

勤務間インターバル制度を取り巻く状況等

「働き方改革実現会議」の概要

- ◎ 一億総活躍社会をひらく最大のチャレンジである「働き方改革」について、その実行計画の策定等に係る審議を行うもの。
- ◎ 総理自らを議長、働き方改革担当大臣・厚生労働大臣を議長代理として、関係大臣・有識者（労使双方の代表、専門的知見や現場での活動経験を有する者）が参加。

議長 安倍晋三 内閣総理大臣

議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣 塩崎恭久 厚生労働大臣

構成員 麻生太郎 副総理 兼 財務大臣 菅 義偉 内閣官房長官

石原伸晃 経済再生担当大臣 松野博一 文部科学大臣

世耕弘成 経済産業大臣 石井啓一 国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子 女優

岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

大村功作 全国中小企業団体中央会会長

岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役

金丸恭文 フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO

神津里季生 日本労働組合総連合会会長

榊原定征 日本経済団体連合会会長

白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト

新屋和代 リソナホールディングス執行役 人材サービス部長

高橋 進 日本総合研究所理事長

武田洋子 三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト

田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

三村明夫 日本商工会議所会頭

働き方改革実行計画(抄) (平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

(勤務間インターバル制度)

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、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の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

労働時間等設定改善法及び指針に盛り込むべき事項

- 労働時間等設定改善法第2条(事業主等の責務)を改正し、インターバル導入に関する事業主の努力義務規定を新設してはどうか。
 - ・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)(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、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)
- その上で、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「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時間を確保すること(勤務間インターバル)は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」を追加してはどうか。

(参考)労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長)を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。
⇒ 時短(年間総実労働時間1800時間の数値目標)から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ
※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話し合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値)
 - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
 - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」 など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

(1) 労使間の話し合いの機会の整備

- 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等

(2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の取得
- 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
- 取得率の目標設定の検討等

(3) 所定外労働の削減

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等

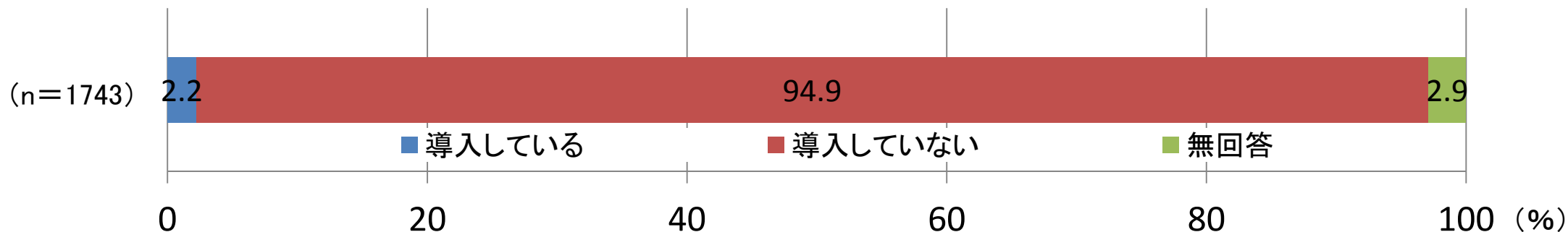
(4) 労働者各人の健康と生活への配慮

- 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- 育児・介護を行っている労働者
- 単身赴任中の労働者
- 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

国内における勤務間インターバルの導入状況

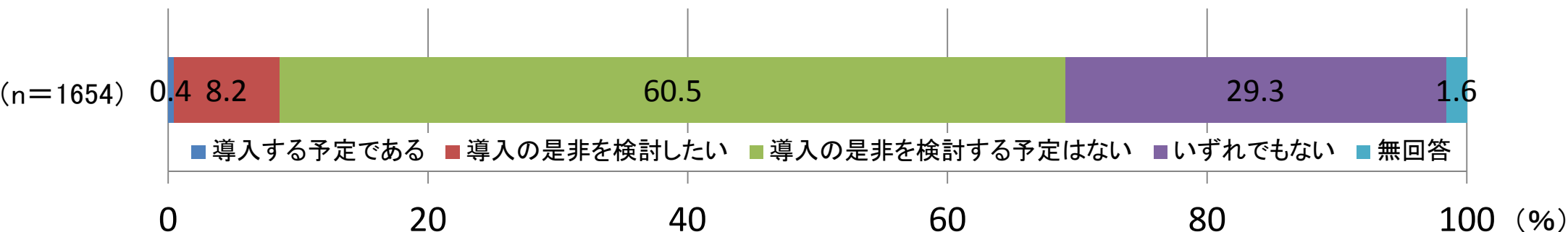
①導入状況

勤務間インターバルを「導入している」は2.2%、「導入していない」は94.9%。



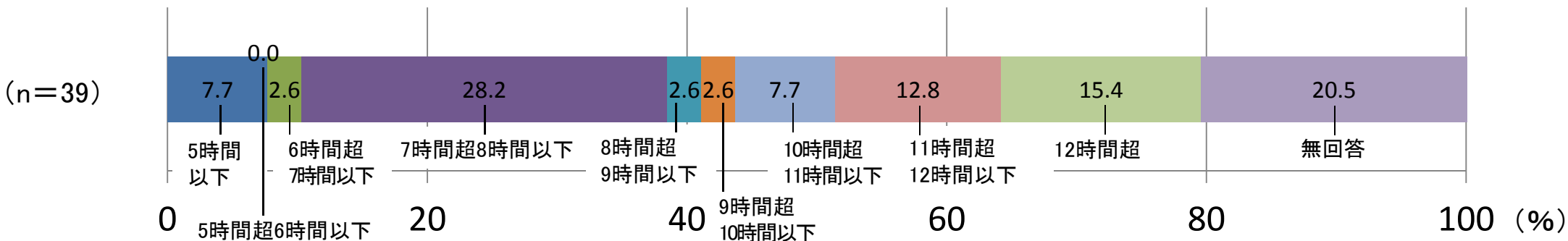
②今後の導入意向

導入していない企業における今後の導入意向については、「導入する予定である」が0.4%、「導入の是非を検討したい」が8.2%、「導入の是非を検討する予定はない」が60.5%。



