

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

11. 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度は「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を確保」するものです。この制度は、単に従業員の労働時間短縮を目的としているのではなく、従業員の働きすぎと疲労の蓄積を防止する手段として有効であり、勤務時間中の集中力を高め、ミスの防止にもつながります。

《県内の実践企業での主な成果》

- ・「勤務間インターバル制度」・「早朝勤務制度」・「退社促進制度」を3点セットにして取り組むことで、長時間労働を大幅に削減。

このような企業に
オススメ!

☑ 長時間労働に歯止めを
かけたい

☑ 従業員の健康維持を
図りたい

☑ 勤務時間の集中力を
高めたい

■ 標準手順 ■ 勤務間インターバル制度の具体的なポイント

■「勤務間インターバル制度」とは

勤務終了後から翌日の始業時刻の間に一定時間以上の「休息時間」を設ける制度です。(図1参照)

労働時間等設定改善法の改正(2019年4月1日施行)により、勤務間インターバルの実施が、事業主の努力義務として規定されました。

慢性的な長時間勤務に陥っている会社や不規則な勤務体系を改善したいという業界を中心として、注目を浴びている制度です。



図1：勤務間インターバルのイメージ

勤務間インターバル制度の導入メリット

- 従業員の健康維持を図り、ワーク・ライフ・バランスを確保できる。
- 従業員の満足度が高まることで、離職防止につながる。
- 会社のイメージアップにより、新たな人材の確保につながる。

【ポイント1】勤務間インターバル制度導入の流れ

- 「なぜ今、勤務間インターバル制度を導入すべきか？」を明確にしましょう。現状を把握して制度導入の必要性を確認し、導入によってもたらされるメリットを整理します。(導入目的の明確化)
- 実態を踏まえた制度設計を行い、試行期間を設けます。制度を本格稼働する前に、従業員の意見をヒアリングし、課題に応じた見直しを行いましょう。

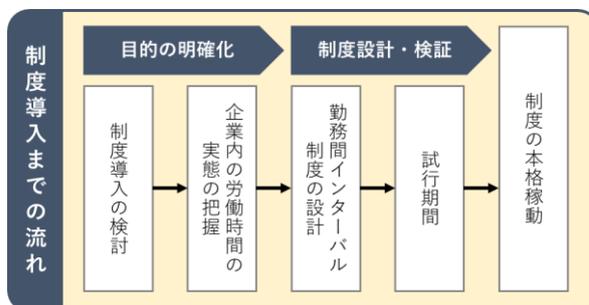


図2：制度導入までの流れ

【ポイント】従業員の中には勤務間インターバル制度導入に対し、「繁忙期に業務が回らなくなるのではないか?」「急な案件への対応が遅れてお客様に迷惑をかけるのではないか?」など、さまざまな不安を感じる人が少なくありません。労使間の話し合いの場を設けて、導入の各段階において、目的や現在の状況について、しっかりと協議することが重要です。

【ポイント2】勤務間インターバル制度の設計

「対象者」「休息時間数」「休息時間が次の勤務時間に及ぶ場合の勤務時間の扱い」等について、業務実態を踏まえて制度設計を行います。

対象者

- 「全従業員」「管理職を除く全従業員」「交替制勤務を行っている従業員のみ」といった適用が考えられます。

休息時間数(インターバル時間数)

- 労働時間等設定改善法に基づく国指針(労働時間等見直しガイドライン)では、「労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。」とされています。既に導入している企業の事例も参考に、自社に合った時間数を設定しましょう。
- なお、令和元年度の国助成金(時間外労働等改善助成金：勤務間インターバル導入コース)の対象となる時間数は、「9時間」以上となっています。

休息時間が次の勤務時間に及ぶ場合の勤務時間の取り扱い

- 【ケースA】休息時間が翌日の始業時刻にまで及ぶケースの取り扱いとして、始業・終業時刻を繰り下げる(後ろ倒しする)方法があります(図3参照)。ただし、この方法では、次第に始業・終業時刻のずれが蓄積する恐れがあることに留意してください。(同じペースで長時間勤務した場合、始業時間が9時⇒11時⇒13時と際限なくずれる可能性がある)

- **【ケースB】**始業時刻のずれを防ぐ方法としては、「始業時刻から休息明けの出社時間」を、
 - ① 給与支払い対象として取り扱い、労働したものとみなす（図4参照）
 - ② 時間単位の年次有給休暇制度を導入（取得単位を柔軟に）した上で、従業員が休暇取得しやすくするなどの方法が考えられます。



図3：始業時刻を繰り下げの方法、及び就業規則例

【ケースA】始業時刻を繰り下げの場合の就業規則例

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。



図4：労働したものとみなす方法、及び就業規則例

【ケースB①】重複部分を労働したものとみなす場合の就業規則例

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

※参考文献：厚生労働省『「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」報告書』(2018年12月)

■企業実践事例■ 東洋電装株式会社（製造業／従業員57名／広島市）

取組前

- 所定の労働時間内に業務が完了せず、長時間残業している従業員が多かった。
- 事前に実施された従業員意識調査で「生活時間の確保」に対するニーズが高かった。
- 一部従業員に過度の負担が集中しており、会社として、従業員の健康管理（長時間労働への歯止め）と組織に活力を生み出すための制度づくりの必要性を感じていた。

取組内容

■長時間労働の習慣を見直すための制度（長時間労働の歯止め策）を複数導入。

制度名	対象	目的	内容
勤務間インターバル制度	全従業員	従業員の心と体の健康のため、従業員に徹底	従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務時間開始日までに、少なくとも10時間の継続した休息時間を取らなくてはならない

※**早朝勤務制度**（朝勤務の奨励）**1920制度**（退社促進制度）も同時に導入
 [⇒別ページ『深夜残業の抑制と早朝勤務の奨励』参照]

取組後（成果）

- 長時間労働に歯止めをかけることができた。
- 休息が取れることにより、勤務時間内の集中力が高まった。
- 従業員の時間管理や業務効率に対する意識が高まった。



専門コンサルタントのここがポイント！

長時間労働の歯止めに効果的！課題は夜型勤務を助長してしまうこと

- 勤務間インターバル制度の導入により、**始業開始が後ろ倒しになることで、職場関係者の作業時間に影響を及ぼしてしまうことも考えられます。**会社全体として業務遂行に適した時間帯があるのであれば、始業時間（定時）そのものを見直すことも検討したうえで、インターバル勤務の有効性を検討しましょう。
- **導入にあたり、まずは職種や職位別に分け、勤務時間の実態（現状）を確認します。**インターバル勤務では、管理者や処理に必要な決裁者が不在の中で勤務するケースも考えられます。インターバル勤務が隠れ残業とならないように管理体制も含めて検討しましょう。