

(学術論文)

変形労働時間制による健康経営の状況と考察

Consideration of Health Management Issues
under Flexible Working Hours System

田邊 友昭*

Tomoaki Tanabe

要旨

2021年『令和3年就労条件総合調査の概要』厚生労働省によると、変形労働時間制を採用している企業は59.6%あり、変形労働時間制の適用を受けている労働者の割合は48.9%である。ほぼ半数の労働者が、変形労働時間制で勤務している。総務省「労働調査」によると第三次産業従事者は1970年の27%から2021年は74%と上昇している。そのような環境下で、労働者の労働環境や企業の健康支援対策を踏まえ、今後、労働者の健康支援対策をすることでどのようにして健康経営¹を継続していくかを交通関連職中心に考察していく。

キーワード： 変形労働時間制、24時間週7日経済、働き方改革、鉄道乗務員、健康経営

1. はじめに

1947年に労働基準法が制定された時に「4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制」という形で変形労働時間制が導入された。そして、1987年にホワイトカラーの増加やサービス産業の拡大が予測される中、3か月単位の変形労働時間制へと移行が拡充された。それは、労働時間短縮にむけた動きであり、事業の繁閑にあわせて労働時間を効率的に配置し、時間外労働を削減すると考えられたのである。しかし、本来、労働時間が集中するときに労働者に過重の負担を与える危険と、労働時間の不規則から労働者の生活への影響も検討すべき課題のある制度の導入であった。1993年には、届出義務はあるが、1年単位の変形労働時間制も認められるようになった。

そして結果として、変形労働時間制の適用を受けている労働者の割合は、2021年で48.9%と増加傾向にある。

それは、当初の予測通り、24時間週7日経済²が広がり企業にとって残業代の支払いが課題になる中、変形労働時間制を使うことにより企業には経済的に一定の効果が出る。しかし、労働者にとっては厳

〒170-0011 東京都豊島区池袋本町2丁目5-15 東京交通短期大学運輸科教授 t.tanabe@toko.hosho.ac.jp

¹ 企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できるとの基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。特定非営利法人健康経営研究会が提起した用語（登録商標）である。

² 24時間営業ないしは年中無休が多くなっている経済のことを言う。

しい労働環境になっていく。そしてさらに、企業にとって有効な変形労働時間制の活用が増加していった。そのため、岩手第一事件(仙台高判平13.8.29労判810号11頁)、JR 西日本(広島支社)事件(広島高判平14.6.25)などいろいろなトラブルも発生している。

事業主が労働者と長期視点を持ち、経済的な成長を同時になしえていく観点が健康経営では重要になる。日本看護協会は『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』を作成し業界あげて労働者の健康支援対策を広めた。その成果を今後、鉄道、バス、タクシーなどの業界に展開されるとより変形労働時間制による労働者の健康支援を行い健康経営の実現が可能になるのではないかと考える。

鉄道、バス、タクシー業界が労働者に対して生活や健康を支援し、かつ事業所が健康経営することがどう重要になるかを考察していく。

2. 鉄道乗務員の変形労働時間勤務者の現状

厚生労働省が発表している離職率は、新規学卒就職者の離職状況では、「宿泊業・飲食サービス業」51.5%、「生活関連サービス業・娯楽業」46.5%、「医療、福祉」38.6%、「小売業」37.4%が上位を占めている。これらの業界は、24時間営業の事業所が多く、変形労働時間制を導入している業界である。

しかし、変形労働時間制をしている鉄道業界では、「運輸業、郵便業」の区分けでは、離職率は25.6%と比較的高いが、マイナビ2023のデータを個別に見ると、東日本旅客鉄道が2.9%、四国旅客鉄道が7.8%とかなり低く、退職者が多いといわれる³北海道旅客鉄道でも10.5%となっている。鉄道業界は意外と低い離職率になっている。

