

平成29年4月4日

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）留意事項

本助成金については、すでに申請受付を開始しているところですが、多くの事業主の方などから疑義が寄せられましたので、このたび交付要綱の規定等について、その趣旨を明確化しました。

事業を実施するにあたっては、以下の点にもご留意ください。

○ 「既に勤務間インターバルを導入している事業場」について

9時間や11時間など、具体的なインターバル時間を就業規則等に定めている場合のほか、以下の場合にも、勤務間インターバルをすでに導入している事業場となります。

- ・ 就業規則等に、「一定時刻以降の所定外労働を禁止し、かつ一定時刻以前の勤務を認めない」旨の定めがあることにより、一定時間のインターバル時間が確保されている場合。
- ・ 労働条件通知書や就業規則等の規定により、所定外労働を行わないとされていることで、一定時間のインターバル時間が確保されている場合。

その他、勤務間インターバルに該当するか判断に迷うものがございましたら、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

○ 助成金の支給対象となる勤務間インターバルについて

勤務間インターバルの導入にあたっては、労使の間で十分に話し合った上で決定してください。例えば、インターバル時間の終了時刻が次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合について、「始業時刻からインターバル時間の終了時刻までの時間は労働したものとみなす」旨の定めや、「始業時刻をインターバル時間の終了時刻以降に繰り下げる」旨の定めを就業規則等に規定することなどが考えられます。

勤務間インターバルに関する規定については、手続や勤務時間の扱い等の必要な諸規定についても、必ず就業規則等に明文化してください。また、その際、作成・変更した規定が、就業規則等の他の規定と齟齬をきたさないことを確認してください。

○ 事業の成果について

事業の実施にあたっては、取組の成果が求められます。特に研修、コンサルティングを実施するにあたっては、以下の措置を講じたうえで、支給申請の際に実施状況に関する資料を提出してください。

*** 「労務管理担当者に対する研修」、「労働者に対する研修」を行う場合**

- ・ 研修参加者全員に対し、研修の理解度や研修前後の意識の変化等に関するアンケートを実施するなどにより、研修の効果を把握してください。
- ・ 研修の結果を活かして、労働時間等の設定の改善に向けた措置を実施してください。

*** 「外部専門家によるコンサルティング」を行う場合**

- ・ コンサルティングを受けた課題について、コンサルティングの結果を活かした改善措置を実施してください。