

勤務間インターバル協定締結に向けて

日本医労連/2019年1月

日本医労連は、安全・安心の医療・介護の実現のために、夜勤改善と大幅増員を求めて運動を続けています。運動の成果として、2016年の診療報酬の一部に、医療従事者の負担軽減・人材確保として「夜間看護体制の充実に関する項目」が入りましたが、国の法律や告示には、夜勤・交替制勤務に関する規制は未だありません。

2018年6月29日に成立した「働き方関連法」では、労働時間等の設定改善に関する特別措置法に基づき、事業主は「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない」とし、2019年4月1日からは、「勤務間インターバル制度の普及促進」(労働時間等設定改善法)の適用されることが決まっています。この法律は、夜勤に従事する看護師・介護士だけではなく、全労働者に適用されるものです。

政府が2018年7月24日に閣議決定した過労死防止大綱に於いても、「勤務間インターバル制度」の認知度を高め、2020年までに制度を導入する企業を10%以上にすることを目標としています。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も重要なものであり、EU(欧州連合)加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保が義務化されています。

夜勤・長時間労働が患者、利用者の安全と働く者の健康に影響を及ぼすことや、安全面・健康面でリスクが高い事は科学的にも証明されています。

使用者は、労働者の健康と生活の質に配慮する措置に取り組む義務があります。また、インターバルは努力義務となりしましたが、罰則がないだけで「義務」です。長時間労働是正のためには、労使共に「勤務間インターバル協定」の締結に向けた取組を行うことが必要です。

今回、作成したものを参考として、よりよい締結をめざしましょう。

勤務間インターバル協定 モデル (案)

〇〇病院と〇〇労働組合は、勤務間インターバルについて、下記の通り協定を締結する。

一、勤務終了時から次の勤務開始までの休息時間は12時間以上とする。

一、1勤務(労働)は8時間以内とする。

この協定の解釈に疑義が生じたときは、そのつど労使で協議し解決を図る。

201〇年〇月〇日

〇〇病院

院長 〇〇〇〇

〇〇〇〇 労働組合

執行委員長 〇〇〇〇

以上

【協定案を議論する上で注意する点】

- ①インターバルを入れる場合、長時間夜勤導入の理由づけにはさせないこと。
- ②夜勤の前後（入り、明け）の休息时间確保のために、公休、振休、有休等を使わせない事。
- ③連続夜勤は、2回迄に制限させるようにすること。
- ④インターバル導入を理由に勤務パターンを増やさせないこと。
- ⑤夜勤協定の中に、インターバル確保規定があったとしても、すべての労働者を対象としたインターバル協定の締結を求めること。

【可能であれば以下の条件を導入させたい】

- ・勤務間隔 16 時間（最低 12 時間）以上
- ・週 35 時間労働への改善（夜勤交替制労働者は 32 時間以内に）
- ・インターバル確保のための夜勤前後の「勤務免除時間」導入