



## 長時間労働の是正に向けた取り組み ～勤務間インターバルの拡大～

### II. 事業の持続性を確かなものとするための労働力確保等に向けた要求

#### 2. 長時間労働の是正に向けて、

##### (3) 勤務間インターバル規制の実施可能な事業場を選定・拡大し、本格実施をはかること。

本部は、「ワーク・ライフ・バランスがとれた働き方や暮らしの実現に向けた労働時間の縮減とともに、社員の健康確保および効率的な業務運行を図る観点から、勤務間インターバルは必要である。よって、本社・支社に限らず、現場段階までの適用可能な全事業所に勤務間インターバルの導入をはかり、あわせて、これまでの実施状況をふまえ、必要な改善を行い本格実施すること」を求めた。

会社は、「17春闘で確認し、試行を開始して3年になるものの、日本郵政グループ以外の他産業でも11時間の壁は高く、インターバル制度を導入している企業は未だ数%程度。日本郵政グループには多岐にわたる業務があり、単一的な制度導入は難しく、可能な範囲で実施しているところ」と説明した。

本部は、適用除外(※)項目を明確にするとともに、長時間労働の是正に向け、可能な会社・職場から先行して導入を行うことも視野に、引き続き、要求交渉に臨んでいく。

※「適用除外」とは  
特別な事情が生じた場合等を勤務間インターバルの適用除外として運用すること。

【一般的な例】

- ・ 重大なクレームに対する業務
- ・ 突発的な設備のトラブルに対応する業務
- ・ 予算、決算、資金調達等の業務
- ・ 災害その他避けることのできない事由による業務 等



25万人の仲間づくりへ

243,198名

2月3日現在

つながる！ JP労組

JP労組LINE公式アカウントを開設！

春闘情報などの最新情報をお知らせしています！ ぜひお友だち登録を！

お友だち登録キャンペーン実施中



(担当：井岡)