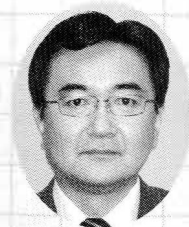




# SE 労働における長時間労働の実態と勤務間インターバル規制



電算機関連労働組合協議会 事務局長代行 横山 南人

電算労春闘アンケートによると、過去10年（2006年～2015年）の残業実態は右記グラフの通りです。単純平均では、男性約26時間、女性約19時間です。

## 平均時間ではわからない実態

平均時間を見ると健康に影響を及ぼす程の残業時間ではありませんが、実態は、人によっては過労死ライン（月間80時間の時間外労働時間）を超えるような高稼働の人もあります。

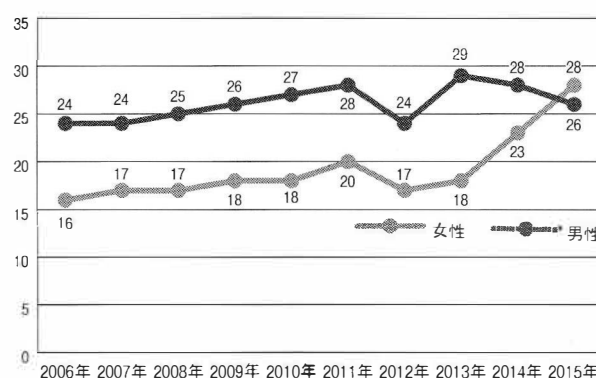
高稼働が発生するのは、開発作業の場合、短納期、あるいは仕様がなかなか決まらず結果的に製造期間が短くなる、または、仕様変更が多々発生するなど上げられます。

保守・運用の場合は、システムのトラブルがあった場合、可及的早期に対処する必要があり、短期的な場合が多いのですが、高稼働になることがあります。また、勤務が深夜に及んだり、不規則になるなど開発とは違ったストレスもあります。

## 規制はないに等しい

このような長時間残業の規制は日本においてはありません。そんなバカな、労働基準法で規制されているではないか、と思われるでしょう。

確かに労働基準法32条により、使用者は労働者に、休憩時間を除いて1週40時間を超えて労働させてはならず（同条1項）、かつ、1日8時間を超えて労働させてはならない（同条2項）とされています。しかし、36条にあるとおり、労使が36協定を結べば、労働時間延長や休日労働が可能になります。36協定でも1週間15時間、1ヶ月45時間、1年間360



時間といった、延長時間の限度が規定されていますが、特別条項により、これらを超えて時間外労働をさせることが可能になっています。このように、規制はないに等しく、あるのは時間外割増賃金の規定のみ、といっても過言ではありません。

## 24時間につき最低連続11時間の休憩時間を

勤務間インターバル規制とは、勤務の終了から翌日の勤務開始までの間に一定時間の休憩期間を設けることにより、労働による疲労を回復し、労働者の健康と安全を確保することが目的です。勤務間インターバル規制は結果的に長時間残業規制になります。

EUでは、労働時間指令が1993年に制定され、2000年に一部改訂されています。この指令の中で1日の休憩時間として、24時間につき最低連続11時間の休憩時間を求めています。この時間が勤務間インターバルということになります。勤務間インターバルが11時間ということは、拘束時間は13時間となり、休憩時間を1時間としたら、1日につき12時間以上は働かせることができないということです。EUの労

働時間指令では、さらに週労働時間について、7日につき時間外労働を含め、平均して48時間を超えないことも求めています。平均とは、算定基礎期間が4ヶ月の平均ということで、その間で変形労働時間は許容されることになります。

厚生労働省では、長期間の過重業務について労働時間に着目した場合の脳・心臓疾患との因果関係について右のような目安を示しています。なお、短期間の過重業務については、労働時間以外に、不規則な勤務、出張の多い業務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務といった点について、客観的かつ総合的に判断するとしています。EUの例で勤務間インターバルが11時間、つまり労働時間の最大が1日12時間と考えると、8時間労働として4時間の時間外労働、1ヶ月20日とすると1ヶ月の時間外労働時間が80時間となります。これは、上記の80時間を超える時間外労働となり、いわゆる過労死ラインになってしまいます。

勤務間インターバルが11時間というのは、短期的には疲労を回復し健康を確保することができますが、長期的にはこれだけではだめだということになります。

つまり、短期間の過重業務、運用・保守作業に携わる労働者には勤務間インターバルは有効であるが、長期間の過重業務、開発に携わる労働者にとっては、それだけでは不十分だということです。

## 現実には7～9時間のインターバル

では、11時間以上の勤務間インターバルを設ければいいではないか、ということになりますが、日本においてこの制度を既に導入している情報産業労働組合連合会傘下の組合の例を見ると、勤務間インターバルは7～9時間が実態のようです。ですから、11時間を超える勤務間インターバルは現状では非現実的です。

そのため、EUのように週労働時間48時間の規制といったことも必要になってきます。この規制があると月間の最大時間外労働時間は32時間ということ

| 期間                 | 時間外労働時間数<br>(1週間当たり40時間を超えて労働した時間数)         | 評価           |
|--------------------|---------------------------------------------|--------------|
| 発症前1か月間<br>ないし6か月間 | 1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない              | 業務と発症の関連性が弱い |
|                    | おおむね45時間をこえて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まる |              |
| 発症前1か月間            | おおむね100時間を超える時間外労働                          | 業務と発症の関連性が強い |
| 発症前1か月間<br>ないし6か月間 | 1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働                     |              |

基発第1063号 平成13年12月12日  
改正基発0507第3号 平成22年5月7日  
厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」より作成

になります。

勤務間インターバル規制の導入にあたっては、サービス残業や仕事の持ち帰りがあるならば、それらを根絶させることが必須条件です。

## 心理的にも仕事から離れること

さらに大事なことは、休息期間の過ごし方です。特に仕事に対するサイコロジカル・デタッチメントが重要です。仕事を終えて職場から帰宅するという物理的に離れることだけではなく、休息期間には心理的にも仕事から離れる必要があるということです。

システムの運用の仕事に携わっている労働者で、たとえば夜間バッチ処理で何か問題やトラブルが発生したら携帯に連絡が来て、夜中でもすぐに対応しなければならない、ということがあります。このような場合、職場からは離れていて表面的にはオフですが、心理的には拘束されていて休息期間とは言えません。ですから、何かトラブル等が発生しなかった場合でも、その点を考慮する必要があります。

勤務間インターバル規制だけでは不十分とはいえ、導入することにより長時間残業の規制になり、改善する第1歩にはなり得ます。電算労でも、ここ数年勤務間インターバル規制の導入を共通の春闘方針に掲げ、傘下の労働組合の当該経営への申し入れ時にも要求しています。

(よこやま なみと：電産機関連労働組合協議会  
〒110-0003 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸2F TEL：03-5603-4570 FAX：03-5603-7265)