

# 働き方改革の鍵



第10回

第196回通常国会が始まった。安倍首相が施政方針演説で、働き方改革を断行すると強力なメッセージを出した。「働き方改革国会」といわれ、注目度が高い。

何も起きないのでは」という認識の社員が多い。というのも、従来の36協定は現行の労基法上「厚生労働大臣告示」で法的拘束力がなかった。だが、改正後は「法律に格上げ」。違反すれば罰則がある。罰金や社名公表、公共事業への入札禁止など、業績や採用、資金調達にダメージを受ける。ここが分かっていないと、危機感の低いままリスクを冒す。正しい理解が重要だ。

## 社内での正しい理解が重要

労働基準法改正は企業経営者や人事部だけでなく、部下を持つ全社員がその意味を正しく理解する必要がある。現場では「36協定の特別条項で定めた時間を超える違反は何度もしたことがあるが、取り締まりがなかった。今後も違反しても

改正内容については、昨年3月に「働き方改革実行計画」が労使合意された際、労基法を改正し36協定の特



ワーク・ライフバランス  
浜田 紗織  
コンサルタント

# 休息で心身回復へ

## インターバルを導入した企業と各社の取り組み(抜粋)

ユニ・チャーム	昨年1月から就業規則に原則8時間以上の休息確保を規定。子会社社員と出向社員以外の社員に10時間以上の休息を推奨
本田技研工業	1970年代初頭から導入。全組合員が午後10時以降まで残業する際、本社営業は12時間、研究所勤務は10時間、工場勤務は9時間半から11時間半の休息をとる。 12時間休息したら標準労働時間の9時以降の出社でも9時から出社時刻までの時間は勤務したと見なす。
TBCグループ	昨年1月から開始。就業規則に9時間の休息を規定。11時間未満の休息の日が月11日以上の場合、必要に応じ健康指導などを行うことも定めた。 グループ企業社員と有期雇用者も含む全社員に適用。

注) 厚生労働省の資料を基に作成

別条項に上限設定する方向性が出された。

現行では適用除外の自動車運転業務や、建設業にも適用することが明示されている。施行期日があり、猶予5年間の経過し方が問われている。日本建設業連合会では、5年間の上限を独自に決定。週休2日制を大きく打ち出し、反響を呼んだ業界こそ、「議論の中心へ」。環境変化は著しい。

さらに、労基法の議論で注目すべきは「勤務間インターバル規制がなぜ重要か。人間の心身疲労回復には、一定以上の睡眠時

ターバル規制」導入だ。この規制は、退勤時刻から翌日の出勤時刻までに一定以上の休息を設ける制度だ。

復には、一定以上の睡眠時間もダメージを大きく受けやすく回復しにくい体になる。心疾患や過労自殺を生まないため、36協定の上限設定だけでなく、その日の疲労をその日の睡眠で回復させるインターバルも必須。社員の長時間労働を放置するだけで、シヨックを与える加害者にもなり得るリスクがある。

高ストレス者は長い睡眠を

法改正でインターバル規制は「努力義務」として入ることになった。政府は当面中小企業に助成金を出して推進し、5年後の規制改正時に義務化する考え。すでにインターバル規制を入れている会社もあり、今国会での法改正の議論を注視し、導入していない企業は先手を講じるべきだ。

(連載終わり)

はまだ・さおり(大阪府出身。平成17年東京工業大学卒業、一橋大学・東京医科歯科大学連合複合領域生活空間研究コース修了。4月、東京急行電鉄入社。25年12月、ワーク・ライフバランス参画。主なクライアントは、国土交通省中部地方整備局、日本通運、NTT都市開発、日本国土開発、江崎グリコなど。3児の母。)