間のインターバルをどの程度厳しく求めるかによって、対象職員の範囲は変わってくるのではないか。制度自体を適用除外とする職員については、そうした必要性がある職員が具体的にどのような職員であるかに照らして考えたい。
- 適用除外とする職員は限定するべき。除外とする場合も、インターバルの代わりとなる休息確保(代償休暇)の仕組みを設けるべき。
- 適用除外が広範に用いられ、制度が形骸化しないように、適切に運用することが大切と考える。また、国会や予算、災害などは工夫が必要ではないか。単に、適用除外とせず、インターバルが取れない労働者が固定しないようにするなど、導入目的に沿うよ

うな対応ができると良いと考える。

- 基本的には全員を対象とすべきである。適用除外とする職員の設定にあたっては、職種、職階、所属部門、執務地域等の様々な観点から分析することが必要である。これを踏まえて、職員の類型の設定もありうる。
- 制度の趣旨から、基本的には全職員に適用すべきである。暫定的に適用除外するケースや職種があることはやむを得ないかもしれないが、定期的な評価・試行を伴う見直しで、原則全員適用を目指す方向で制度設計が必要であると考ええる。
- 適用除外の範囲が広くなりすぎると、制度そのものが有名無実化するのではないかと懸念している。健康の確保はいかなる労働者にとっても必要不可欠なものであり、適用除外の範囲は必要最低限の範囲に留めるべきではないかと考える。(どのような業務が相当するか具体的な想定はできていないが) 業務の特性上、適用除外とせざるを得ない場合はやむを得ない場合もあるのではないかと考える。

一方、恒常的な人員不足が原因で、インターバルを設けることで業務に支障が出るような場合は、現実的には難しいかもしれないが、勤務間インターバル制度を適用すべきであると考ええる。次の論点でも挙げられている他律的業務を担う職員を念頭に置いた意見であるが、業務が他律的であるからこそ、外部からの規制で一定の制約をかける必要があると考ええる。

【職員団体の意見】

- 勤務間インターバルの適用除外の範囲は狭く設定すべき。勤務間インターバルが確保できなかった場合の措置を定めるべき(要因の整理、分析及び検証等)。(公務員労働組合連絡会)
- すでに超過勤務の上限規制において例外的な取扱いがありますが、公務の運営上、そうした例外的取扱いを一定の制限のもとに認める必要性は認識します。しかし、そうした上限規制の「例外」を具体的・数値的に縮小していく努力なしに勤務間インターバル制度を導入しても実効性に乏しい。したがって、超過勤務の上限規制を具体的・数値的に強化した上で、「他律的な業務の比重の高い部署」での勤務間インターバルをどうするか、上限時間を超える「特例」の場合の勤務間インターバルをどうするかなど、上限規制の「例外」を含む3段階(他律的業務以外／他律的業務／特例)と合わせて勤務間インターバルの「例外」についても議論すべきです。その際、勤務間インターバルの「例外」としては、通常11時間の勤務間インターバルが必要である場合に9～10時間とするなど、インターバル時間の短縮を認める方向にすべきであり、インターバル時間を設けなくてもよいといった取扱いにすべきではありません。(日本国家公務員労働組合連合会)

勤務間インターバルは、全職員共通の仕組みとして設けるのか、職員の類型ごとに設けるのか。

職員の類型として超過勤務の上限に係る区分（他律的業務、特例業務）を用いることについてどのように考えるのか。

妊産婦や年少職員、障害者など疲労回復の必要性の高い職員の取扱いについてどのように考えるか。

【委員の意見】

- 民間部門の高度プロフェッショナル制度では、週休2日に相当する完全な（36協定結んでも不可の）104日の休日+2週間の連続休暇（選択的健康確保措置の1つ）などで、労働時間規制の適用除外が認められているように、平日の勤務の自由度は認めつつ、週末等でしっかり労働解放時間は確保する働き方であれば、平日の毎日についてインターバル規制を適用しないということによいと考えるか。よいとすれば、こうした十分な休息確保を代償措置とみることになる。
- 職員の類型ごとに差を設けざるを得ないのではないか。ただし、現在の超勤上限に係る区分について、本来は、当該職員の健康維持をある程度犠牲にしてもやむを得ないほどの業務に限定されるはずであるのに、実際にはそうになっていないのではないか。例えば、災害等はそれに該当すると考えられるが、国会対応などは昔であればともかく現在そうした業務として位置づけられていることに理解が得られるのか検討する必要はないか。また、他律的かどうかの判断についての不合理な判断について統制する仕組みも必要ではないか。
- 基本的には全職員共通の仕組みとして設けることが望ましい。また、一定の例外を認めるとして、他律的業務や特例業務にこそ適用の必要が高いようにも思う。妊産婦や障害者については別の枠組みで配慮がなされており、特段プラスアルファの対応をとる必要はないようにも思われる。
- 類型ごとにすると運用面で便利そうにも感じる。他律的業務については、インターバルの導入目的によるが、「例外」とすると目的が達成されないのではないか。妊産婦や年少職員、障害者などについては、インターバルが適用されない職種があった場合に、例外としてそのような職種でも適用する、との趣旨か。インターバルが利用できることでさらにインターバルの時間を長くすることか。いずれにしても、配慮がかえって該当者の職場での働きやすさやキャリア形成に負にならないことが望ましいと考える。
- 勤務間インターバルは、趣旨を踏まえると、全職員共通の仕組みとして設けることが望ましいと考える。職員の類型として超過勤務の上限に係る区分（他律的業務、特例業務）の特定が必要である。妊産婦や年少職員、障害者などについては、そもそも所定外労働時間に執務させることは望ましくないが、制度の趣旨から考慮すると、全員が対象とすべきではないかと考える。
- 原則として全職員共通の仕組みとして設けるのが望ましい。他律的業務や特例業務に

については、論点1で記載した通りである。年少職員に関しては成長過程にありその健全な育成の観点から、特に睡眠時間の確保が成人より必要であり、そもそも成人と同様の勤務間インターバルの適応が必要になるほど長時間働かせるべきではない。勤務間インターバルの適応範囲から除外しないことを原則とするのであれば、成人より勤務間インターバル時間を長く（例えば14時間など）設定すべきである。

妊産婦や障害者などは、疲労回復の必要性の程度や長時間勤務及び勤務時間帯や生活時間のばらつきによる健康影響の個人差が大きいため、（妊産婦に関しては、人事院規則10-7において一定程度母性健康保護に関して記載があるが、それ以上に）一律であらかじめ配慮を行うのではなく、合理的配慮として個別に配慮を行うのが適切と考える。中高年齢職員（45歳以上）も疲労回復の必要性の高い職員とみなすのが適切であるが、こちらも上記同様に個人差が大きいため、個別の健康状況等に応じて合理的配慮を行うのが望ましい。

【職員団体の意見】

- 「交替制勤務者をはじめとするすべての職員について、連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を11時間以上確保すること」（日本国家公務員労働組合連合会）
- 勤務間インターバル制度のような健康・安全確保措置をとりわけ必要としているのは、「他律的な業務の比重が高い部署」で働いている職員や、「特例」を適用されている職員です。

代替可能業務か否かによる差については、どの業務が代替可能で、どの業務が代替困難であるかを客観的に判断することは難しく、代替する職員に求められる知識や能力も業務ごとに千差万別です。また、それらの判断を国家公務員が担っているすべての業務について行うことも、その適否を検証することも膨大なコストがかかり、そのために日ごろから要員不足である職場のリソースを割くことは合理的ではありません。したがって、「代替可能業務／代替困難業務」といった新たな区分をつくって勤務間インターバルの取扱いに差を設けるべきではありません。

ただし、勤務間インターバル制度の一律適用を原則とした上で、「他律的な業務の比重の高い部署」、上限時間を超える「特例」といった、現行の超過勤務の上限規制で用いている取扱いの違いに応じて勤務間インターバルの取扱いや運用を検討することはやむを得ないと考えます。（日本国家公務員労働組合連合会）

