

2024年5月30日  
(ウェブ学習会)

# 2024年度

## 第3回課題別ウェブ学習会

### 「勤務間インターバル・フレックスタイム」

# 資料

## 目次

### <資料>

【報告①】 「前橋市職労の取り組み」 (群馬県本部・前橋市職労) .....	1
【報告②】 「邑南町職の取り組み」 (島根県本部・邑南町職) .....	9
【報告③】 「熊本県職労の取り組み」 (熊本県本部・熊本県職労) .....	15
「フレックスタイム制と勤務間インターバルへの対応について」 .....	19

# 2024年度課題別ウェブ学習会 次 第

1. 開 会 18 : 00
2. 本部あいさつ
3. 取り組み報告
  - ①群馬県本部 前橋市職労 狩野 良輔 書記長
  - ②島根県本部 邑南町職 上田 賢 書記長
  - ③熊本県本部 熊本県職労 坂本 昭 書記次長
4. 本部提起 「フレックスタイム制と勤務間インターバルへの対応について」  
自治労本部労働条件局長 亀瀧 真人
5. 閉 会 19 : 00

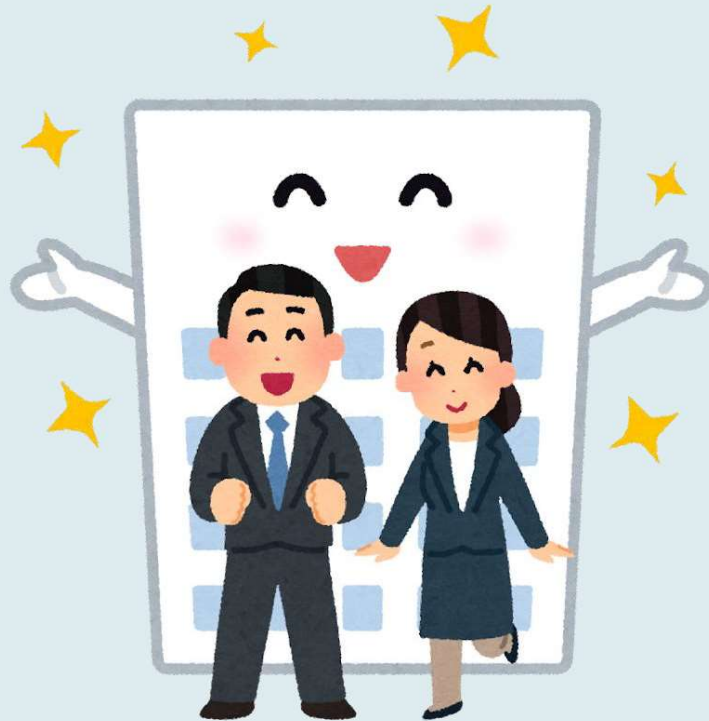
# 前橋市職労の取り組み

---

群馬県本部 前橋市職労 狩野良輔 書記長

# 単組報告 ～週休3日制について～

## 前橋市役所職員労働組合



( 1 )

## 前橋市について

- ・ 群馬県の県庁所在地（中核市）
- ・ 人口約33万人
- ・ 豚肉料理が有名（T-1グランプリが毎年開催）
- ・ 今年2月の市長選挙で小川あきら氏が前橋市としては初の女性市長となり話題に



