

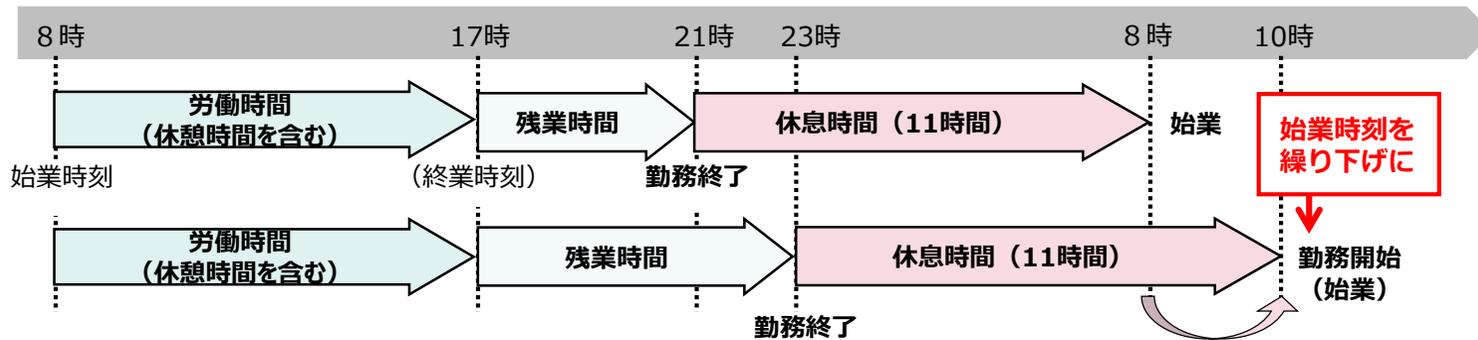
勤務間インターバル制度について

勤務間インターバル制度の概要

概要

- 「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み。
- 働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となった(施行日:平成31年4月1日)。
注)「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。
- この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとしているもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



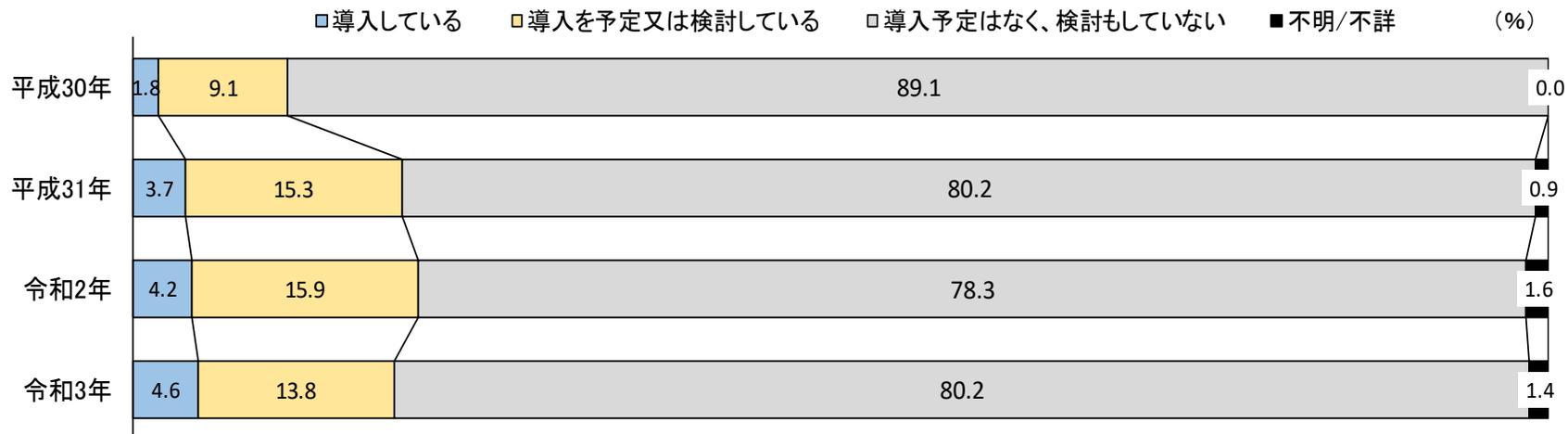
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)

(事業主等の責務)

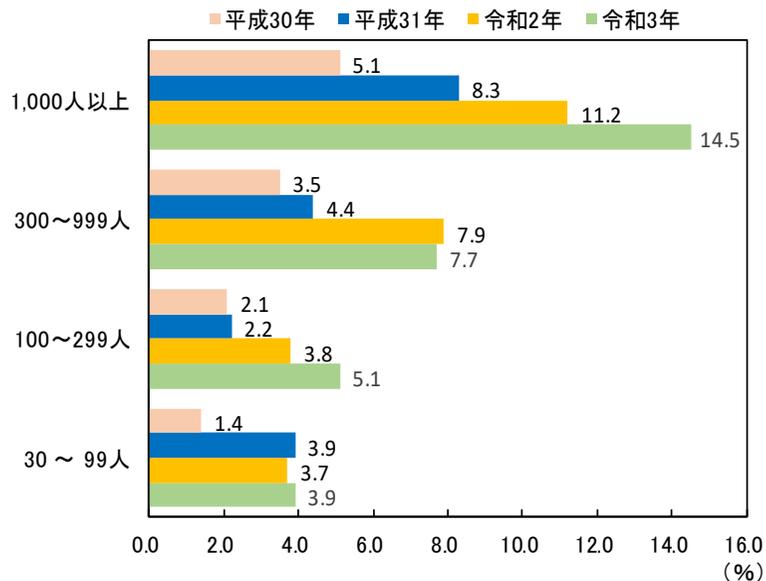
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 (略)

