

産業疲労研究会 第81回定例研究会

Work and Fatigue

Toward Improving Quality of Working Life

■プログラム

日時 : 2014年9月27日 (土) 13時から17時

場所 : 中央大学駿河台記念会館 620教室 【JR御茶ノ水駅徒歩3分】
(<http://www.chuo-u.ac.jp/access/surugadai/>)

参加費 : 無料

■一般演題 (13時から15時まで) [※1演題につき発表15分+質疑応答5分]

座長 : 北原照代 (滋賀医科大)、岩根幹能 (新日鐵住金株式会社)

- ・「2カ月間のシングルケース観察法による勤務間インターバルと疲労」
久保智英 (労働安全衛生総合研究所)
 - ・「勤務生活の時間的枠組みと疲労との関連性—小規模製造工場の事例—」
近藤雄二 (天理大学体育学科)
 - ・「時間認知と生体リズム」
有竹清夏 (早稲田大学 スポーツ科学学術院)
 - ・「調査状況がストレスチェックに及ぼす影響：事業所内調査と調査モニターの比較」
土屋政雄, 井澤修平, 倉林るみい, 原谷隆史 (労働安全衛生総合研究所)
 - ・「「新職業性ストレス簡易調査票」を活用して」
塚田月美 (パナソニック株式会社 エコソリューションズ社)
- 休 憩 —

■シンポジウム (15時から17時まで) [※1演題につき発表30分]

「勤務間インターバル制と疲労回復」

座長 : 近藤雄二 (天理大)、城憲秀 (中部大)

- ・「勤務間インターバル制の実情～ヒアリング調査から～」
池添弘邦 (労働政策研究・研修機構 主任研究員)
 - ・「長時間、過重労働対策の実態と課題」
増田将史 (イオン株式会社グループ人事部 イオングループ総括産業医)
 - ・「労働者のオフと疲労—勤務間インターバル制の導入を考えた場合の課題」
久保智英 (労働安全衛生総合研究所 主任研究員)
- ・総合討論



■シンポジウム「勤務間インターバル制と疲労回復」

「勤務間インターバル制の実情～ヒアリング調査から～」

労働政策研究・研修機構 池添 弘邦

1. インターバル時間数

7時間（努力義務）、8時間の間隔を置いて出勤時間繰り下げ可能、休憩時間9時間（最長拘束時間15時間の裏返し）、8時間ないし10時間、次シフトまでの間隔が12時間（運用）、最低20時間あるいは23時間30分（運用）とさまざま。

2. 対象者

全社員（ただし裁量労働制適用者を除外する企業あり）、特定職種（建設現場作業員、バス運転士、食品サービス業の店舗で働く者、看護師）とさまざま。

3. 導入の背景

長時間労働が恒常化し、私傷病休暇・休職者が多い企業が長時間労働削減の一環として導入。同時に、ワーク・ライフ・バランスの確保・推進も考慮。あるいは、長時間労働を懸念する企業が導入。なお、裁量労働制導入企業では、同制度と相容れないとして導入（適用）していないところがある。しかし、裁量労働制を導入していても、適用対象者の長時間労働抑制策として導入している企業もある。運輸系企業では、バス運転士について改善基準告示（「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」最終改正平12.12.25労告120号）に対応するために導入。24時間営業の店舗を有する食品サービス業では、残業ゼロの取組み、女性の積極活用、仕事と生活のバランスの確保、深夜勤務によるストレスの軽減といった労働環境の改善、ひいては優秀な人材の確保に資するとして導入。病院では、看護師の（深）夜勤体制との関係から、長時間労働削減とともに、医療現場での事故防止等の観点から、シフトの組み方の工夫を通じて勤務間隔を空けている。長時間労働が恒常化している建設現場では、作業員の疲弊感が強く、安全面での問題もあり、導入。

4. 導入の効果

効果を把握している企業もあれば、していない企業もあり、まちまち。ただ、従業員の疲労回復には貢献しているであろうとの評価がもっぱら。（注）ヒアリング記録は『労働時間に関する企業等ヒアリング調査（JILPT資料シリーズNo.120）』（2013年5月）を参照。

「長時間、過重労働対策の実態と課題」

イオン株式会社グループ人事部 イオングループ総括産業医 増田将史

平成18年に施行された改正労働安全衛生法により、それまで「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成14年）で示されていた医師による面接指導が第66条の8に規定された。同時に改訂された同総合対策は、平成14年の内容と比べて面接指導に重きをおく内容となり、長時間残業者が多く発生している会社においては時間外労働削減等の労務管理（作業管理）よりも面接指導等（健康管理）ばかりが重視され、その結果、面接指導が長時間残業を継続させる「免罪符」となり、形骸化を招いている。従って、作業管理としての過重労働対策の拡充という観点からは「勤務間インターバル規制」等の取組は期待できる。

一方、実効性を伴わない対策（業務量調整のない定時退社指導、強制消灯の実施等）により、労働時間の不正申告や自宅での持ち帰り残業等が常態化している（作業場外での有害要因への遷延ばく露を招く）場合もあり、労働者の負担が正確に把握できなくなる、あるいは逆に負担を増加させる事が懸念される。労働時間以外の観点の業務負荷評価等と併せて実施する事が、実効性のある対策とする上で重要であると考えられる。

「労働者のオフと疲労 -勤務間インターバル制の導入を考えた場合の課題」

労働安全衛生総合研究所 久保智英

労働時間の長さの上限を規制していた従来の過重労働対策に対して、勤務間インターバル制とは一定の間隔時間（EU諸国では11時間）を終業時から次の日の始業時までには設けることで、労働者に連続的な休息時間を保障しようという考え方に基づいている。労働者の疲労の回復には、働き方はもちろんのこと、勤務後から次の勤務開始までの間に、生活活動や睡眠などを含めて、どのようなオフの過ごし方をするか（あるいはできるのか）も重要になってくる。勤務間インターバル制ではオフの長さについて言及している。しかし、今後、わが国でもこの制度が導入されるとすれば、一律に数時間のインターバルというよりも、職種や職業、あるいは労働負担の性質や日勤後、夜勤後などの交代勤務といった勤務スケジュールの違いや様々な要因を考慮して、どの程度の勤務間インターバルが疲労の回復には必要になるのかなど、より精緻な検討も重要になってくると考えられる。また、その中には、同じインターバルでも、どういったオフの過ごし方が労働者の疲労の回復により有効なのかといった議論も含まれるだろう。本発表では、そのような問題に関して、これまでの知見を踏まえながら考えていきたい。