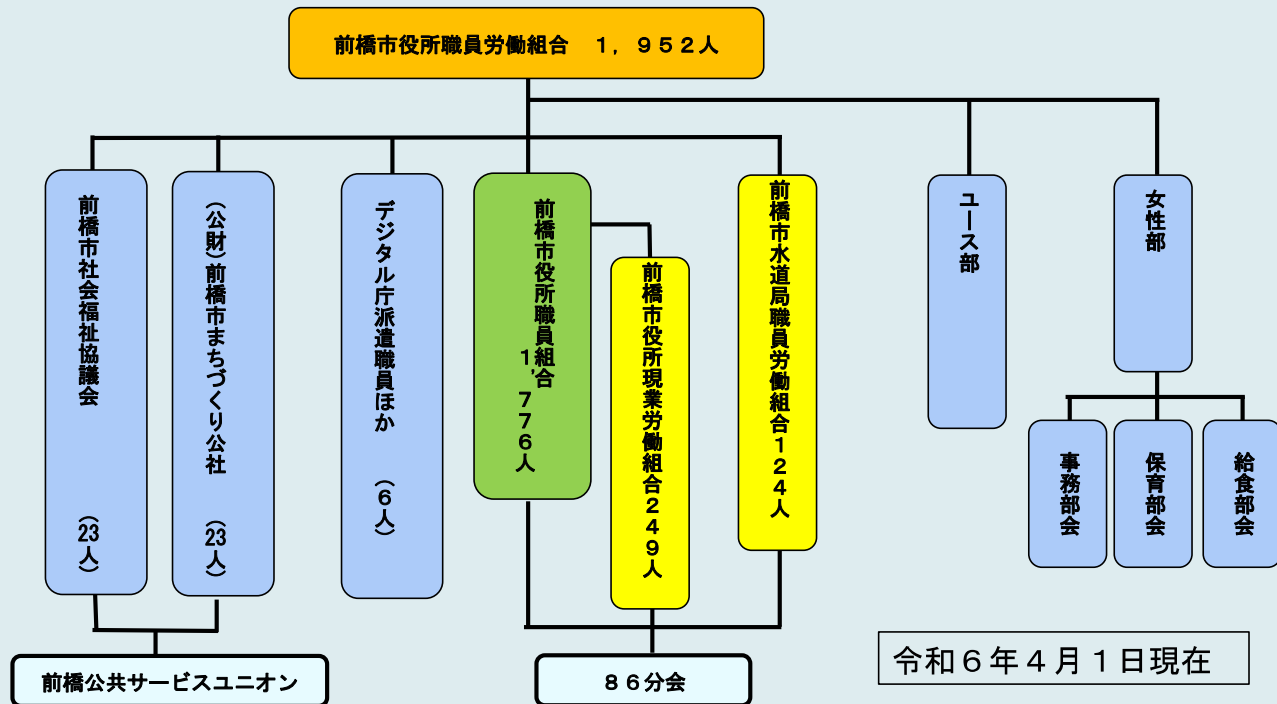
群馬県の南部に位置する



前橋名物のソースかつ丼

( 2 )

# 組合の組織図



3

# 本日は話したいこと

- I. 週休3日制の目的・内容
- II. 試行後のアンケート結果
- III. 今後の展望

4

# 本日も話したいこと

## I. 週休3日制の目的・内容

## II. 試行後のアンケート結果

## III. 今後の展望

5

# 週休3日制の目的・内容①

一部職員を対象に、令和5年8月14日（月）から9月8日（金）までフレックスタイムによる「週休3日制」を試行した。

週単位の勤務時間（計38時間45分）は変えず、勤務した日に長めに働くことで、土日以外に週1日休みを追加。

### I 目的

職員の働く「意識」や「環境」を変え、質の高いワークスタイルの推進や個人の生活充実と成長を図るため。また、「週休3日制」の有用性や職員ニーズ、課題の抽出を行う。

6

## 週休3日制の目的・内容②

### 2 実施所属数及び実施人数

33課50係 計223人 (※全所属数：84課321係)

### 3 勤務パターン

①9時間45分勤務を3日、②9時間30分勤務を1日、以下の各3パターンから選択して実施。追加する休みは、月曜日から金曜日の間で各自設定する。

#### ①9時間45分勤務

ア 7:30~18:15 イ 8:00~18:45 ウ 8:30~19:15

#### ②9時間30分勤務

ア 7:30~18:00 イ 8:00~18:30 ウ 8:30~19:00

(例)	勤務時間	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時
月曜日	8:30~19:15					休憩								
火曜日	週休日	週休日												
水曜日	8:30~19:00					休憩								
木曜日	8:30~19:15					休憩								
金曜日	8:00~18:45					休憩								