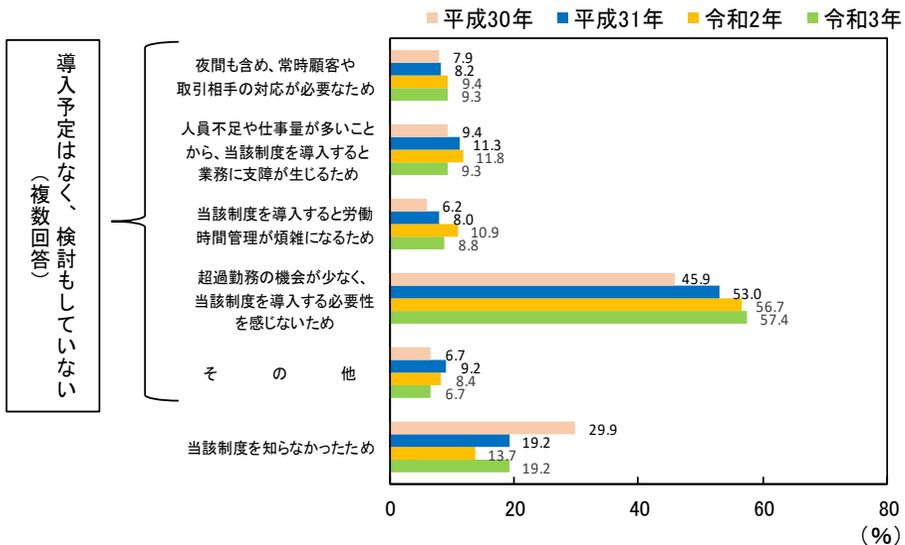
勤務間インターバル制度の導入状況等



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(参考)健康・福祉確保措置等における勤務間インターバルに係る規定

	概要		概要
<p>限度時間を 超えた 労働者へ の健康・ 福祉確保 措置</p>	<p>【労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針】 時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者に対し、労使協定で定める健康・福祉確保措置を実施。 →労使協定で定める措置について、望ましいものとして、下記を指針で規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①医師による面接指導 ②深夜業の回数制限 ③一定時間以上の休息時間確保 ④代償休日又は特別な休暇の付与 ⑤健康診断の実施 ⑥連続した年次有給休暇の取得促進 ⑦心とからだの健康相談窓口の設置 ⑧適切な部署への配置転換 ⑨産業医等による助言指導又は保健指導 	<p>高度プロ フェッショナル 制度の 対象労働者 への 選択的措置</p>	<p>【労働基準法】 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に以下の措置を実施。(①②を実施していない場合は、当該労働者への制度の適用が無効)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 年間104日以上、かつ、4週当たり4日以上の日取得 ② 以下4つの選択肢から労使委員会の決議で選択した措置 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務間インターバルの確保(11時間以上) + 深夜業の回数制限(1か月に4回以内) ・ 健康管理時間の上限措置 (1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること) ・ 1年に2週間連続の休暇取得(本人が請求した場合には1年に1週間連続を2回) ・ 臨時の健康診断(1週間当たり40時間を超えた時間が月80時間を超えた場合又は本人から申出があった場合) ③ ②で選択した措置に加え、以下の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置のうち、労使委員会の決議で選択した措置 <ul style="list-style-type: none"> ・ ②のいずれかの措置(②において決議で定めたものの以外) ・ 医師による面接指導 ・ 代償休日又は特別な休暇の付与 ・ 心とからだの健康相談窓口の設置 ・ 適切な部署への配置転換 ・ 産業医等による助言指導又は保健指導
<p>※裁量労働制においては、勤務間インターバルに係る規定は置かれていない</p>			

◎労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2～4 （略）

◎労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

（1）事業主が講ずべき一般的な措置

イ～ハ （略）

ト 終業及び始業の時刻に関する措置

（イ）深夜業の回数の制限

深夜業（交替制勤務による夜勤を含む。以下同じ。）は、通常の労働時間と異なる特別な労働であり、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るためには、これを抑制することが望ましいことから、深夜業の回数を制限することを検討すること。

（ロ）勤務間インターバル

勤務間インターバル（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ことをいう。以下同じ。）は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、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。

（ハ）朝型の働き方

一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない場合は始業前の朝の時間帯に業務を処理する等のいわゆる朝型の働き方は、勤務間インターバルと同様の効果をもたらすと考えられることから、その導入を検討すること。なお、やむを得ず時間外労働を行った場合は、割増賃金を適切に支払わなければならないことに留意するとともに、時間外労働をできる限り短くするよう努めること。