鉄道業界は、新卒採用時に総合職と鉄道現業職(プロフェッショナル職、エキスパート職などの名称もある)とで、分けられている。特に変形労働時間制で勤務を運用しているのは鉄道現業職になる。駅務員、車掌、運転士がそれにあたる。駅務員は残業が多いという話はよく聞かすが、車掌、運転士は有給休暇も取りやすく、残業もほぼないという話を聞く。(本学卒業生より筆者が確認)しかし、事故や自然災害があると状況は一変する。ある程度、不可抗力なので時間外労働も致し方ない。そのため、いろいろな健康支援を導入している。たとえば、東京都交通局の東京都交通局 事業概要(令和4年版)には、年2回の健康診断や運転業務に従事する職員については、25歳時および30歳以降、毎年1回心電図検査や聴力オーディオメーターを実施している。また、2003年からは、SAS(睡眠時無呼吸症候群)対策も実施されている。そのうえ、精神保健対策として、ストレスチェックなども実施している。かなり手厚い健康管理制度になっている。その他にも、長時間労働対策、保健指導、安全衛生活動なども実施されている。

鉄道現業職は、夢を叶えた人たちの職業でもある。そのため意志力の強さがあるのではないかとと思われる。健康は体力的な面、意志的な面の両方で影響が出る。

鉄道現業職は、「将来就きたい職業」ランキング⁴で上位に来ているのである。

2020年・男の子 1位 スポーツ選手 18.8%、2位 警察官 15.1%、3位 運転士・運転手 9.5%

2010年・男の子 1位 スポーツ選手 30.1% 2位 消防・レスキュー隊 6.5% 3位 警察官 6.0%

³ 2022年3月12日の北海道新聞によると「JR北海道、年200人が中途退職 21年度見通し 若手中心、流出深刻：北海道新聞」

⁴ 化学メーカーのクラレが2020年4月2日に、「将来就きたい職業」「就かせたい職業」のアンケート調査の結果を発表している。

変形労働時間制による健康経営の状況と考察

4位 運転士・運転手 5.6%と10年経つても上位に入っている。

「現役乗務員を対象に「乗務員として誇りを持っているか」の調査を行った。その結果、「十分持っている」と「それなりに持っている」を併せると、全体の86.0%が乗務員の仕事に誇りをもっていることが分かった」（石野沙織[2012]）」ということでも意志力の強さは理解できる。

そのため、労働者の生活への影響がでる懸念のある変形労働時間制においても、大きな問題になっていない。

意志力の重要性は、ホーソン実験の結果⁵や「スタンフォード大学の心理学者ケリー・マクゴニガルは、「学業が成功するかどうかは、知力よりも意志力次第であり」（喜岡恵子[2012]）などの研究結果が証明されることとなっている。

上記のように、鉄道業界では事業者も安全管理は健康管理からといわれるように、制度面でもかなり充実したものとなっている。そのうえ、労働者の意志力もあり、健康管理が大きな問題にはなっていないことがわかる。しかし、今後、組織としての健康経営を意識し、単なる管理だけでなく、より意志力を高める施策の展開も重要になる。

3. バス乗務員の変形労働時間勤務者の現状

バス乗務員は、路線バスのほか、都市間的高速バス、空港リムジンバス、貸切バス、企業輸送バス、学校輸送バス、介護バスなどがあり、いろいろな選択肢がある。労働時間が長くやりにがいに疑問を感じると外からは見えるが、現実には、どうなのかを確認していく。

バス乗務員の平均年齢は、52.4歳である。休日労働に関しても、36協定⁶が9割守られている。また、勤続（勤務）年数及び（通算）経験年数の調査が行われており、勤続年数の平均12.3年に対して、通算経験年数の平均が20.8年である。

その中、「お客様からの感謝の声」が運転手のやりがいの一つになっている。鉄道乗務員とは違い、お客様に近いのがバス乗務員である。最近では、バス内事故を減らすため、徐行運転や運転手によるインカムイヤホンマイクでの案内やバスが動いているときは着席の案内などお客様との接点は多い。

そのため、バス運転手へのアンケート調査によると、「現在の仕事への設問では経済的な保障が不十分で生活時間にゆとりがなく仕事への不満はあるものの、おおむね現状に満足しているようである」（草刈いづみ[2012]）。その結果として、上記で記したように、平均勤続年数が12.3年と長く、転職しても続けているという通算経験年数が20.8年にもなっている。