勤務間インターバル制度が適用除外される職員や短い勤務間インターバルが適用される職員について、どのような代償措置を設けるべきか。

勤務時間・休暇制度以外の対応は考えられるか。

【委員の意見】

- 民間部門の高度プロフェッショナル制度では、週休2日に相当する完全な（36協定を結

んでも不可の) 104日の休日+2週間の連続休暇(選択的健康確保措置の1つ)などで、労働時間規制の適用除外が認められているように、平日の勤務の自由度は認めつつ、週末等でしっかり労働解放時間は確保する働き方であれば、平日の毎日についてインターバル規制を適用しないということによいと考えるか。よいとすれば、こうした十分な休息確保を代償措置とみることになる。

- より緊張を要しない業務に従事させるなどの対応も考えられるが、基本的には代償休暇等によるべき。
- 議論の対象としては金銭補償だろうか。
- 代償措置は設けなければならないと考えるが、具体的措置内容については、研究会で検討していきたい。
- 制度の趣旨を踏まえると、勤務時間・休暇制度の対応が中心となる。「代償休息」の付与や、終業時刻を早める等が考えられる。EU諸国では、代替日に休息時間を繰り越したり、取得できなかった休息時間に相当する時間を補償的休憩として提供するなどの方法がとられている。
- 「長時間勤務者の医師面接」の仕組みのように、業務負荷や業務時間の程度によるリスク見積・各自の健康状況の定期的な確認も併せて必要と考えられる。ただし、医師面接や質問紙調査などの健康状況評価は、あくまでその後の対策(業務負荷調整や長時間勤務の削減)を行うことを前提とした仕組みであるため、面接や質問紙での評価を管理者にフィードバックし職場環境調整を行うことまで実行する必要がある。

期間業務職員に対する勤務間インターバル制度の導入をどう考えるか。

【委員の意見】

- 制度目的との関係や業務による負荷が期間の定めの有無により違いがないのであれば、違いを設けることには慎重であるべき。
- 期間業務職員であっても、健康の確保が必要であることには変わりはなく、もし、期間業務職員がインターバルの制限に抵触する勤務時間となる場合は、その他の職員と同様にインターバルを確保すべきである。期間業務職員を制度の対象から除外した場合、インターバルの制限に抵触した職員が処理しきれなかった業務を、期間業務職員が担う構図が生じる可能性についても懸念している。
- 導入目的によるが、健康面を目的とするならば適用に差をつけることに合理性はないと考える。ただし、運用面では、代償休暇や労働時間口座休暇を期間内に消化できない場合があり得るか。
- 特に排除する理由がなければ導入してもよいのではないか。
- 期間業務職員に対する勤務間インターバル制度の導入について、制度の趣旨から、全員対象が望ましいと考える。
- 健康確保の観点が必要な目的であるからには、期間業務職員に対しても導入することが

適切と考える。ただし、期間業務職員を勤務間インターバルの制限に抵触するほど長時間働かせることが適切かどうか、については別途考える必要がある。

【論点】

- 全ての一般職国家公務員を対象とし、適用除外を設けないとすることについてどう考えるか。
- 原則として全職員共通の仕組みとして設けることについてどう考えるか。ただし、職員類型ごとの特徴を踏まえつつ、例外的に標準とは異なる仕組みとすることについてどう考えるか。
- 仮に、標準とは異なる取扱いとする職員の類型を設ける場合、どのような職員の類型が考えられるか。

【例】

- ① 他律的業務の比重が高い部署（他律部署）の職員
 - ② 特例業務に従事する職員
 - ③ 交替制勤務職員
 - ④ 妊産婦、年少職員、障害者など疲労回復の必要性の高い職員
 - ⑤ 育児や介護に従事する職員
 - ⑥ 定年前再任用職員等
 - ⑦ 研究職職員、専門スタッフ職職員、矯正医官
 - ⑧ 期間業務職員
- また、それぞれの類型に適用する「標準とは異なる仕組み」をどう考えるか。

【例】

- ・ 勤務間インターバルの時間数を通常よりも長くする
- ・ 勤務間インターバルの時間数を通常よりも短くする
- ・ 時間数は変更せずに、勤務間インターバルを確保しなくてもよい限度（月●回、月●時間までなど）を、より厳しく設定する（インターバル制度の適用頻度を高くする）
- ・ 時間数は変更せずに、勤務間インターバルを確保しなくてもよい限度（月●回、月●時間までなど）を、より緩く設定する（インターバル制度の適用頻度を低くする）

（①他律的業務の比重が高い部署（他律部署）の職員）

他律的業務とは、業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決

定することが困難な業務をいい、業務の性質上、インターバル確保が比較的困難といえる。

一方で、このようなインターバル確保が困難な職員こそ、勤務間インターバル確保の必要性が高いといえる。

また、他律的業務の内容は様々であり、災害対応業務のような物理的な他律的業務もあれば、国会対応業務のような人為的な他律的業務もある。

以上を踏まえ、①（他律部署の職員）への勤務間インターバルの適用方法について、どう考えるか。また、その際、「物理的な他律的業務」と「人為的な他律的業務」を区別することについてどう考えるか。

留意点として、他律的業務の比重の高い部署（他律部署）の指定は、必要最小限のものとするよう人事院規則で求めており、各府省においては、この枠組みの下で具体的な運用が行われている。特に、①（他律部署の職員）への適用について、標準とは異なる仕組みとするのであれば、各府省において業務の実態に即して他律部署の指定が適切になされていることが前提となることから、各府省において範囲の指定が適切になされるよう必要な方策を講ずる必要があるのではないか。

（②特例業務に従事する職員）

特例業務とは、大規模災害への対処等、重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものであり、業務の性質上、インターバル確保が困難であり、かつ、インターバルを確保することで、国民生活に与える影響が大きい。

一方で、このようなインターバル確保が困難な職員こそ、勤務間インターバル確保の必要性が高いといえる。

また、職員が従事した特例業務として各府省から報告があった主なものを見ると、大規模災害への対処のような物理的な特例業務もあれば、国会対応業務のような人為的な特例業務もある。

以上を踏まえ、②の職員への勤務間インターバルの適用方法について、どう考えるか。また、その際、「物理的な特例業務」と「人為的な特例業務」を区別することについてどう考えるか。

留意点として、特例業務の範囲についても、上記他律部署と類似の枠組みであり、特例業務の範囲の制度的枠組みを示した上で、上限を超えた超過勤務を必要最小限のものとするよう人事院規則で求めており、各府省においては、この枠組みの下で、具体的な運用が行われている。特に、②（特例業務に従事する職員）について、標準とは異なる仕組みとするのであれば、各府省において適切な運用がなされていることが前提となることから、必要な方策を講ずる必要があるのではないか。

(③交替制勤務職員)

第8回研究会の参考資料7(交替制職場におけるインターバル確保の状況)によれば、法務省(府中刑務所)の場合、最も勤務間隔が短いケースが13時45分であり、既に一定時間の休息ができるような勤務時間の割り振りがなされている。一方、海上保安庁(横浜海上保安部)の場合、最も勤務間隔の短いケースは8時間(洋上で勤務する場合)とされており、「8時間を上回る勤務間隔とすることは、現在の職員数からすると困難」とされている。

このような事情を踏まえれば、通常の勤務間インターバルとしつつ、海上保安庁(横浜海上保安部)のように特別の事情がある場合には、標準とは異なる仕組みとすることについてどう考えるか。

(④妊産婦、年少職員、障害者など疲労回復の必要性の高い職員)

妊産婦や年少職員であれば、深夜勤務の制限等があり、障害者であれば、障害の特性等に応じた早出遅出勤務が可能であるなど、これらの疲労回復の必要性が高い職員については、既に他の制度で配慮がなされている。このため、標準とは異なる仕組みとする必要はないのではないかと。

一方で、基準となる勤務間インターバルの時間数次第では、標準とは異なる仕組みとすることも考えられる。

以上を踏まえ、④の職員への勤務間インターバルの適用方法について、どう考えるか。

(⑤育児や介護に従事する職員)

育児や介護に従事する職員については、勤務の総量規制の必要性が高く、フルタイム勤務よりも短い勤務時間で勤務することのできる育児短時間、育児時間や介護時間などの制度が既に設けられており、これらにより勤務時間を割り振れば基本的に勤務間インターバルは確保されることになるが、インターバル時間を確保する必要性については、一般職員と変わるところはないことから、標準とは異なる仕組みとする必要はないのではないかと。