{ 7 }

## 本日お話ししたいこと

### I. 週休3日制の目的・内容

### II. 試行後のアンケート結果

### III. 今後の展望

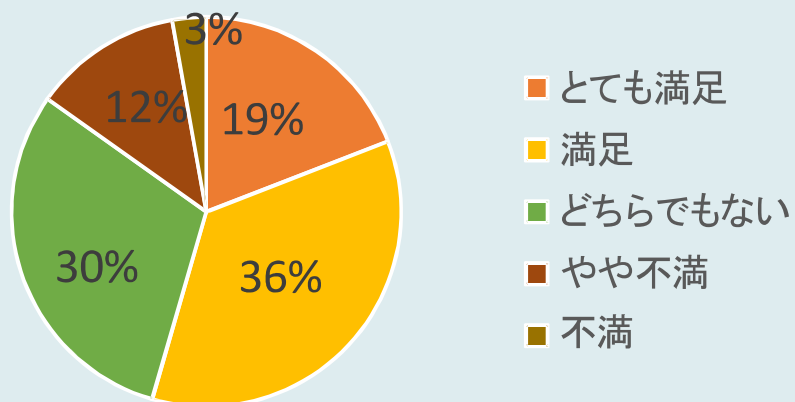
{ 8 }

## 試行後のアンケート結果①

試行後、職員課によるアンケートを実施  
全職員を対象にアンケートを実施。実施者178人、未実施者542人から回答があった

Q. 「週休3日制」の満足度を回答してください。

55%が「とても満足」または「満足」と回答



## 試行後のアンケート結果②

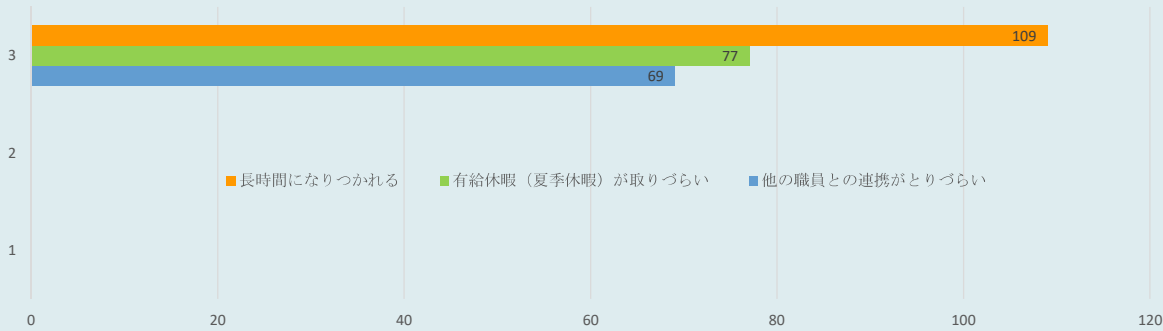
Q. 満足度の選択理由を回答してください。（自由回答）

- ・ 増えた週休日を有意義に過ごせたため満足
  - ・ ゆっくり休むことができたため満足
  - ・ 家族友人と過ごせて満足
  - ・ 子供の送迎等家族と調整をする必要がありやや不満
  - ・ 生活リズムが崩れ、体調を崩してしまったためやや不満
- など

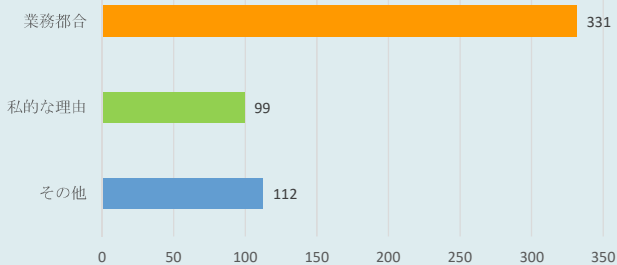


## 試行後のアンケート結果③

Q. 課題に感じたことはありましたか。(複数選択可)



Q. 未実施の理由(未実施者に対して)



- ・繁忙期のため
- ・窓口ローテーションが回らない
- ・職員が減り市民サービスに影響が出る恐れあり
- ・育児家事の時間合わない など

11

## 本日は話したいこと

I. 週休3日制の目的・内容

II. 試行後のアンケート結果

III. 今後の展望

12

## 今後の展望

・令和6年4月23日に行った春闘職員課長交渉結果

要求：週休3日制の本格導入を試みる場合には、労使の協議・合意を前提として独自に制度化を進めないこと。

回答：試行後に実施したアンケート結果等も踏まえ導入効果や諸課題の整理を進めていきたいと考えています。なお、制度として導入する場合は事前協議を行いたいと考えています。

⇒今後、職員の意見も踏まえてもう一度試行を実施予定。職場で半ば強制的に行うのではなく、希望する職員が取得できるような取り組みを進める。

# 邑南町職の取り組み

---

島根県本部 邑南町職 上田賢 書記長

2024.5.30  
自治労本部 課題別ウェブ学習会

## 「邑南町役場における 柔軟な働き方を求める取り組み」 ～フレックスタイム制度の導入について～



邑南町職員連合労働組合



邑南町マスコットキャラクター  
『オオナン・シヨウ』

## 邑南町の概要・部署と職員の配置

人口：9,616人（高齢化率45.7%） 2024/3/31現在

※2024年10月で合併20周年を迎える。

面積：419.29平方キロメートル

人口数に比べに、面積が広く、山林が多いのが特徴

庁舎：本庁1か所、支所2か所

教育委員会事務局1か所、各地区公民館12か所

※すべての公民館に正規職員を配置



## 制度導入の背景

当局から・・・

- ・人口減少や高齢化による地域の担い手不足解消の一翼を担ってほしい。
- ・職員自らが家庭における役割を分担し、男女共同参画社会づくりを引っ張ってほしい。

**労働組合としても**

**「地域との協働は、自治研活動にもつながる」**

**「ワークライフバランスについて考える機会をもてる」**

2022年10月1日から

**「フレックスタイム制度」**の運用を開始

※全ての職員(会計年度任用職員を除く)を対象

## 実際どんな制度？

### フレックスタイム制度の仕組みと運用について

- ・職員から所属長へ事前申告
- ・公務の運営に支障がないと認められる範囲において、四週間以内ごとに一週間当たりの勤務時間を三八時間四五分となるよう、午前7時から午後10時までの時間(フレキシブルタイム)内で、コアタイム無く一五分単位で割り振ることができるようにする。

## 実際どんな制度？

### 申請・利用状況

- ・申請：204件
- ・利用：68人
- ・利用事由
  - 子どもの通院
  - 保育所や学校等の送迎
  - 親のデイサービスの送迎
  - 夜間に開催される会議へ出席するため など
- ・利用者の声
  - 「子どもの保育所への送迎がしやすくなった」
  - 「親をデイサービスへ送り出してから安心して出勤できる」など

## 実際どんな制度？

### 例1) 1日の中で7時間45分勤務時間

	月	火	水	木	金
勤務始	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00
勤務終	17:45	17:45	17:45	17:45	17:45

### 例2) 1週間の中で38時間45分勤務時間

	月	火	水	木	金
勤務始	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30
勤務終	18:15	18:15	18:15	18:15	13:15

## 労働組合として

---

### 職場での負担が偏らないように

- ・ 職場における業務内容や分担について体制構築すること。
- ・ 制度を必要とする職員が、利用できる体制を構築すること。
- ・ 制度を利用する職員が不在の時であっても、住民サービスの低下を招かないこと。

### ・必要な人員を確保すること！

## 労働組合として

---

### 今後の課題について

- ・ **同じ申告理由でも、許可に差があるか。**  
→ 少人数職場での取り扱いについて
- ・ **制度利用による、職員ごとの労働時間の違いについて**  
→ 所属長による、労働時間の把握やサービス残業防止の周知徹底
- ・ **若手や入職間もない職員が、自然と規程の勤務時間外に勤務することについて**  
→ 上席や先輩と一緒に残る必要性や時間外手当について
- ・ **全職員が制度利用対象となっていないことについて**  
→ 全職員の働き方改革をすすめる必要性について

## 終わりに

- ・制度を磨いていけば…
  - 職員の働き方の変化によるイメージアップにつながる。
  - 応募、採用を増やせる。
  - 離職防止につながる。

- ・働き続けられる職場をめざして！
- ・地域とともにある役場職員、  
そして労働組合をめざして！

皆さん  
ご清聴ありがとうございました。

ともに  
頑張るナン！



邑南町マスコットキャラクター  
『オオナン・ショウ』



# 熊本県職労の取り組み

---

熊本県本部 熊本県職労 坂本昭 書記次長

# 「勤務間インターバル制度」試行要領

## 1 趣旨

職員（任期付職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員を含む。）の生活時間の確保によるワーク・ライフ・バランスの実現や、公務能率の一層の向上等を図るため、熊本県職員の勤務時間に関する規程（昭和36年熊本県訓令第15号）第4条の規定に基づき、勤務時間の割振り変更による「勤務間インターバル制度」を試行する。