また、健康管理については、運転手雇入れ時の健康診断（労働安全衛生法規則43条）として定められているのは、以下の11項目がある。〈問診〉、〈自覚症状及び他覚症状の有無〉、〈身体測定〉、〈胸部X線検査〉、〈血圧〉、〈貧血検査〉、〈肝機能検査〉、〈血中脂質検査〉、〈血糖検査〉、〈尿検査〉、〈心電図検査〉である。

そのうえ、定期健康診断（労働安全衛生法規則44条）、特定業務従事者の健康診断（労働安全衛生法規則45条）が義務化されており、さらに、二次健康診断（労働者災害補償保険法施行規則第18条の6）、SASのスクリーニング検査なども実施されている。

⁵ 実験の結果、照明の明るさと生産性の間には明確な関係性を見出すことはできなかった。むしろ、照明を暗くした方が作業効率は高くなることも確認されました。

⁶ 「時間外・休日労働に関する協定届」労働基準法第36条

乗務前点呼の乗務判断が、旅客自動車運送事業運輸規則第24号、貨物自動車運送事業輸送安全規則第7条で定められている。中間点呼、乗務後点呼も義務付けられている。

しかし、最近、バスの事故により社会問題になるケースがある。関越自動車道高速バス居眠り運転事故、軽井沢スキーバス転落事故、富士山観光バス横転死傷事故などは、きちんと運転技術研修と運行管理が行われなかった場合に起こっているものである。

その理由は、乗合バス事業者で従業員数50名以下の事業者は、78.9%、貸切バス事業者で従業員数50名以下の事業者は、91.9%と小規模事業者が多く、法律に従った研修や運行管理の人員が足りない事業所が多いためと推測される。このことは地方運輸局長の許可後の監査・指導に問題と思われる。健康支援だけでなく、組織としてどのように人材管理が健康経営に向けて重要なのかを考えていく必要がある。

4. タクシー乗務員の变形労働時間勤務者の現状

タクシー乗務員もバス乗務員同様、過酷なイメージがある。特にタクシーは深夜、鉄道がなくなつてからが稼ぎ時なため、酔客を乗客にする場合も多く、また、ドライバーと乗客が1対1になる場合が多いため、いろいろなトラブルが発生している。

現状は、タクシー業界の特徴として、完全歩合制の運転手が40.8%となっており、固定給のみの運転手は5.5%である。このあたりは、バス運転手の雇用形態とかなり違いがある。ちなみにバス運転手は、完全歩合制の運転手は、1.7%である。バスの事業所規模比較では、50人以下の事業所は59.7%とバスの事業所と大きな変化はない。運種手は、平均年齢は58.3歳で、平均年齢が60歳以上となる事業所の割合が38.8%存在している。高齢者を受け入れている業界である。また、平均的な1日の拘束時間で16時間を超えている事業者は21.4%である。最も拘束時間の長かった1日の拘束時間で、16時間を超えている事業者は12.8%である。

しかし、このような過酷な中でも、勤続年数の平均10.1年で、転職してまた運転手をする通算経験年数の平均が18.2年もある。また、隔日勤が77.4%で日勤(昼間)は10.0%になっているが、運転手アンケートによると、「7時間以上の睡眠時間を確保している運転手が50.1%である。」「睡眠の充足度については、76.4%が「足りている」「どちらかといえば足りている」と回答している。

そのため、事業所では最低限のことは行われているが、各運転手が健康管理を自律的に行っている傾向にある。

タクシーの事業所にも、旅客自動車運送事業運輸規則があり、運転手の健康状態の把握に努め、疾病や疲労などで安全運転ができない恐れがあるときは、運転をさせてはならないと定められている。

また、運行管理は、道路運送法に基づき、運行管理者は毎日、ドライバーの乗務前に点呼を行い、健康状態などを確認するとなっている。運行中にも、運行管理者等が運行状況を把握し、管理をしやすいうように、各車両の運行速度や運行距離、運行時間などを記録している。

このように、法律的、運転手の健康支援は守られているが、あとは各事業所での実施状況がきちんと運営されていくかが重要になる。このように、鉄道乗務員、バス運転手、タクシー運転手など、周囲から見る過酷さはあるものの、仕事への意欲や継続性は高く体調管理も法律的、個人的にはかなり意識されている。しかし、それが個人に頼るだけでなく、もっと業界あげてできていかないのかを考え、さらに健康経営を支える施策を考える必要がある。単なる健康管理でなく、人材への投資を意識