(⑥定年前再任用職員等)

今後、国家公務員の定年年齢が段階的に引き上げられることになり、60歳超の職員が増加することが見込まれる。

60歳超の職員については、必要に応じて、60歳に達した日以後、短時間勤務を可能とする措置も設けられており、短時間勤務となった職員については、正規の勤務時間が常時勤務を要する官職を占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に十分留意し、超過勤務を命ずることとされている。

これらにより勤務時間を割り振れば基本的に勤務間インターバルは確保されることに

なるが、インターバル時間を確保する必要性については、一般職員と変わるところはないことから、標準とは異なる仕組みとする必要はないのではないか。

(⑦研究職職員、専門スタッフ職職員、矯正医官)

研究職職員、専門スタッフ職職員、矯正医官については、実験、観測などの業務を集中的・継続的に行う必要があることから、フレックスタイム制の適用において、職員の申告を考慮して勤務時間を割り振ることが公務の能率の向上に資すると認める場合は、一般の職員より柔軟な基準で勤務時間を割り振ることができる。これらの職員にインターバルを適用する場合、集中的・継続的に行わなければならない業務が実施できないなど、業務遂行に支障が生じる可能性がある。

このため、標準とは異なる仕組みとすることも考えられる。

他方で、インターバルの適用基準（月●回、月●時間を超えた場合、など）を設定した場合は、インターバルを確保しなくてもよい範囲内で、集中的・継続的に行わなければ業務を遂行することができるのであれば、通常の勤務間インターバルでも問題はないと考えられる。

以上を踏まえ、⑦の職員への勤務間インターバルの適用方法について、どう考えるか。

(⑧期間業務職員)

非常勤職員のうち期間業務職員については、フルタイム勤務が可能となっており、超過勤務についても常勤職員の例に準じて取り扱っているとされている。このため、インターバル時間を確保する必要性は、一般職員と変わるところはないことから、標準とは異なる仕組みとする必要はないのではないか。

- 仮に、標準の時間数よりも短い仕組みや標準の適用頻度よりも低い仕組みを設けた場合、これらの種類の職員に代償措置を講じることについてどう考えるか。
留意点として、勤務間インターバルの必要性が高いものの、業務遂行の観点から、標準の時間数よりも短い仕組みや標準の適用頻度よりも低い仕組みとすることとなった職員類型については、代償措置を講じる必要性は高いと考えられる。
- 代償休暇等を措置する場合、どのような考え方で休暇の期間を算定すればよいか。
- 一定期間までに代償休暇等を使用できなければ、「未使用の代償休暇の時間数分の給与額（又は当該額に一定割合を乗じた額）」を職員に支給する方法（休暇の買い取りのイメージ）についてどう考えるか。

論点6 勤務間インターバルの制度導入に向けての手順

【現状認識】

〔公務〕

- 現行制度上、勤務間インターバルに関する明文の規定はないが、「令和4年度における人事管理運営方針について」及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」において、「職員の心身の疲労回復や健康維持のために必要な時間（勤務間インターバル）の確保に組織的に取り組む。」とされ、運用面で勤務間インターバルを確保することが求められている。
- 各府省におけるインターバルの確保状況（令和4年8月時点）を見ると、本府省でみた場合、44府省中、勤務間インターバルを「ほぼ全職員が勤務間インターバルを確保できている」とした府省は16府省、「大半の職員が勤務間インターバルを確保できているが、一部の職員は勤務間インターバルを確保できていない」とした府省は24府省であった。
- 国土交通省航空局においては、独自の取組として勤務間インターバルを導入する際、試行運用を行っている。
- 『逐条国家公務員法』によれば、「勤務時間、休暇等についても勤務条件である以上、民間準拠の考え方が基本となる。しかしながら、民間においてもこれらの勤務条件は産業や企業規模の別によって幅があること、公務では職員のサービスの在り方とも関連するため仕事の性質や職務環境等に配慮すべき必要性が高いこと、さらに、国全体としてあるべき働き方を実現していくという政策的な見地から、公務が先導して社会一般の状況を改革することが求められる場合もあること（過去の例では、完全週休二日制への移行、ドナー休暇や介護休暇の導入など）から、給与のような官民給与の厳格な同種同等比較による民間準拠とは異ならざるを得ず、より柔軟に多様な要素を勘案することが求められる。」とされている。

※ 公務が先行したのものとして、上記のほか、出生サポート休暇（不妊治療に係る通院等のための休暇）がある。

【参考1】 過去、週休二日制に向けた検討の際、問題点の把握及び必要な対策をあらかじめ十分検討するため試行を実施している。例えば、4週5休制に向けた試行の際には、人事院総裁から内閣官房長官宛て書簡により、政府に対して試行を要請している。4週6休制及び週40時間勤務制の試行の際には、人事院事務総長から総務事務次官宛ての書簡により試行を要請している。

【参考2】 現行の人事評価制度が導入されたのは平成21年4月であるが、その導入に当たっては、人事評価に係る検討課題を確認し、制度設計に関する参考資料を得るとともに、職員の認識を高めること等を目的として、人事院及び総務省（現在は内閣人事局）が中心となって、各府省や職員団体等と意見交換を行いながら検討が進められ、累次にわたる試行が実施されている。

試行では、順次、対象となる職位、職種等を拡大しつつ、施行の前年には原則全ての一般職国家公務員を対象とするリハーサル試行を経て、平成21年4月に現行の人事評価制度が導入された。

〔民間法制〕

- 民間においては、労働時間等設定改善法により、平成31年4月1日から、勤務間インターバルの導入が事業主の努力義務とされている。

「就労条件総合調査」（厚生労働省）によれば、勤務間インターバル制度を導入している民間企業の割合は、令和4年調査で5.8%であり、前年の4.6%から1.2ポイントの増加となった。

なお、人事院において、「令和2年就労条件総合調査」のデータを用いて「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要を感じない」と回答した企業を集計対象から除いた上で、制度を導入している民間企業の割合を算出すると7.5%となり、令和2年の公表値の4.2%から3.3ポイントの増加となる。

- 厚生労働省の「勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル」においては、導入・運用のポイントとして次のような点を挙げている。

- ・ 事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するための具体的な取組は、(略)、労使の話し合いを土台とし、その上で4つのフェーズにそってPDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。
- ・ 従業員がインターバル時間を確保するためには、勤務間インターバル制度が十分に機能することが必要です。制度の導入・運用を成功させるための主なポイントは(略)3点です。

【①勤務間インターバル制度の本格導入前に、試行運用すること】

制度内容がおおよそ確定したら、本格導入前に試行期間を設けることが有効です。試行を通じてインターバル時間数や申請手続き等の制度内容の妥当性を確認し、必要に応じて見直しを行うことにより、働き方や仕事の進め方に合った制度

を導入することができます。また、導入後に留意すべきことをあらかじめ把握することができるため、円滑な運用が可能になります。

試行期間を設けた場合には、(略)「勤務間インターバル制度を設計する際の検討項目」の一覧表等も活用しながら、制度内容の一つ一つの項目について評価・検証を行います。その際には、試行対象となった従業員本人やその上長から意見を聴取するだけでなく、対象従業員と業務上の関わりを持つ従業員にも意見を求めるとよいでしょう。

【②インターバル時間の確保に向けた職場風土を醸成すること】

インターバル時間を十分に確保するためには、時間外労働を減らすことが必要です。「働く時間は有限である」との考え方に基づき、無駄な作業を洗い出し、仕事の進め方を見直す等、仕事の効率化を図りましょう。また、特定の従業員に仕事の負荷がかかっていないか等を確認し、必要に応じて仕事配分を見直すことも重要です。

さらに、そうした取組の推進には、職場の理解とともに経営層の後押しが欠かせません。経営層が従業員に対して「企業全体で従業員のインターバル時間を確保する」とのメッセージを発信することが、職場風土の醸成に効果的です。

【③インターバル時間の適切な把握・管理に向けた仕組を導入すること】

従業員のインターバル時間を適切に把握・管理できる仕組を用意することが望まれます。タイムカード等による記録、パソコンのログイン・ログアウトの時刻といった客観的な方法で勤務開始・終了時刻を把握することに加え、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までにどれだけの時間を確保できているかが一目でわかる(自動計算される)ように勤怠管理システムを改修することが期待されます。また、もし一定のインターバル時間を確保できていない従業員がいる場合、上長にそれが自動通知される仕組を組み込むとさらに有効でしょう。

なお、勤怠管理システムの改修には一定の時間・費用が必要となるケースもありますので、早めの対応が求められます。

※第8回研究会でヒアリングを実施した株式会社日立製作所においても、2018年10月から試行導入し、その後、2020年4月に正式に制度化している。

【委員の意見】

- 特に運用すべきという理由がないのであれば、制度として導入するのが内容の明確性、適切性の確保の点で望ましいのではないかと。ただ、制度化する前に運用で試行し、

問題点を洗い出すことは必要であると考えている。

- 制度化するか、努力義務にするか、超過勤務命令の際に配慮するなど運用で実現するかという点については悩ましい問題であり、実態を踏まえて検討する必要がある。公務員の休息の確保状況に係るデータ（超過勤務は全体としてみればわずかではあるものの、かなり長時間勤務されている方もいるという現状）、公務員志望者が低下しているという現状を踏まえたときに、導入することによりもたらされるプラスの影響やそれがもつメッセージ効果等を重視するならば、運用ではなく制度化（ただし対象は一定以上の超過勤務をした者に限定する？）ということが考えられるのではないかと。

民間は努力義務である中で公務先行となることについては、①仮に実態において深刻度が高いとすれば、民間企業よりも導入の必要性が高いといえること、②また、休息を確実に確保していくことは多様な労働者にとって望ましい対応といえるところ、こうした望ましい取り組みを模範的に示すという意義もあることからすれば、公務先行となる点は重視しなくても良いと思われる。

- 制度設計の不具合を事前に把握するためには、いくつかの別々の職種で一定期間の運用試行は有用に思う。また、社会的に広める意図があるのであれば公務先行はあり得るのではないかと。
- 実効性を重視するのであれば、制度化を行うことが望ましいと考える。民間企業等では「働き方改革」の一環として働き方改革関連法案に基づく労働時間等設定改善法の改正により、2019年4月以降、事業主に対して導入するように努力することが義務付けられている。公務職場を魅力的にするためにも法制化が望ましいが、制度化の前に、運用により試行を実施、試行期間後評価を行った上で、制度化することが望ましい。
- 制度化することを前提に、例えば3年間の試行期間を設定し、各職種毎に、「半年から1年の間隔で定期的に評価を行い、合わせてGood Practiceを積み重ねる」ことで、それぞれ段階的に適用範囲を拡大してはどうか。
- 運用により試行を行う必要性は、適用除外の対象範囲や、部局ごとの環境・業務内容により異なるのではないかと。公務先行で具体的に制度化することは、公務労働の魅力を高める点、制度運用のモデルを提示するという点でも望ましいと考える。

【職員団体の意見】

- 真に実効性ある制度とするなら、何らか法的な位置付けを明確にすることが必要。（公務員労働組合連絡会）

【論点】

- 勤務間インターバル制度を円滑に導入する観点から、どのような方法で導入すべきか。
 - ・ 試行を行うことについてどう考えるか
（留意点）

勤務間インターバルの制度内容によっては、制度化しなければ試行ができないものがあり得る。

制度化については、勤務時間法において勤務間インターバルの確保を各省各庁の長に義務付けるなどの骨格を定め、具体的な基準や手続は人事院規則で定めることが考えられる。

制度化する際に、勤務間インターバル制度を導入してから一定期間経過した後に、制度の見直しを行う旨を勤務時間法令に規定することも考えられる。

- ・ 当初は短めの時間数を設定し、段階的に延長することについてどう考えるか。

○ 民間における普及率が5.8%である中で、公務において勤務間インターバルを先行導入することについてどう考えるか。

【例】

論点1で整理した現状認識や委員等のご意見を踏まえれば、

- ・ 職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、ひいては、公務能率の一層の向上にも資するとともに、
- ・ 職員の健康の保持や仕事と生活の両立の推進にもつながり、公務における人材確保にも資することとなり、相応の理解と納得を得られるのではないかと整理することについてどう考えるか。

論点7 勤務間インターバルの趣旨を踏まえると、週休日の振替による連続勤務や宿日直勤務を見直す必要はないか。

【現状認識】

〔公務〕

- 週休日及び勤務時間の割振りは、次のとおりである。
 - ・ 各省各庁の長が、週休日を除く勤務日のどの時間帯に勤務すべきかを事前に勤務時間の割振りにより定めている。

原則は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振ることとされており、週休日は日曜日と土曜日。
- 週休日の振替の要件は、次のとおりである。
 - ・ 振替の対象となる勤務日

週休日に勤務を命ずる場合の振替の対象となる勤務日の範囲については、勤務することを命ずる必要がある週休日を起算日とする「前4週間・後8週間以内」の日であるとされている。

※留意点：① 昭和64年の制度導入当初は、「前後4週間以内」が振替対象期間とされていたが、この期間が短いと、振替の対象となる日が少なくなり、振替ができず超過勤務を命ぜざるを得なくなるという実態が認められたため、平成4年5月の給与法改正の際に、振替の対象期間が延長されている。

② 振替等により勤務を命ぜられた日の翌日から振替後の週休日までの間に職員が異動した場合、その異動前後で所属する各省各庁の長が異なると、異動後の各省各庁の長が当該職員に新たに勤務時間を割り振ることとなることから、法解釈上、この振替による週休日はなくなることとされている。
 - ・ 振替後の連続勤務日基準

振替を行う場合の振替後の週休日の日数等に関する基準として、①週休日が毎4週間につき4日以上になること及び②連続勤務日が24日を超えないことが定められている。

※留意点：振替後の連続勤務日の上限24日とする基準については、交替制等勤務職員の勤務時間の割振りの基準である連絡勤務日の最低要件（12日）よりも緩やかな基準となっているが、これは、振替の場合に連続勤務日が12日を超えないことを求めると、事実上振替ができない場合が少なくないと考えられていたことによる。

- ・ 振替によって週休日とされた日の振替（いわゆる再振替）の取扱い
振替によって新たに週休日とされた日については、特に勤務することを命ずる必要が生じたからといって更なる振替（いわゆる再振替）を行うことは現在認められていない。

○ 宿日直勤務とは、命ぜられた勤務時間の長さと比較して勤務の密度が極めて薄い断続的勤務であり、次の3つの種類がある。

①普通宿日直勤務：正規の勤務時間以外の時間、休日等において、本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び庁内の監視を目的として行う業務

②常直勤務：庁舎に附属する居室において私生活を営みつつ、①の勤務を常時行う勤務

③特別宿日直勤務：勤務内容は本来業務に近いものであるが、当該業務が断続的に行われるものであり、待機を中心とする勤務密度の薄い勤務（例：鑑識当直等）

※特別宿日直勤務の基準（主なもの）

- ・ 当該勤務が、宿直（午後5時から翌日の午前9時30分までの時間帯において行う勤務）又は日直（行政機関の休日の午前8時30分から午後6時15分までの時間帯において行う勤務）に該当する勤務であること
- ・ 職員ごとの当該勤務に従事する回数が、1月当たり5回を超えないこと
- ・ 宿直勤務である場合にあっては、当該勤務時間中に少なくとも6時間の仮眠時間が確保され、当該仮眠のための施設が整備されていること

〔民間法制〕

○ 労働基準法における労働時間及び休日は次のとおりである。

- ・ 使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけない。
- ・ 使用者は、少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければならない。

○ 労働省労働基準局長通達における宿日直の回数の規定の概要は次のとおり。

- ・ 原則として、宿直業務は週1回、日直業務は月1回が限度
ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべての者に宿直又は日直をさせてもなお不足でありかつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週1回を超える宿直、月1回を超える日直についても許可される場合がある。

- 厚生労働省の「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」では、「『勤務間インターバル制度』とは、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。」とされている。