### ◆勤務間インターバル制度とは

- ・勤務終了から勤務開始までの間に一定時間（原則として11時間）以上のインターバルを設けることで、生活時間や睡眠時間を確保する制度。

## 2 対象職員

知事部局に勤務する全ての職員（ただし、特別の勤務形態で勤務する必要がある職員を除く。）

## 3 対象業務

原則として全ての業務（ただし、以下に掲げる初動対応業務を除く。）

- ・危機発生時等（地震、台風、津波等）における緊急対応業務（災害待機を含む。）
- ・鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生に伴う防疫関係業務
- ・事件・事故への対応など個人の生命、身体の保護等に係る関係業務

## 4 実施方法等

### (1) 取組内容

各職員は翌日予定している勤務スケジュール（勤務開始時刻等）を常に意識した上で、計画的な勤務を行うこと。

（例：8時30分から勤務する場合、前日は21時30分までに勤務を終えなければ11時間の勤務間インターバルが確保できないこととなる。）

なお、やむを得ない事情により、所属職員が翌日予定している勤務開始時刻までに11時間以上の勤務間インターバルを確保できない場合には、所属長は下記（2）の遅出勤務のとおり勤務時間を割り振ることにより、原則として11時間以上の勤務間インターバルを確保すること。

### (2) 遅出勤務の種類

勤務区分	勤務時間		休憩時間
遅出勤務A	9:00~12:00	13:00~17:45	12:00~13:00
遅出勤務B	9:30~12:00	13:00~18:15	
遅出勤務C	10:00~12:00	13:00~18:45	
遅出勤務D	10:30~12:00	13:00~19:15	
遅出勤務E	11:00~12:00	13:00~19:45	

### (3) 手続き

#### ①所属の対応

- ・ 所属長は、所属職員に対して、翌日予定している勤務開始時刻までに11時間以上の勤務間インターバルを確保できない時刻まで時間外勤務を命じざるを得ない場合には、原則として11時間以上の勤務間インターバルを確保できるよう勤務時間を割り振ること。
- ・ 職員からの時間外勤務申請により、翌日の「勤務区分」を確認した上で、庶務事務システムの「勤務計画修正」により「シフト種別」の変更を行うこと。

#### ②職員の対応

- ・ 上記①で勤務時間を割り振られた職員は、勤務終了予定時刻から11時間以上の勤務間インターバルを確保できるよう、上記(2)の遅出勤務の種類から翌日の勤務区分を選択し、前日の時間外勤務申請を行う際、庶務事務システムの用務欄に「遅出勤務の種類(勤務区分、勤務開始時刻)」を入力すること。

<入力例> 8時30分勤務開始の職員が、22時30分まで時間外勤務を行う場合。  
用務欄：○○○○関係用務(遅出B：9時30分～)

- ・ 事前に全庁グループウェアのスケジュール表に遅出勤務の種類(又は勤務開始時刻等)を入力するなどし、所属職員が勤務予定を把握できるようにすること。また、時間外に従事する業務は、命じられた業務に限ることとし、命令時間内に業務を終了できるよう時間を意識して効率良く業務を遂行すること。

### (4) 留意事項

- ・ やむを得ず11時間以上の勤務間インターバルを確保できない場合であっても、割り振られた勤務時間の開始時刻まで最低9時間は確保できるように勤務を終えること。また、やむを得ず午前0時を超えて時間外勤務を命じる場合は、翌日の勤務区分は原則として遅出勤務Eとし、最低9時間の勤務間インターバルを確保するとともに、翌日の時間外勤務は命じないこと。
- ・ 上記3において本制度の対象外としている業務についても、職員の健康保持の観点から、最低9時間の勤務間インターバルを確保するよう努めること。  
なお、やむを得ず9時間の勤務間インターバルを確保できない場合には、同様の状態を継続させないよう、休暇の取得を促すとともに、速やかに業務分担の見直しやローテーションによる勤務体制を組むなどの対策を講じること。

## 5 人事課への運用状況報告

所属職員が、9時間以上の勤務間インターバルを確保できなかった場合には、「勤務間インターバル制度」の運用状況(対象職員、勤務間インターバル、勤務間インターバルを確保できなかった要因、今後の対応策等)を整理し、本庁各課及び個別出先機関は各部筆頭課、広域本部・地域振興局は各広域本部・局でとりまとめ、各部政策審議監又は本部長・局長へ共有のうえ、翌月10日までに人事課へ報告すること。

## 6 その他

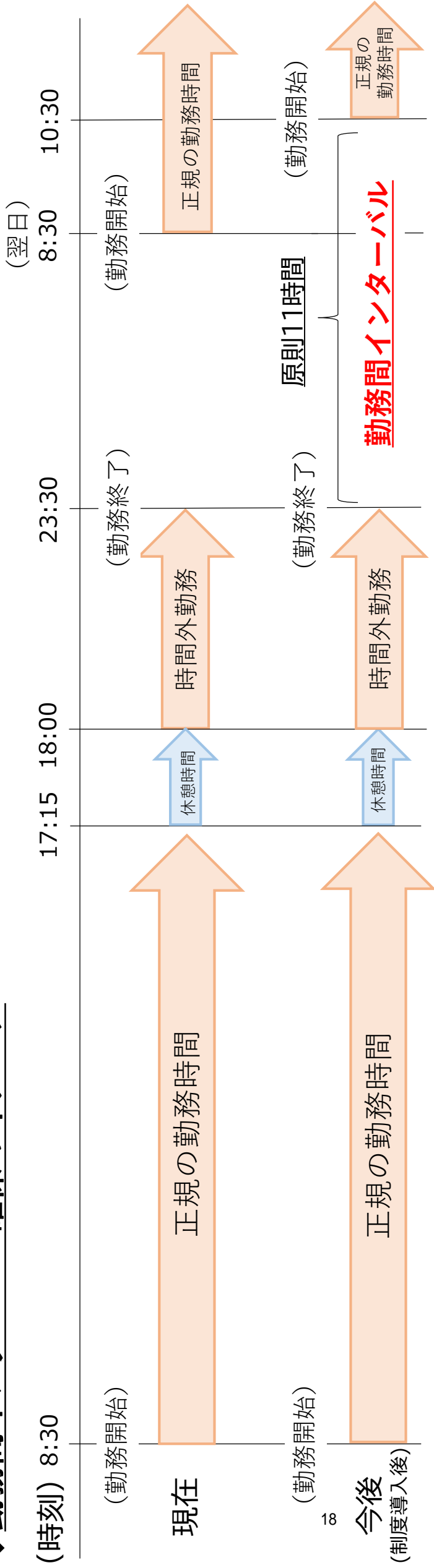
本要領に定めのないものは、趣旨に則り、人事課長が決定する。

## 7 試行開始日

令和5年2月20日

# 「勤務間インターバル制度」の運用イメージ

## ◆勤務間インターバル確保のイメージ



## ◆サービス管理の流れ (例：8時30分～17時15分勤務の職員＝前日に23時30分まで時間外勤務を行った場合)

<職員> 時間外勤務申請

【時間外勤務申請】

18時00分～23時30分

(庶務事務システム「用務欄」)

〇〇〇関係業務

(遅出D：10時30分～)

<所属長等> 時間外勤務承認・勤務シフト修正

【時間外勤務承認】

18時00分～23時30分

(庶務事務システム「勤務計画修正」)

翌日の勤務シフトを選択

「**特例勤務3**」を選択

<職員> スケジュールに勤務開始時刻登録

【〇月△日】全庁GW「スケジュール表」

遅出D (10時30分～19時15分)

(注)前日の時間外勤務が命令時間より早く終了した場合

⇒ 申請は修正せず「遅出勤務D」による勤務。



# 1. フレックスタイム制の見直しへの対応

## (3) フレックスタイム制の変遷

	※制度変更箇所を下線		
	2023年3月以前	2023年4月～	2025年4月～
単位期間	4週間 ※育児介護等職員は1週間以上4週間以下の範囲内で各省の長が設定	4週間 ※育児介護等職員に限り1～4週間のうち職員が選択する期間	4週間 ※育児介護等職員に限り1～4週間のうち職員が選択する期間
当初の割振り期限	単位期間の開始以前 (できる限り1週間前まで)	単位期間の開始以前	単位期間の開始以前
割振り後の変更	当該日の勤務時間開始前まで	当該日の勤務時間開始前まで	勤務開始後も変更可能
フレキシブルタイム	7時～22時	5時～22時	5時～22時
1日の最短勤務時間数	6時間	2～4時間 (コアタイムが免除される日はこれを下回る時間を割り振ることも可能)	2～4時間 (#週1日はこれを下回ることができる(勤務時間を割り振らない日を追加して設ける週を除く))
コアタイム	毎日5時間 (9～16時の間に設定) ※育児介護職員は2時間～4時間半。週1日勤務を割り振らない日を設けることができる	毎日2～4時間 (9～16時の間に設定) (各省の長が定める週1日は免除可) ※育児介護職員は週1日勤務を割り振らない日を設けることができる	毎日2～4時間 (9～16時の間に設定) (上記#の日は除く) ※すべての職員が週1日勤務を割り振らない日を設けることができる
休憩時間	基本におおむね4時間ごとに30分以上	・フレックスタイム制を利用する場合、職員の希望に応じた休憩時間の設定が可能 ・連続する勤務時間数の上限 原則：4時間30分まで 特例：6時間30分まで	・フレックスタイム制を利用する場合、職員の希望に応じた休憩時間の設定が可能 ・連続する勤務時間数の上限 原則：4時間30分まで 特例：6時間30分まで
		※地公の場合は、労基法第34条第2項の規定により、一斉付与が原則。条例に特例を定めれば一斉付与を外すことができる。	

3

# 1. フレックスタイム制の見直しへの対応

## (4) フレックスタイム制の導入状況（2023年4月1日現在）

区分	団体数	育児・介護のための早出・遅出の導入済み団体数					増減 (R4.4.1→R5.4.1)
		平成31年4月1日現在	令和2年4月1日現在	令和3年4月1日現在	令和4年4月1日現在	令和5年4月1日現在	
都道府県	47 (100%)	45 (95.7%)	45 (95.7%)	45 (95.7%)	45 (95.7%)	45 (95.7%)	0
指定都市	20 (100%)	13 (65.0%)	16 (80.0%)	17 (85.0%)	17 (85.0%)	17 (85.0%)	0
市区町村	1,721 (100%)	1,102 (64.0%)	1,130 (65.7%)	1,157 (67.2%)	1,186 (68.9%)	1,218 (70.8%)	32
合計	1,788 (100%)	1,160 (64.9%)	1,191 (66.6%)	1,219 (68.2%)	1,248 (69.8%)	1,280 (71.6%)	32

区分	団体数	フレックスタイム制度の導入済み団体数					増減 (R4.4.1→R5.4.1)
		平成31年4月1日現在	令和2年4月1日現在	令和3年4月1日現在	令和4年4月1日現在	令和5年4月1日現在	
都道府県	47 (100%)	10 (21.3%)	12 (25.5%)	12 (25.5%)	15 (31.9%)	17 (36.2%)	2
指定都市	20 (100%)	2 (10.0%)	2 (10.0%)	2 (10.0%)	2 (10.0%)	3 (15.0%)	1
市区町村	1,721 (100%)	50 (2.9%)	66 (3.8%)	70 (4.1%)	75 (4.4%)	76 (4.4%)	1
合計	1,788 (100%)	62 (3.5%)	80 (4.5%)	84 (4.7%)	92 (5.1%)	96 (5.4%)	4

(注) ( )内の数字は団体区分中の割合を示す。

4

## 1. フレックスタイム制の見直しへの対応

### (5) 総務省通知の概要

- ① フレックスタイム制を未だ導入していない自治体は、まずは、条例により制度を設けるよう検討すること。既にフレックスタイム制度を導入している自治体を含め、制度の更なる柔軟化についても検討し、各自治体の実情に即し、適切に判断すること。
- ② 各自治体における制度の導入・柔軟化にあたっては、国家公務員における関連法及び人事院規則等の内容を踏まえるとともに、労働基準法を遵守し、適切な措置を講じること。

### (6) 自治労の取り組み方針

- ① 業務の性質と職場の体制からフレックスタイム制導入の可否を判断し、組合員ニーズに沿いつつ現場に負担のかからない形での制度導入を求めること。
- ② なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とすること。
- ③ 当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないよう、制度導入時に交渉で確認するとともに、導入後もアンケート調査を実施するなど逸脱した運用がされないよう取り組みます。

5

## 2. 勤務間インターバルの確保への対応

### (1) 制度の基本的考え方

- ・適切な勤務間のインターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分な確保が必要をすることは、健康の維持のために不可欠である
- ・仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待

### (2) 導入の背景

- ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱（2021年7月閣議決定）」において、導入企業割合に関する数値目標（2025年までに15%以上）が設定され、公務についても、当該目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進がもとめられていたため（2023年1月時点は6%）

### (3) 制度の整備

- ・人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）を改正し、各省各庁の長に対して、勤務間のインターバルを確保する努力義務を確保するもの

### (4) 施行期日

- ・2024年4月1日

6

## 2. 勤務間インターバルの確保への対応

### (5) 制度の内容

- ・勤務間のインターバルの目安は11時間とする
- ・この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間が示されたもの
- ・密度の薄い断続的な勤務である宿日直勤務については、算定の対象には含まない

※11時間を目安とした根拠

- ①脳・心臓疾患の明らかなリスク上昇が報告されている長時間労働を一定程度防止することが来たい出来ること。
- ②勤務間インターバルが短くなるほど休息时间、特に睡眠時間が短くなることが分かっており、休息时间と事故・ケガの発生程度、疲労蓄積や睡眠の質、およびその他の健康影響には明らかな負の量反応関係があるといえること。
- ③既に導入している諸外国の例、ヒアリングを行った民間企業・国交省航空局の例を踏まえれば、11時間とすることが適当である

7

## 2. 勤務間インターバルの確保への対応

### (5) 確保にかかる取組み

- ①勤務間インターバルを確保するためには、長時間の超過勤務縮減が重要であり、超過勤務の上限等に関する制度に沿った適切な運用が必要。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組みの検討が必要（以下、取組みの一例）

- ⇒超過勤務時間の適切な管理と業務の効率化等による超過勤務の縮減
- ⇒深夜勤務または早朝勤務を要する状況が続く場合は、早出遅出勤務の活用、業務体制の見直しによるシフト制等、できる限り職員間における負担の分散や軽減を図る
- ⇒フレックスタイム制の活用できる環境を整備
- ⇒幹部や管理職が率先して業務プロセスの見直し、フレックスタイム等柔軟な働き方の実践などにより、部下職員の負担軽減を図り、効率的に業務遂行できる環境を整備

- ・日々の11時間確保が困難な場合でも少しでも長く確保できるように努めるとともに、以下の取組みを一例に職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組みの検討が必要

- ⇒職場単位で週や月単位で目標を定め、確保できない日が恒常的に続く状況を避けるよう努めること
- ⇒確保できない日が一定期間続く場合には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること
- ⇒職場単位で確保が困難な要因や課題等を分析し、対応を検討すること

8



## 2. 勤務間インターバルの確保への対応

### (6) 人事院の対応を受けて発出された総務省通知の概要

- ① 国家公務員の取組みを参考に、地方公共団体においても11時間を目安とする勤務間インターバルを確保するよう、具体的な取組みについて検討すること
- ② その際、人事院においては、確保のためには長時間の超過勤務を減らしていくことが重要とされていることも踏まえ、時間外の実効的な運用に向けて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証および時間外勤務縮減に向けた適切な対策について、適切に対応すること
- ③ このほか、各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた取組みとして、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用による職員間の負担の分散や軽減を図ることや、幹部や管理職による効率的な職場環境の整備についても、各団体の実情に応じて検討すること
- ④ 11時間を日々確保することが困難である場合であっても、人事院が示した例示（前のスライド参照）の取組みのほか、職員の心身の健康確保に向けて、長時間勤務者に対する医師による面接指導やストレスチェック等によるメンタルヘルス対策について取り組むこと

9

## 2. 勤務間インターバル制度の概要

### (7) 自治労の取り組み方針

健康確保の観点から、当局に対して、11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。  
ただし、勤務間インターバルとフレックスタイム制の議論は切り分けて検討します。  
⇒フレックスタイム制はあくまでも「本人の希望に基づく申告」が大前提!!（我々の権利）  
⇒勤務間インターバルは使用者の責務。混同させないことが重要。

#### < 取組み手順 >

- ① 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などを求める。
- ② 11時間のインターバルを確保することを前提に、人管理体制の確保を求める。
- ③ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したもとして取り扱うことを原則に求める。（職専免等で）

10