変形労働時間制による健康経営の状況と考察

した傾向経営が重要である。それ展開している看護職が業界でガイドラインを作成しているのも、そのあたりから今後の課題を探っていきたい。

5. 看護職の夜勤・交代制勤務のガイドラインの浸透

5.1 看護職の現状

看護職は、24時間365日、夜勤・交代制勤務を行いながら、患者の生命と健康を守る職業である。そのため、「組織」あげて、労働時間管理や看護職の健康維持をどう支援するかが課題である。特に、夜勤・交代業務がある看護職は、「帰宅してから次に出勤するまでの時間」が2010年調査では、77.3%が月1回以上あるので、その管理には課題が山積している。

またさらに、夜勤・交代制勤務の課題もある。2008年調査では、夜勤・交代制勤務のうち月間60時間を超えるのは、4.3%である。それは、夜勤従事者の月60時間超の時間外労働は、過労死レベルといわれる。(大阪府内病院看護師死亡(平成20年10月30日大阪高裁判決))

その判決は、一般労働者の過労死認定基準の「月100時間超、または複数月にわたり80時間超」より短い「50～60時間(複数月)」での過労死認定されている。それは、人間のサーカディアンリズム⁷によるものである。

それにより、睡眠の質の低下、疲労回復の低下、負の情動ストレスの解消⁸機能低下、健康障害の恐れなどがある。特に看護職は、患者の急変や緊急入院などで残務を引き継げず、時間外勤務が発生することが少なくない。そのため、より厳格に組織あげて管理していくが必要になる。

さらに、労働時間と事故の発生についての研究は、夜間のほうが事故を起こす可能性が高いことが証明されている。事故は、看護職としての事故は患者の生命のかかることになる。

そのため、適切な労働管理のための主項目に「夜勤・交代制勤務の改善」「休日の確保」「長時間労働の改善」が重要になる。

その他に、看護職の場合、待機勤務(オン・コール)がある。これは呼び出しに備えて、緊急時に勤務に就くことになる。この短期時間は所定労働時間に含まれない。しかし、くつろげないなど精神的な負担感のあるものになる。この待機管理も重要になる。

5.2 組織としての労働時間管理

診療報酬の入院基本料「急性期看護補助体制加算」などの算定に際して、労働管理者の配置があげられる。これは、2011年から都道府県労働局が医療施設の取り組みを支援している。また、各事業所に労働時間等設定改善等委員会設置も厚生労働省は求めている。休日に関しても、月ごとに管理していく仕組みになっている。

そのうえで、夜勤・交代制勤務の勤務編成の考え方も示している。勤務間隔、勤務の拘束時間、夜勤回数、夜勤の連続回数、連続勤務日数、休憩時間、夜勤時の仮眠、夜勤後の休息、週末の連続休日、交代の方向、早出の始業時間などルーテンフランツ⁹原則(1981、1982)およびポワソネのヘルスワー

⁷ 睡眠・覚醒リズムは体温などの自律神経系、内分泌ホルモン系、免疫・代謝系などの体内時計で約1日で調整される。

⁸ 情動ストレスが解消されないと、不機嫌になったり怒りっぽくなったりする。

カー6原則（2000）⁹などを参考に平成22～23年度日本看護協会社会経済福祉委員会において検討されたものである。

各項目の詳細ポイントは、勤務間隔は11時間以上あける。勤務の拘束時間は13時間以内にする。夜勤回数は、3交代制勤務は月8回以内を基本とする。夜勤の連続回数は2回までとする。連続勤務日数は5日以内とする。休憩時間は夜勤の途中で1時間以上とする。夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する。夜勤後の休息について、2回連続夜勤にはおおむね48時間以上を確保する。週末の連続休暇は1か月に1回以上は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日を作る。交代の方向は正循環の交代周期¹⁰とする。早出の始業時間は7時より前は避ける。など、事細かな設定がされている。

昔からの慣例である「24時間働けて一人前」「全員が同じように負担することで我慢しあおう」という考え方を変えていくことが組織として求められる。

しかし、個々の事業所では実践が難しいため、公益社団法人日本看護協会がガイドラインを策定し、今まで話してきた内容を科学的な観点を入れてガイドラインを作成した。その中には、取り組みに向けてのステップも記載されている。