チ （略）



勤務間インターバルからみた生活シミュレーション

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

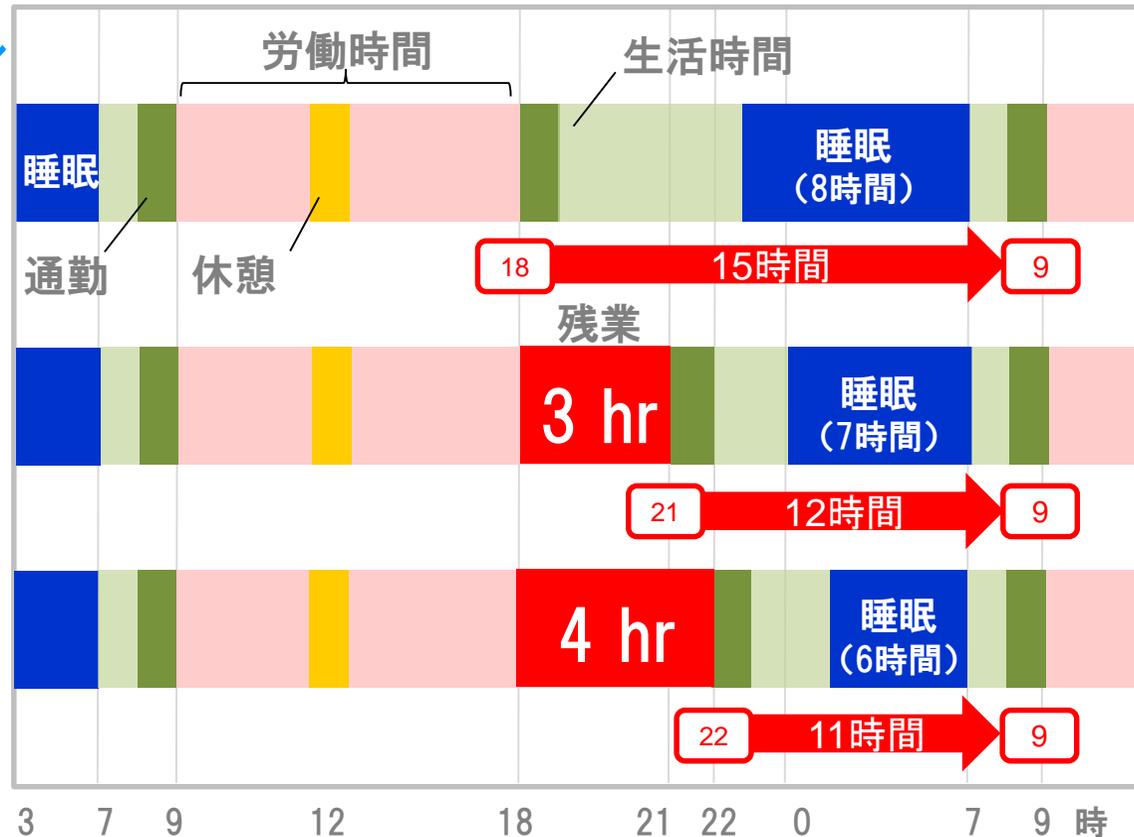
勤務間インターバル

15 時間
(13 時間)

※カッコの中は
通勤時間を引いた時間

12 時間
(10 時間)

11 時間
(9 時間)



月残業

(月20日勤務の計算)

0時間

60時間

80時間

勤務間インターバルの活用案 - 本制度が日本に根付くためには

■メリハリを持った勤務間インターバル制度の活用： 日本型の勤務間インターバル制度を作り上げる必要性

- 毎日、勤務間インターバルを確保することは理想だが、例えば、規定されたインターバル時間よりも短い日が月何回以上あった者は配慮する。
 - ➡ KDDI方式では、PDCAサイクルを回して、月5日以上、11時間未満のインターバルであった者は個別に健康指導や産業医面談を実施
または平均で月のインターバルが11時間未満の従業員を産業医面談を実施する
- 通常よりも労働負担の高い働き方をした場合、インターバルの時間を長く確保できるように配慮する。
 - ➡ 夜勤や長距離運転等の後を配慮する
- 一律、何時間としてインターバルを規定するよりも、個々の職場の実情に合わせて例えば職場の安全衛生委員会等でインターバル時間や運用方法を議論し、就業規則等に明記させるやり方

參考資料

働き方改革関連法の附則（検討規定）、附帯決議（勤務間インターバル関係）

●「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）（抄）

附 則
（検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、新労基法第百三十九条に規定する事業及び新労基法第百四十条に規定する業務に係る新労基法第三十六条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

●衆議院厚生労働委員会における附帯決議（平成30年5月25日）（抄）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

七 勤務間インターバルは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。

●参議院厚生労働委員会における附帯決議（平成30年6月28日）（抄）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十三、本法において努力義務化された勤務間インターバルについて、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、一日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること。