

## 超過勤務の縮減に向けて 勤務間インターバル制度を導入

「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7月6日公布)によって、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)が改正されたことにより、「勤務間インターバル」制度導入が企業の努力義務となった。令和5年3月、人事院の研究会では本格導入を提言。職員が疲労を回復できるよう十分な睡眠時間・生活時間を確保するためには、大切な安全配慮だと言える。超過勤務縮減に徹底して取り組み、勤務間インターバル制度など各種施策を導入している東京都に話を聞いた。

### 「働き方」のみならず 「休み方」にも着目

東京都の人口は約1400万人。職員数は、知事部局(知事が任命権者である行政職)の正規職員だけで約2万人を擁する。労働安全衛生管理においては、全庁、知事部局、事業所の3つに区分し、区分ごとに法令に則って運営されている。規模が大きいがゆえに安全・衛生委員会も建物単位の設置に加え、局単位でも設置されるなど、きめ細かい運営がなされている。

安全配慮義務に関しては、職場における職員の安全と健康を確保したうえで、職員の自己管理に加え、都

まず、平成28年10月から「20時完全退庁」の取り組みを開始。これは、本庁職場において、毎日遅くとも20時までは完全退庁することをめざす取り組みだ。また、この取り組みをより徹底するため、毎月各1回ずつ全庁および各職場での20時完全消灯日を設定している。

また、PDCAサイクルに基づいて、各部署で取り組みを随時見直しつつ超過勤務をめぐす「残業削減マラソン」も実施。局ごとに目標を設定し、早く帰ることを競い、努力や結果を互いに褒め合う職場風土の醸成を図っている。

さらに、退庁時間の見える化や効率的な業務マネジメントを図る取り組みとして、職員が自分の帰る時間を机上に掲示する「都庁K.A.E.R.U.Taグ運動」も実施した。

「ただ、取り組み開始から1年が経過しても、特に本庁では長時間の超過勤務が行われている職場が存在している状況でした。そこで、健康保持や総労働時間を抑制する観点から、「休み方」にも着目した取り組みを進める必要があると考えました」(太田さん)。

### 「勤務間インターバル」と 「連続勤務の禁止」を実施

その一環として試行されたのが、勤務間インターバルの導入である。勤務間インターバルとは、終業時刻から次の始業時刻の間にインターバルを確保するという制度だ。都の場合は、8〜11時間(原則11時間)を確保するようにしている。対象は、本庁職場のうち時差勤務を導入している職場。平成29年10月16日から翌年3月31日まで試行され、その後の1年間でヒアリング調査などを実施。平成31年4月1日に本格実施となった。

同時に、「連続勤務の禁止」も実施。これは、7日以上の連続勤務を原則禁止するもの。つまり、繁忙期で



総務局人事部職員支援課長(女性活躍推進担当課長兼務)の太田喜子さん

あっても、土曜日・日曜日の連続勤務は禁止されることとなる。

「職員からは、『効率的な業務執行への意識が向上したことで、長時間労働の抑制に一定の効果があると思う』などの声を得ています。所属ごとに業務の内容・状況が大きく異なりますので一概には言えませんが、いずれの取り組みも一定程度の効果はあると考えています」（太田さん）。各所属への周知方法はさまざま。たとえば、管理職等を対象としたミーティングや、職員向けポータルサイトへの掲載などだ。

太田さんによると、「超勤縮減は、管理職等が問題意識を持ち、取り組みを実施することが大切です」とのことだ。

### 進捗管理や業務分担等のマネジメントが重要

もっとも、新型コロナウイルス感染症への対応等、超勤縮減の阻害要因も生じた。

「緊急対応に追われ、超勤を余儀なくされる状況がありました」と太田さん。対策としては「業務の優先順位づけが不可欠だったと思います」という。

優先順位のつけ方は局によって異

なる。前述したように、部局によって業務内容・状況が大きく違うからだ。そのうえで、「勤務間インターバルなども考慮しながら、帰れる人は帰る」ことが有効な超勤対策となる。

今後に向けての課題もある。最も悩ましいのは、実行性の担保だという。

「超勤をしたいと思っっている職員はいないと思います。なぜ超勤をやるかというと、業務が目前に存在し、超勤をせざるを得ない状況にあるためと考えております。職員の負

担軽減を図るためには、業務の適切な進捗管理や業務分担の見直し等の管理・監督職のマネジメントが重要となります」（太田さん）。

### 安全配慮義務履行のため働き方改革が必要

また、働き方の多様化への対応も、今まで以上に求められる。その鍵を握るのが、時差勤務、フレックスタイム制、テレワークだ。

時差勤務は、育児・介護などと仕事との両立を図りやすくするため、平成29年4月から、午前7時始

業から午前11時始業まで30分ごとに9つの勤務時間帯を設定できるようになった。現在は、時差勤務を導入している職場の全職員が、日を単位とした時差勤務の振り分けが可能となっている。

フレックスタイム制は平成30年4月から本庁職場で実施し、令和3年4月から出先事業所を含む時差勤務を導入している職場の全職員を対象を拡大している。

テレワークは、「地方公共団体の中では進んでいるのでは」（太田さん）とのこと。令和5年2月のテレワーク実施率は約52%に上っている。

「職員の働き方が大きく変わってきている中で、職員一人ひとりの柔軟で多様な働き方を実現するとともに、超勤縮減のさらなる徹底に努め、安全配慮義務を履行することが重要だと考えます」（太田さん）。

こうした東京都での好事例が今後どのように全国へ波及していくのか。各団体の取り組みにも引き続き注視していきたい。

#### 「勤務間インターバル」等の概要

- (1) 趣 旨  
職員の健康保持や総労働時間抑制の観点から、勤務間インターバル及び連続勤務の禁止の取組を各所属長の努力義務として実施
- (2) 対象職場  
知事部局等の本庁職場のうち、時差勤務を導入している職場
- (3) 内 容  
○勤務間インターバル  
勤務の終了時刻から翌日の始業時刻までの間に、8時間から11時間（原則11時間）のインターバルを確保  
○連続勤務の禁止  
7日以上の連続勤務となる超過勤務命令や週休日の変更を原則禁止
- (4) 実施時期  
平成31年4月1日から