まずは、組織として「目指すべき方向性」の共有を経営層から現場まで浸透させることが重要である。そのために、各部署に委員会を作り、他部門との調整行っていく。できないでなく、どうやればできるようになるのか、どう改善するのかを考えていくことが大切である。それをPDCA サイクルに乗せて、日々改善していくことが重要になる。すぐにはできなくても、1年後、数年後にはやり切るという覚悟を組織として課題を共有し改善を継続する。それを全員が共有するという当事者意識が大切になる。

そして、経営層から現場で、慣習的感情的でなく、科学的に運用できるように気をつけていくことが重要である。

5.3 ガイドライン作成後の結果

公益社団法人 日本看護協会の「2019年 病院および有床診療所における看護実態調査報告書」によると、

「働き方改革への対応状況については、病院・診療所とも、義務化された「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の年5日取得義務化」については、「業務改善」（約7割）、「他職種への業務委譲」（約3割）、「増員」（約2割）等を行うことによって、おおむね対応がなされていた。

しかしながら、本会が「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」（2013年）等により推奨してきた「勤務間インターバルの確保」への取り組みについては、11時間未満となることがあった者は病院で18.0%、診療所でも7.0%おり、その回数が5回以上である者もそれぞれ2割程度いる。勤務間インターバルが11時間未満となったことがあった者はなかった者に比べ、離職意向を持つ者や仕事満足度・生活満足度が低い者の比率が高い。また今回の「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討の中でも、その確保が影響していた。各施設が勤務間インターバルを確実に確保していくことが重要である。時間外労働については、上限規制の45時間を超える者は極めて少ないが、業務終了後

⁹ 労働科学の分野において、夜勤・交代制勤務の適切な管理を考える上での基本的な原則として位置付けられているもので、今日に至る多くの夜勤・交代制勤務の研究により裏付けがされています。

¹⁰ 日勤⇒準夜勤⇒非番⇒深夜勤のように開始時間を遅くする勤務体制にする。

変形労働時間制による健康経営の状況と考察

だけではなく、業務開始時刻前より業務を始める前残業や持ち帰り残業が広く行われる一方で労働時間として扱われていない施設（特に病院）も多い現状も明らかとなった。

時間外労働があった者はなかった者に比べ、また時間外労働の時間が長くなるほど、離職意向を持つ者や仕事満足度・生活満足度が低い者の比率が高い。また「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討の中でも「超過勤務時間」「業務開始前に出勤した回数（業務開始前出勤）」「持ち帰り仕事の時間（持ち帰り時間）」が影響していることがわかっている。就業継続が可能な働き方を可能とする上でも、時間外労働時間ゼロを目指すとともに、可視化されていない時間外労働時間を把握し解消していくなど、労働時間管理の改善が求められている。

夜勤・交代制勤務については、二交代制勤務の拘束時間は16時間を超える施設が多いことがわかった。特に長時間の夜勤では、医療安全上、また従事者の身体面・生活面の負担軽減のために仮眠の取得が重要となるが、夜勤中の仮眠の環境として、仮眠専用の個室や仮眠専用スペースの整備はあまり進んでおらず、仮眠の取得状況や仮眠室等の環境に対する満足度も低い。仮眠に対する満足度が低い者は離職意向を持つ者や仕事満足度・生活満足度が低い者の比率が高いこと、また「就業継続が可能な働き方」に関する要因の検討の中でも「仮眠取得の満足度」や「仮眠環境の満足度」が影響していた。仮眠の取得が可能な体制づくり、快適に仮眠できる環境整備の両面から取り組みを進める必要がある。」[公益社団法人 日本看護協会(2020)]

と改善傾向にあるが、まだすべてがうまくいっているわけではない。しかし、このように現状把握し発表していくことで業界全体に危機感と改善傾向にあることが伝わる。そのことで、労働者は安心して働くことが可能になり、意志力も高まっていく。