【委員の意見】

- ヒアリングにもあったように、全ての者を対象とするのではなく、一定の要件を充たした者（深夜勤務者や超過勤務時間の合計が一定時間を超えた場合）について出社時間を遅らせるといった対応をとることも考えられる。また、同様の観点から、連続勤務についても、一定限度を超えた場合に休息確保できるような仕組みをとることも考えられる。
- インターバル導入の目的を踏まえるならば、週休日の振替による連続勤務や、宿日直勤務との関係を考慮する必要があるのではないかと考えられる。
- 目的が健康・事故防止ならば連続勤務後、一定期間内に代替休日が確保されるべきではないか。
- 勤務間の時間確保について機械的に考えるよりも、実質的に疲労回復ができるようなものとする必要がある。そのため、連続勤務や宿日直勤務との関係も考慮する必要がある。
- 基本的には終業時刻と始業時刻の間隔のみの問題と捉えて良いと考える。週休日の振替による連続勤務や宿日直勤務との関係は考慮する必要はないと考える。
- 当然、週休日の振替による連続勤務や宿日直勤務との関係を考慮する必要がある。連続勤務の健康への負のインパクトについては、過労死をはじめ各種の報告が行われている。一定期間内に休日（完全オフの日）が確保される制度が必要である。災害対応等の特例業務などでやむを得ず長期の連続勤務が続く場合であっても、一定期間（発生から1ヶ月以内などの急性期であっても少なくとも2週間以上は連続勤務をさせない仕組み、急性期を過ぎたら1週間以上は連続勤務をさせない仕組み、など）で休日が確保されるべきである。

【論点】

- 勤務間インターバルの趣旨を踏まえた場合、現行の週休日の振替による連続勤務や宿日直勤務を見直すことについてどう考えるか。

以 上

令和3年人事院勧告 別紙第3 公務員人事管理に関する報告(令和3年8月10日)(抄)

(4) 心の健康づくりの推進等

令和元年度中に心の健康の問題により1箇月以上の期間勤務しなかった長期病休者の率は1.51%と、平成30年度に比べて0.12ポイント上昇している。特に若年層の長期病休者の率は、平成27年度以降上昇傾向が続いている。本院としては、長期病休者の数が増加しないよう、各府省に対し、長時間勤務を行った職員に対する医師の面接指導等の徹底について引き続き指導するとともに、心の健康に関して本院が設けている相談窓口について、相談を希望する職員がより相談しやすい体制となるよう、オンライン相談を令和4年度を目途に導入し、利用の拡大を図っていく。

また、ストレスチェック制度について、制度導入から5年が経過したことも踏まえ、有識者の意見を聴取して制度の改善について検討を進めているところであり、今後、各府省においてストレスチェック制度がより効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント等の予防のための方策を示す等の支援を行っていく。

本院では、過労死等防止対策として、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害認定事案等の分析に基づき、過重な業務に従事している職員に対する勤務時間管理の徹底や体制面での配慮、日頃からの心身の健康管理や適切なケア等について、各府省に対する指導・助言を行ってきている。我が国の過労死等防止対策については、前述の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における週労働時間が60時間以上の雇用者の割合や勤務間インターバル制度の導入企業割合、ストレスチェックでの集団分析の結果を活用した事業所の割合等の数値目標が改定されるとともに、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進することとされた。これを踏まえ、本院としては、前述の長時間労働の是正、勤務間インターバルの確保の方策の検討、ストレスチェック制度の活用促進等の良好な勤務環境の整備に関する諸施策に取り組んでいく。また、民間における検討も踏まえた「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定指針」の見直しを行うなど、引き続き、公務における過労死等防止に向けて、各府省の取組を一層促していく。

(以下略)

【参考資料3】

令和4年人事院勧告 別紙第3 公務員人事管理に関する報告（令和4年8月8日）（抄）

社会情勢が急速に変化する中で、質の高い行政サービスを国民に提供し続けるためには、行政がいつの時代にも求められる役割を的確に果たせるよう、これを支える公務組織が能率的で活力のある組織であり続ける必要がある。そのためには、時代環境に適応できる能力を有する多様な有為の人材を行政の担い手として継続的に確保し、計画的な育成を行うとともに、職員一人一人がやりがいを持って職務を遂行し、その能力を十全に発揮できる職場環境を整えることが必要不可欠である。また、こうした環境が、公務全体のパフォーマンスを向上させるとともに公務の魅力となり、更に有為な人材を公務にひきつけるという好循環を生み出すことが期待される。

しかし、近年、若年層職員の退職者数は増加傾向にあり、民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で国家公務員採用試験の申込者数も減少傾向にあるなど、公務における人材の確保は厳しい状況にある。

本院が昨年度に初めて実施した就職活動を終えた学生を対象とする意識調査によると、就職先として国家公務員を選ばなかった理由として、採用試験の勉強や準備の負担を挙げる回答が最も多く、また、長時間労働等の勤務環境に関する不安を挙げる回答がこれに続いた。少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、公務組織の中核を中長期的に担うことが期待される優秀な人材を継続的に確保していくためには、申込者数の増加に向けた採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題である。

また、行政の直面する課題が複雑化・高度化する中、こうした課題に的確に対処していくためには、職員が必要な能力を培うことができるよう計画的かつ効果的な育成を行っていくことに加え、民間企業等において多様な経験・専門性を有する人材を官民の垣根を越えて公務に誘致することが不可欠である。本院は、各府省と引き続き積極的な対話を行い、現行制度の下で可能な運用について明文化を含め分かりやすい説明に努めるとともに、民間人材の採用の円滑化に向けた制度的な課題を的確に把握し、それらの解消にスピード感を持って取り組んでいく。あわせて、これらの人材がその能力を十全に発揮できるような適切な環境整備に向けた各府省の取組を支援していく。

公務組織を能率的で活力あるものとし続けるためには、組織の構成員である職員の Well-being の実現を図り、高い意欲とやりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境を整備することが肝要である。このことが、公務職場の魅力を高め、多様な有為の人材から働く場として選ばれることにもつながる。

そのためには、公務職場に関する職員の意識を定期的に把握し、その結果を踏まえた施策を講じていくことも有効と考えられる。

働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中で、個々の職員がその希望や

置かれている事情に応じた働き方を選択できることが重要である。令和2年度年次報告書で示した職員意識調査結果においても、働き方改革とワーク・ライフ・バランスが課題と認識されており、公務における働き方改革の推進は急務である。中でも、長時間労働の是正は、職員の健康の確保やワーク・ライフ・バランスの実現の観点はもとより、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

また、社会全体のデジタル化の推進が重点課題となる中、公務におけるデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容等の観点からも、テレワークの推進は極めて重要である。テレワークを実施可能な環境が整備されることに伴い、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能となっており、このような働き方に対応した勤務時間制度の整備が求められる。

さらに、民間において従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する健康経営が進展している中、公務においても、今後、定年の引上げに伴い高齢層職員が増加するほか、女性職員の割合が増加していることなどから、これらの職員も念頭に置いた職員の健康管理がより重要となる。

前述の職員意識調査結果においては、能力・専門性の向上について職員の関心が高い一方、成長実感や将来展望については否定的な傾向が見られた。今後、定年の引上げに伴い在職期間が長期化する中で、公務の組織活力を維持・向上させるためには、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、本院がこれまでも提言してきた1ポスト当たりの在任期間の長期化や人事評価のプロセス等において管理職員と部下職員が円滑なコミュニケーションを図ることなどにより、職員の専門性の向上や能力伸長を支援したり、自らのキャリアを自律的に考えられるようにしたりする取組が強く求められる。

本院は、以上のような課題認識を踏まえ、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般について取組を進め、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて全力を挙げてその責務を適切に果たしていく。これら諸課題への具体的な取組の方向性は以下のとおりである。

1 及び 2 (略)

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

ア・イ (略)

ウ 業務量に応じた定員・人員の確保等

組織の構成員である職員の Well-being の実現の観点から、長時間労働の是正が不可欠であり、そのためには、各職場における管理職員等のマネジメントの強

化と併せて、府省の組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことが必要である。現在、政府において、デジタル3原則を基本原則としつつ、行政のデジタル化を着実に推進することとされており、これを機により一層の業務の合理化等が求められる。

こうした業務の合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない場合には、各府省において、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

現在、各府省においては、平時の限られた定員の下で、早急な実施が求められる内閣の重要施策に係る業務や、新型コロナウイルス感染症や大規模災害などの緊急の事態に係る業務に、他部署からの一時的な応援などにより対応してきている。

これらの業務については、一定の増員がなされている部局もある一方で、過去の定員削減の影響を受けている官房部局など、業務量に比して定員が十分ではないために必要な人員を配置することができず、恒常的に長時間の超過勤務により対応せざるを得ない部局等も依然としてある。

このため、本院としては、定員管理を担当する部局に対して必要な働きかけを行うとともに、各府省における人材の確保に向けた取組の支援を行っていく。

(以下略)

経済財政運営と改革の基本方針 2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

第1章 （略）

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

(1) 人への投資と分配

デジタル化や脱炭素化という大きな変革の波の中、人口減少に伴う労働力不足にも直面する我が国において、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は「人」である。自律的な経済成長の実現には、民間投資を喚起して生産性を向上することで収益・所得を大きく増やすだけでなく、「人への投資」を拡大することにより、次なる成長の機会を生み出すことが不可欠である。「人への投資」は、新しい資本主義に向けて計画的な重点投資を行う科学技術・イノベーション、スタートアップ、GX、DXに共通する基盤への中核的な投資であるとも言える。

こうした考えの下、働く人への分配を強化する賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる。あわせて、多様な人材の一人一人が持つ潜在力を十分に発揮できるよう、年齢や性別、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態にかかわらず、能力開発やセーフティネットを利用でき、自分の意思で仕事を選択可能で、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

（以下略）

○ 労働時間の規制の在り方に関する報告(平成29年(2017年)9月25日)(抄)

〔日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科会〕

1～5 (略)

6 勤務間インターバル導入に向けて

(略)

終業と始業の間に一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル」は、1993年に制定されたEU(欧州連合)の労働時間指令に含まれていることから知られるようになった。この指令は、EUの前身である欧州共同体(EC)条約第137条に法的根拠を持ち、加盟国は指令内容の実現に向けて国内法を整備する義務を負う。EU労働時間指令では「職場における労働者の安全、衛生、健康の改善は、純粋に経済的な考慮に従属すべきではない」として、週労働時間や休息、休暇に関わる事柄を規定している。主なものを挙げると、

- ・週労働時間は、7日につき平均して48時間(残業時間を含む)を超えないとする
- ・1日の休息時間については、24時間につき連続して最低11時間の休息時間を設ける
- ・7日ごとに連続して最低24時間の休息に加えて連続11時間の休息時間(=連続35時間の休息時間)を設ける
- ・6時間以上就業する場合に休憩時間を設ける
- ・年間で最低4週間の有給休暇を与える
- ・夜間労働に対する特別な措置を設ける

とされている。(以下略)

○ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の在り方について（報告）（令和4年9月27日）（抄）
〔労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会〕

1 一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準については、次のとおり改めることが適当である。

(1) (略)

(2) 1日及び2暦日の拘束時間、休息期間について

① 1日の拘束時間、休息期間

- ・ 1日（始業時刻から起算して24時間をいう。以下同じ。）についての拘束時間は、13時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、1日についての拘束時間の限度（以下「最大拘束時間」という。）は15時間とする。この場合において、1日についての拘束時間が14時間を超える回数（※）をできるだけ少なくするよう努めるものとする。

（※）通達において、「1週間について3回以内」を目安として示すこととする。

- ・ 休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

② (略)

(3)～(7) (略)

2 貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準については、次のとおり改めることが適当である。

(1) (略)

(2) 1日の拘束時間、休息期間について

① (略)

② 休息期間

- ・ 休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

・ (略)

(3)～(8) (略)

3 一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準については、次のとおり改めることが適当である。

(1) (略)

(2) 1日の拘束時間、休息期間について

- 1日についての拘束時間は、13時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は15時間とする。この場合において、1日についての拘束時間が14時間を超える回数（※）をできるだけ少なくするよう努めるものとする。

（※）通達において、「1週間について3回以内」を目安として示すこととする。

- 休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。

(3)～(8) (略)

4 (略)

【参考資料 7】

- 医師の働き方改革の推進に関する検討会中間取りまとめ（令和2年12月22日）（抄）
〔医師の働き方改革の推進に関する検討会（厚生労働省）〕

第1 医師の時間外労働の上限規制に関して、医事法制・医療政策における措置を要する事項

1 (略)

2 追加的健康確保措置の義務化及び履行確保に係る枠組み

(1) 具体的内容

- 具体的健康確保措置については、医療機関の管理者が主体となって以下の措置を実施する。

ア 連続勤務時間制限・勤務間インターバル・代償休息

- 連続勤務時間制限は、労働基準法上の宿日直許可¹を受けている場合を除き、28時間までとする。勤務間インターバルについては、当直及び当直明けの日を除き、24時間の中で、通常の日勤後の次の勤務までに9時間のインターバルを確保することとする。当直明けの日(宿日直許可がない場合)については、連続勤務時間制限を28時間とした上で、勤務間インターバルは18時間とする。当直明けの日(宿日直許可がある場合)については、通常の日勤と同様、9時間のインターバルを確保することとする。(以下略)

- 連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを実施できなかった場合の代償休息の付与方法については、対象となった時間数について、所定労働時間中における時間休の取得又は勤務間インターバルの延長のいずれかによることとするが、疲労回復に効果的な休息の付与の観点から以下のような点に留意する。

- ・ 勤務間インターバルの延長は、睡眠の量と質の向上につながる
- ・ 代償休息を生じさせる勤務の発生後、できる限り早く付与する
- ・ オンコールからの解放、シフト制の厳格化等の配慮により、仕事から切り離された状況を設定する

また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

【参考資料 8】

○ 医療法(昭和 23 年法律第 205 号)(抄)※下線部分は令和6年4月1日施行

第一百十条 病院又は診療所の管理者は、当分の間、当該病院又は診療所に勤務する医師のうち、その予定されている労働時間の状況(一年の期間に係るものに限る。第二百三十三条第一項において同じ。)が厚生労働省令で定める要件に該当する者(同項に規定する特定対象医師を除き、以下この条において「対象医師」という。)に対し、当該対象医師ごとに厚生労働省令で定める業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより、継続した休息時間を確保するよう努めなければならない。ただし、当該業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより対象医師を宿日直勤務(厚生労働大臣の定める基準に適合するものに限る。第三項並びに第二百三十三条第一項及び第三項において同じ。)に従事させる場合は、この限りでない。

2 病院又は診療所の管理者は、対象医師に対し、前項に規定する休息時間を確保しなかつた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、事後において、これに相当する休息時間を確保するよう努めなければならない。

3 第一項ただし書の場合において、当該病院又は診療所の管理者は、当該宿日直勤務中に、当該対象医師を労働させたときは、当該宿日直勤務後に、当該対象医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、必要な休息時間を確保するよう努めなければならない。

第一百一十一条～第二百二十二条 (略)

第二百三十三条 特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関に勤務する医師のうち、その予定されている労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する者(以下この条及び次条において「特定対象医師」という。)に対し、当該特定対象医師ごとに厚生労働省令で定める業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより、継続した休息時間を確保しなければならない。ただし、当該業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより特定対象医師を宿日直勤務に従事させる場合は、この限りでない。

2 特定労務管理対象機関の管理者が、厚生労働省令で定めるやむを得ない理由により、前項の規定により確保することとした休息時間(以下この項において「休息予定時間」という。)中に特定対象医師を労働させる必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、当該休息予定時間中に当該特定対象医師を労働させることができる。この場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該休息予定時間の終了後に、当該特定対象医師に対し、当該休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間を確保しなければならない。

3 第一項ただし書の場合において、当該特定労務管理対象機関の管理者は、当該宿日直勤務中に、当該特定対象医師を労働させたときは、当該宿日直勤務後に、当該特定対象医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、必要な休息時間を確保するよう配慮しなければならない。

4 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においては、特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関の所在地の都道府県知事の許可を受けて、その必要の限度において第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わないことができる。ただし、事態急迫のために当該都道府県知事の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