そこで、他の業界も同様なことができないものであろうか。

6. 一般企業の労働者も同様である

筆者が採用コンサルタントとして、採用支援や企業の定着性や生産性の助言をする場合、一般的にいわれるその企業の存在意義を社内で共有することが大切になる。看護職のガイドラインにもある組織として「目指すべき方向性」の共有を経営層から現場まで浸透させることが重要であるということである。組織にとって、まずは、お客様は誰なのかである。つつい日々の業務において目先の対応策(営業においては値引き、管理部門では根本的改善でなく業務のしやすさ)に流れる傾向が強い。そうすれば、長期的には組織は腐敗する。組織の利益を追いかけるのではなく、お客様の利益をどう意識しお客様から選ばれる組織作りが大切なのである。

そのために、お客様がなぜ自組織の商品・サービスを購入されるのかである。

前章の看護職であれば、なぜその病院来るかである。当然、病気などを治してもらえるかであるが、看護職が疲弊していればそれは不可能になる。

看護職が疲弊しないように組織を運営していかないと最終的にはお客様に選ばれない病院という事態になり病院がなくなる。

日本は、生産性が下がったと叫ばれている。¹¹が、それは目先にとらわれてきたからである。初任

¹¹ 国民 1 人当たりの GDP は1995年の 3 位から2018年には26位にまで順位を下げている。一般的には「1 人当たりの GDP = 1 人当たりの生産性」という捉え方がされるため、見かけ上は日本人の生産性は低下し続けていることになる。

給も30年近く大幅な増加なく20万円前後を推移している。経済においても、失われた10年、20年、30年と言われている。日経平均株価の史上最高値は、1989年12月29日につけた3万8957円で、2021年も1月には3万4000円あたりを予測する証券会社¹²もあったが、2022年12月27日現在、26,447.87円である。

アメリカは、先行投資が多く、経済は常に右肩上がりである。その勢いは最近少し衰えたがまだまだ成長していく感がある。

それは、組織の生産性を支える労働者の意識変化である。一社にしがみつくのではなく、自分にとってより良い組織を探して移動していく。さらに、組織は労働者に選ばれるために健康経営を意識している。そのことが利害関係者全体の価値ある組織になる。

しかし、日本は組織に残る人が多いという風土であるので、組織はそれを生かしていくことが大切である。

そのために組織は残存人材がいかにか健康に働いてもらえるかを考える必要である。日本の労働者は毎年少しずつ昇給で満足する。定年まで働きたいという志向も強い。それを組織として有効に活用していくことが重要である。

働き方改革という国をあげて労働者を重視する社会によりよくなってきている。

労働時間、休日休暇、福利厚生などを踏まえ、より働きやすい環境を提供し、労働者に健康で働いていただくことが大切になる。

7. 健康経営とはどういうことなのか

「経済産業省が健康経営を推し進める意義は、企業にとっては、経営理念に健康経営を戦略的に組み入れ、従業員の健康管理・健康づくりのために積極的な投資を行うことで、従業員の活力向上と健康の増進を図ることができる。」(中山健[2019])ことを踏まえ、それができなかつたときに損失が発生することになる。健康経営に関しては、株価にも影響し、今後さらに、SDGs や ESG への影響もでてくる。そのため、単に労働者の労働環境をよくするだけでなく、働き方自体を改善し、企業業績の重要な要素として人的資本管理をさらに向上させ、長期的な株主価値の創出にどのように貢献するかを理解し、改善することが求められる。そのことを踏まえ、公益社団法人日本看護協会のように、労働者がいかに楽しく元気に仕事に取り組めるのかを考えていくことが、経済的な貢献に役立つということである。特に、バス乗務員の平均年齢は52.4歳であり、タクシー運転手は、平均年齢は58.3歳である。それを考えると、バス業界、タクシー業界は今後を若手採用にも力を入れていく必要はあるが、現有戦力をより健康を意識した労働管理が求められる。日本全体が、少子高齢化していく中、この経営観点はとても重要になる。人口オーナス期の日本においては世界よりもっと早く経営が切り替えていく必要があるのではないだろうか。

8. まとめ

鉄道現業職、バス運転手、タクシー運転手においても、変形労働時間制であり深夜業務があるので、業界あげて、看護業界のガイドラインのようなガイドラインを設ける必要がある。具体的には、勤務

¹² 日経平均株価は割高でバブルであり、急落する可能性が大きいとの指摘が増えはじめていますが、PBRの過去の推移などから分析し、34,000円台までの上昇も可能とみられます。2021/2/16投資情報部

変形労働時間制による健康経営の状況と考察

間隔は11時間以上あける。勤務の拘束時間は13時間以内にする。夜勤回数は、3交代制勤務は月8回以内を基本とする。夜勤の連続回数は2回までとする。連続勤務日数は5日以内とする。休憩時間は夜勤の途中で1時間以上とする。夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する。夜勤後の休息について、2回連続夜勤にはおおむね48時間以上を確保する。週末の連続休暇は1か月に1回以上は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日を作る。交代の方向は正循環の交代周期とする。早出の始業時間は7時よりは避ける。というような明確なガイドラインを設定し、早期に運用していくことが大切である。

特に業界あげてというのは、中小の組織も含めた労働環境づくりをし、業界に人材を集めることが必要になるからである。大きな組織だけが潤う組織では業界が維持できなくなる。

そうすることで、業界が、労働者の健康支援になり、健康経営につながる。特に、将来的には、コンプライアンスに係る法令違反情報の他に、「人材育成・教育訓練」「労働時間の柔軟性等の働きやすい職場作り」などにも注目されるようになるので、それを踏まえた業界改善し集客力ある業界づくりが求められるのである。これからの時代は、労働者個人の意志力だけでなく、その意志力をさらに高める労働環境と体調管理を意識する業界あげての施策づくりという観点が必要になる。

参考文献

- 坊 美生子[2022]、「高齢タクシードライバーの増加」 『ニッセイ基礎研究所』 2022年09月20日
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72383?pno=4&site=nli#:~:text=1>)
- 遠藤公嗣[2018]、「労働時間法制の主な改正経緯について」『季刊個人金融2018年夏』 P32-P40
- 藤原 千沙[2017]、「生活できる賃金」をめぐる研究史『社会政策学会誌社会政策』第9巻第2号 P24-P35
- 株式会社 富士通総研[2020]、『自動車運転者の労働時間等に係る実態調査の類似調査研究事業報告書』
- 小池啓介[2012]、「就業規則・社内規定「問題となった一条」」『ビジネスガイド2012. 2』 日本法令 P23-35
- 喜岡恵子[2012]、「乗務員の体調管理に関する研究」『Annual Review』 一般財団法人研友社調査研究 P139-P148
- 厚生労働省労働基準局[2020]、『労働時間法制の主な改正経緯について』 厚生労働省
- 厚生労働省[2022]、『新規学卒就職者の離職状況を公表します』
- 草刈いづみ[2012]、「バス運転手の労働環境に関する研究」『TORC レポート NO. 35』 P152-P172
- 平田讓二[2021]、「日本の生産性は低いのか否か」『Sanno University Bulletin』 Vol. 42 No. 1 September 2021 P89-P101
- 石野沙織[2012]、「変形勤務者におけるワークライフバランスの一考察」『21世紀社会デザイン研究 2012 No. 11』 P139-P148
- マイナビ[2021]、『マイナビ2023』
- 中窪裕也・野田進[2019]、『労働法の世界 第13版』 有斐閣
- 中山健[2019]、「日本企業の健康経営」『横浜市立大学論叢社会科学系列』 2019年度 : Vol. 71 No. 3 P35-P56
- 公益社団法人日本看護協会[2015]、『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』 株式会社メヂカルフレンド社
- 公益社団法人日本看護協会[2021]、「2020 年 病院看護実態調査 報告書」『日本看護協会調査研究報告 <

東京交通短期大学『研究紀要』第28号

No. 96 > 2021』

公益社団法人日本看護協会[2020]、『2019年 病院および有床診療所における看護実態調査報告書』

大石亜希子[2017]、『24時間週7日経済におけるワーク・ライフ・バランス』『大原社会問題研究所雑誌 No. 701』

P24-P39

総務省統計局[2022]、『労働力調査（基本集計）2021年度（令和3年度）平均結果の概要』総務省

総務省統計局[2022]、『労働力調査（基本集計）2021年度（令和3年度）平均結果の概要』総務省

東京都交通局[2020]、『第13章 職員の能力開発と健康管理』『東京都交通局 事業概要（令和4年版）』

P127-133

賃金福祉統計室 [2021]、『令和3年就労条件総合調査の概要』厚生労働省