5 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、都道府県知事が第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わなかつたことを不適当と認めるときは、その後に必要な休息時間を確保すべきことを、命ずることができる。

高度プロフェッショナル制度について

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

制度の適用について

- ポイント1** 対象労働者は、一定の年収要件を満たし、高度な専門的知識等を要する業務に就く方に限定されます。
- ポイント2** 対象労働者には、始業・終業時刻が指定されないなど、働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が認められます。
- ポイント3** 対象労働者には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び割増賃金に関する規定が適用されません。

制度導入に当たっての留意点

- ポイント1** 労使委員会による決議、所轄労働基準監督署長への決議の届出、労働者本人の同意等の手続が必要です。
- ポイント2** 対象労働者の健康を確保するため、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を確実に実施することが必要です。
- ポイント3** 対象労働者に対し、上記①～③の措置を実施していない場合は、高度プロフェッショナル制度が適用されなくなります。※
※制度が無効となった場合、高度プロフェッショナル制度の対象とされていた労働者の方は、一般労働者として、労働時間規制を受けることになるため、長時間労働が認められる場合には、労働基準法第32条等の違反となる場合があります。
- ポイント4** 高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場は、法令及び決議に基づき制度を厳格に運用する必要があります。

制度の具体的な内容については、次頁以降の

Point
1

Point
2

Point
3

をご参照ください。

1. 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること

使用者は、次の①～③の内容を明らかにした書面に労働者の署名を受けることにより、職務の範囲について労働者の合意を得なければなりません。

①業務の内容、②責任の程度、③求められる成果

2. 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること

- 個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金である必要があります。
- 労働者の勤務成績、成果等に応じて支払われる賞与や業績給等、その支給額があらかじめ確定されていない賃金は含まれません。
- 賞与や業績給において支払われることが確実に見込まれる最低保障額が定められている場合には、その最低保障額は含まれます。
- 一定の具体的な額をもって支払うことが約束されている手当は含まれますが、支給額が減少し得る手当は含まれません。

**3. 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと****● 対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要です。**

- 「具体的な指示」とは、労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいいます。これには、業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものも含まれます。
- 対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければなりません。実質的に業務に従事する時間に関する指示と認められる指示については、「具体的な指示」に含まれます。

● 具体的な対象業務は以下のとおりです。（対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」をご参照ください）

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>

**①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務**

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

高度プロフェッショナル制度の導入の流れ

ステップ1 労使委員会を設置する

- 労使委員会の要件
 - ・ 労働者代表委員が半数を占めていること
 - ・ 委員会の議事録が作成され、保存されるとともに、事業場の労働者に周知が図られていること 等

ステップ2 労使委員会で決議をする

- 決議の要件
 - ・ 委員の5分の4以上の多数による決議
- 決議すべき事項

- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法
- ④ 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与えること
- ⑤ 対象労働者の選択的措置
- ⑥ 対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置
- ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続
- ⑧ 対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容
- ⑨ 同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑩ その他厚生労働省令で定める事項（決議の有効期間等）

（使用者による届出）

ステップ3 決議を労働基準監督署長に届け出る

決議

ステップ4 対象労働者の同意を書面で得る

- 使用者は、次の①～③の内容を明らかにした書面に労働者の署名を受けることにより、労働者の同意を得なければなりません。

- ① 同意をした場合には労働基準法第4章の規定が適用されないこととなる旨

高度プロフェッショナル制度の対象労働者には、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されません。

- ② 同意の対象となる期間
- ③ 同意の対象となる期間中に支払われると見込まれる賃金の額

ステップ5 対象労働者を対象業務に就かせる

定期報告

- 運用の過程で必要なこと

- ① 対象労働者の健康管理時間を把握すること
- ② 対象労働者に休日を与えること
- ③ 対象労働者の選択的措置及び健康・福祉確保措置を実施すること
- ④ 対象労働者の苦情処理措置を実施すること
- ⑤ 同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしないこと 等

⚠ 対象労働者は、同意の対象となる期間中に同意を撤回できます。

（使用者による報告）

ステップ6 決議の有効期間の満了（継続する場合は2へ）

ステップ2

の決議から6か月以内ごとに

- ① ② ③

の状況を所轄の労働基準監督署長に報告する

所轄の労働基準監督署長

- 使用者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、①健康管理時間の把握、②休日の確保、③選択的措置、④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を実施しなければなりません。

①健康管理時間の把握 <small>(労働基準法第41条の2第1項第3号関係)</small>	健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
②休日の確保 <small>(労働基準法第41条の2第1項第4号関係)</small>	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を確保しなければなりません。
③選択的措置 <small>(労働基準法第41条の2第1項第5号関係)</small>	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 <ol style="list-style-type: none"> 勤務間インターバルの確保（11時間以上）※1＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内） ※1 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を確保しなければなりません。 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること） 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上） 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）
④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置 <small>(労働基準法第41条の2第1項第6号関係)</small>	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 <ol style="list-style-type: none"> 「③選択的措置」のいずれかの措置 （上記③において決議で定めたもの以外） 医師による面接指導 ※2 ※2 この他にも、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた対象労働者については、労働安全衛生法に基づき、本人の申出なしに、医師による面接指導を行わなければなりません。 代償休日又は特別な休暇の付与 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 適切な部署への配置転換 産業医等による助言指導又は保健指導



高度プロフェッショナル制度の対象労働者の適正な労働条件を確保するために、「指針」が定められています。労使委員会の決議をする委員は、決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければなりません。制度の導入に当たっては、「指針」をご参照ください。

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000491677.pdf>)



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局（高度プロフェッショナル制度に関する専用相談窓口）におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局（高度プロフェッショナル制度に関する専用相談窓口）は以下のURLまたはQRコードから参照できます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000491596.pdf>



脳・心臓疾患の労災認定基準における労働時間の評価

（「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（令和3年7月）」（厚生労働省）より抜粋）

労働者の1日の生活時間と睡眠時間、労働時間との関係

- ▶ 日本の有業者の平均的な生活時間を調査した平成28年の社会生活基本調査（図4-5）によると、15歳以上の有業者の平日の睡眠時間は7.2時間、仕事時間は8.1時間、食事、身の回りの用事、通勤等の生活に必要な時間（食事等の時間）は5.3時間となっている。
- ▶ これを前提とすると、現時点においても、1日6時間程度の睡眠が確保できない状態は、1日の労働時間8時間を超え、4時間程度の時間外労働を行った場合に相当し、これが1か月継続した状態は、おおむね80時間（※1）を超える時間外労働が想定される。
- ▶ また、1日5時間程度の睡眠が確保できない状態は、1日の労働時間8時間を超え、5時間程度の時間外労働を行った場合に相当し、これが1か月継続した状態は、おおむね100時間（※2）を超える時間外労働が想定される。

（※1）24時間から、生活を営む上で必要な睡眠（6時間）・食事等・仕事（法定労働時間8時間及び法定休憩時間1時間）を引いた時間数に1か月の平均勤務日数21.7日に乗じた概数。

（※2）前記の睡眠を5時間として同様に算出した概数。

<平成28年社会生活基本調査>

（男女、15歳以上、有業者（主に仕事）、平日）

睡眠 7.2	食事等 5.3	仕事 8.1	余暇 3.4
--------	------------	-----------	-----------

（注）1 食事等は、食事、身の回りの用事、通勤等の時間である。

2 余暇は、趣味・娯楽、休養・くつろぎ等の時間である。

図4-5 労働者の1日の生活時間

令和4年就労条件総合調査の概況（抄）

(8) 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が5.8%（令和3年調査 4.6%）、「導入を予定又は検討している」が12.7%（同 13.8%）、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.4%（同 80.2%）となっている（第12表）。

第12表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業 ¹⁾	導入している	1企業平均間隔時間 ²⁾	導入を予定又は 検討している	導入予定はなく、 検討もしていない
			(時間、分)		
令和4年調査計	100.0	5.8	10：22	12.7	80.4
1,000人以上	100.0	14.6	10：18	23.6	60.9
300～999人	100.0	6.7	9：44	20.5	72.1
100～299人	100.0	5.3	10：09	16.2	77.8
30～99人	100.0	5.7	10：31	10.6	82.6
令和3年調査計	100.0	4.6	10：57	13.8	80.2

注：1) 「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。

2) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間で平均である。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）別の企業割合をみると、「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」が53.5%（令和3年調査 57.4%）と最も高くなっている。

また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は17.1%（同 15.4%）となっている。（第13表）

第13表 勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 ¹⁾		導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)					
			夜間も含め、常時顧客や 取引相手の対応が必要な ため		人員不足や仕事量が多い ことから、当該制度を導入 すると業務に支障が生 じるため		当該制度を導入すると労 働時間管理が煩雑になる ため	
			[]	[]	[]	[]	[]	[]
令和4年調査計	[80.4]	100.0	[7.1]	8.8	[8.0]	9.9	[6.8]	8.5
1,000人以上		100.0		17.6		21.6		20.8
300～999人		100.0		16.3		16.0		17.4
100～299人		100.0		10.9		15.0		13.1
30～99人		100.0		7.4		7.6		6.1
令和3年調査計	[80.2]	100.0	[7.5]	9.3	[7.5]	9.3	[7.1]	8.8

(単位：%)

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 ¹⁾		導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)			
			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		当該制度は知っている 中でのその他の理由	
			[]	[]	[]	[]
令和4年調査計	[43.0]	53.5	[6.5]	8.0	[17.1]	21.3
1,000人以上		43.3		15.9		5.5
300～999人		45.8		13.5		9.3
100～299人		52.1		7.2		17.0
30～99人		54.8		7.6		23.8
令和3年調査計	[46.0]	57.4	[5.3]	6.7	[15.4]	19.2

注：1) 「導入予定はなく、検討もしていない企業」には「導入予定はなく、検討もしていない理由」が「不明」の企業も含む。

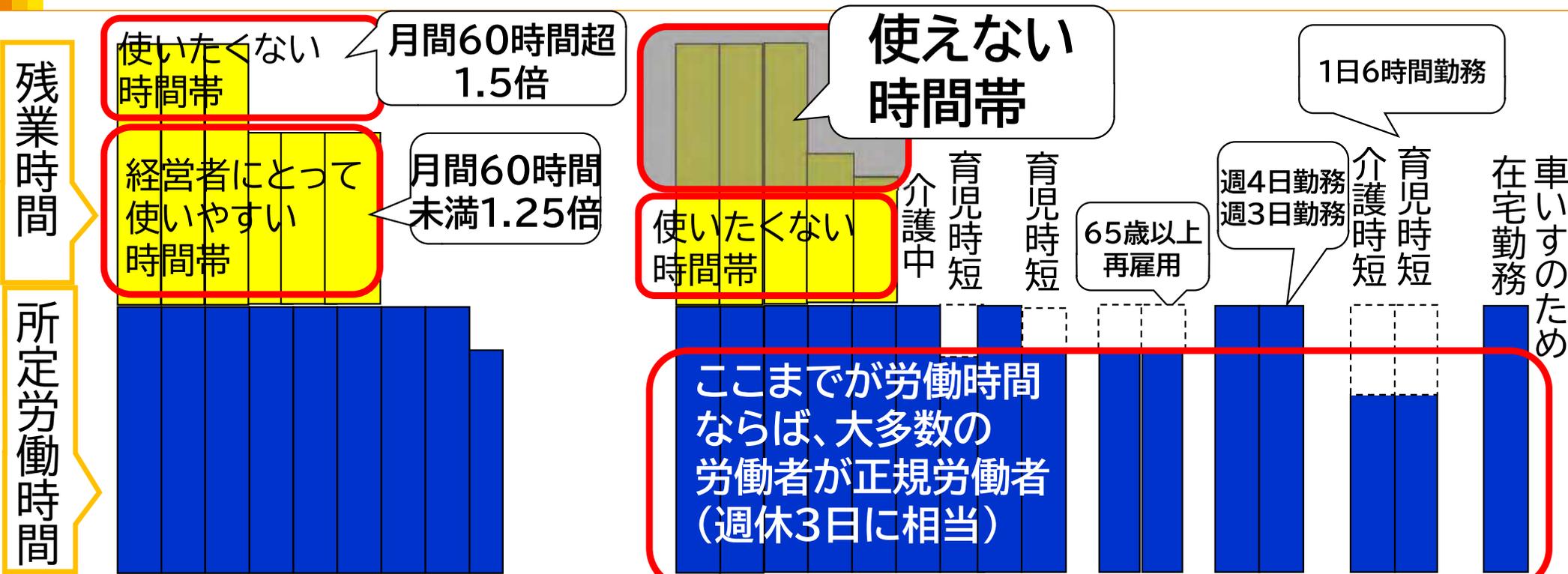
2) [] 内の数値は、全企業に対する企業割合である。

少子化打破・自殺減少・業績向上のために すぐにやったら良いと考えること



- 1:勤務間インターバル11時間の重要性を「周知・公表・環境整備義務化」
- 2:勤務間インターバル11時間を就業規則明記の企業に奨励金
- 3:教員働き方改革を進めるための「給特法廃止」
- 4:国会会期を含めて22時～朝7時(9時間)は、省庁を閉鎖
- 5:公立学校の生徒に年間10日間の「有給」のような休み。

ゆがんだ構造を修正し、一億総モチベーションアップする 「多様な働き方・デジタル・労働分配」が進む構造を作る



一部の**24時間型人材**に思い切り仕事をしてもらうのが、儲かるマネジメント。いざという時、残業が頼める人の評価が高い。育児中・介護中・治療中などの**時間制約社員**は極力採用したくない。男女の賃金格差は縮まらない●優秀な人間が朝まで安く使えるので、**デジタル投資もしない**。
●残業代が毎月、どれくらいかかるか読めないなので、残業代の原資を確保しておきたいので**ベースアップをしたくない**。

絶対使えないゾーンが出来ると、一人が情報を抱え込むことができなくなり、見える化・共有化が進む。時短勤務者が仕事をしやすくなる。経営者は、週3勤務者や、短時間勤務者を積極的に採用・活用・評価するようになり、**非正規の正規化が進む**。時間内で生産性高く仕事をする人材が評価されるので、**男女の賃金格差が埋まる**●時間内で終わるためには、人海戦術の限界が来るので**個人も企業もデジタル投資が進む**●残業代は一定内に収まることが読めるので原資が生まれ、**ベースアップが怖くなくなる**。

勤務間インターバルがもたらす好循環



- ① トラブル対応になった翌日は遅出の配慮をされることで、前日の頑張りを認められている実感から、**職場への信頼・満足度向上**
- ② 深夜まで孤独に育児をしていた妻が、夫が帰宅している間は睡眠を取れる→**産後うつ**の悪化による**自殺や虐待、離別が防げる**
- ③ 睡眠不足による、脳の扁桃体肥大化や前頭前野の機能低下を改善できる→**不眠**による**上司のパワハラや、モラル崩壊・不祥事を防ぐ**
- ④ 睡眠の後半が取れることで、日々ストレスをクリアして出勤。周囲からのプレッシャーに耐えられる**ストレス耐性を復活させうつ病を防ぐ**
- ⑤ テレワークならば、インターバルを1時間短縮できることによって、企業の**テレワーク利用促進が進み、コロナ等の感染抑制**にも。**睡眠は病気への免疫力も上げる。**
- ⑥ 国民がAI並みに優秀で忍耐強く安かったことで進まなかったデジタル投資。ついに**経営者がデジタル投資したほうが良いと判断**する。
- ⑦ 多くの人を巻き込む交通事故や、希死念慮から起きる多くの人を巻き込んだ事件が減少し、**加害者も被害者も減らすことができる。**
- ⑧ 親の生活リズムに引きずられて睡眠不足によるうつ症状が子どもに多く、若年層の死因1位が「自殺」なのは 先進国で日本だけ。**親だけでなく子の睡眠も改善する。**
- ⑨ 忙しさからお互いを責めあう両親ではなく、ゆとりをもって協力しあえる両親と過ごす**子どもの自己肯定感が向上する。**(日本の子どもの自己肯定感は先進国で最低)⁶¹₃₈