③インターバル時間

導入している企業における、確実にインターバルを確保しなければならない時間は、「7時間超8時間以下」が28.2%で最も多く、次いで「12時間超」が15.4%、「11時間超12時間以下」が12.8%。



事例1) ユニ・チャーム株式会社①

◇開始時期:2017年1月

◇インターバル時間:最低限の義務としては8時間、努力義務としては10時間

◇対象範囲:全社員(子会社社員及び子会社に出向している社員は対象外)

◇規定の整備

①就業規則に原則8時間以上の休息時間を確保することを規定

②社内では10時間以上の休息時間を推奨

◇導入した機器・設備:勤怠管理システム(勤務表)の改修

事例1) ユニ・チャーム株式会社②

◇導入のきっかけ: 国内の導入状況などの情報もあり、どのような企業が導入しているのかといったベンチマーク調査を行い、自社で取り入れるとしたら、どのような目的で導入し、どのような価値を提供できるのかという観点から、労使協議を開始。

◇労使間の合意形成過程: 働き方改革及び人事制度改定の話し合いを行っている中で、グローバル人事総務本部から労働組合に提案した。導入に当たっては、半年から1年近くの時間をかけて労使間で協議を重ねてきた。

◇導入に向けた準備: パソコン画面上に退社を促すメッセージを定期的に表示。また、eラーニングにより、社内に周知徹底を図っている。

◇導入後の評価と課題: 一人ひとりが健康でいきいきと働くことができる環境を創ることが目標。一番難しいのは、顧客とのやりとりで、どうしても今日中にとわれている場合等にどう対応するのかという点。本当に厳しい納期が毎日あるわけではないので、守らなければいけない納期を限定し、それに向けて計画的に業務を遂行するため、上司を交えて時間調節をすることが重要。まず、勤務間インターバル制度を導入し、その反応をみて内容の変更を加えていくことも大切と認識。

事例2) 本田技研工業株式会社①

◇開始時期:1970年代 なお、「深夜業務における翌日出社時間調整」として導入

◇インターバル時間:

22時以降まで残業を行う場合、本社・営業で12時間、

また、研究所では10時間、工場(製作所)では9時間30分～11時間30分

(インターバル時間がそれぞれ異なるのは、仕事の特性や通勤事情を考慮した結果)

なお、12時間のインターバル時間をとった際、標準労働時間の9時以降の出社となっても、9時から出社時間までの時間は勤務したものとみなしている。

◇対象範囲:全組合員(例外規定なし)

◇規定の整備:労働組合と労使協定を締結

◇導入した機器・設備:不明

事例2) 本田技研工業株式会社②

◇導入のきっかけ:

当該制度が導入されたのは、1970年代の初め頃。

Hondaでは基本理念として「人間尊重」があり、その理念を実現するために、創業当初より「よく働き・よく遊べ」という風土を大切にしてきた。また運営方針にも「理論とアイデアと時間を尊重する」ことを掲げており、他社に先駆けて過去から、総労働時間短縮やメリハリある働き方に向けて積極的に取り組んできた。

「翌日出社調整ルール」については、「年次有給休暇のカットゼロ運動」「ノー残業デー」などと同様に、労使協調のもと、継続的に展開することで従業員に浸透させてきた。

◇導入後の評価と課題:

Hondaでは、36協定とは別に、労使協定で月度上限時間を設ける等、労使できめ細やかな時間管理を行っている。こうした取り組みにより、深夜勤務を行うこと自体が少ないことから、本ルールを適用する事態は滅多に起こることではない。

ただし、やむを得ず深夜勤務を行う場合には、本ルールを適用することで次の出社までの休息時間が確保されることから、よりメリハリのある働き方に繋がっている。

事例3) KDDI株式会社①

◇開始時期:2015年7月全社適用(それ以前から限定的に実施)

◇インターバル時間:最低限の義務としては8時間、健康管理指標として11時間

◇対象範囲:

①8時間の義務規定は管理職を除く全社員に適用

②11時間の健康管理指標は管理職含む全社員に適用

◇規定の整備

①就業規則に8時間のインターバルを規定

緊急性の高い業務など一部の業務については、上長判断により、適用除外とすることを認めている

休息時間が翌始業時刻以降にも及ぶ場合、始業時刻を繰り下げ、所定労働時間数は変更しない

②安全衛生管理規程に、健康管理指標としての11時間のインターバルを月5日以上取れない者は健康管理の対象となることを規定

事例3) KDDI株式会社②

◇導入した機器・設備： 勤怠管理システムの改修

◇導入のきっかけ：

- ①2000年の企業合併以前から、設備保守の業務に勤務間インターバルを導入していた
- ②2012年に裁量労働者に勤務間インターバルを導入
- ③2015年の春闘において、労働組合から、勤務間インターバルの全面適用について要求があり、人事部として検討を開始

◇労使間の合意形成過程：経営的には時期尚早との意見もあったが、残業が多い人の休息時間をどう確保するのかという観点から、8時間のインターバルを就業規則(義務)として全ての非管理職に適用することとなった。同時に、インターバル11時間は義務ではないが、管理職を含む全社員の健康管理指標とすることとした。

◇導入後の経過：導入直後は緩やかに運用。2015年10月の勤怠管理システム改修後から社員に対応を求め、2016年1月頃からインターバル時間をとれていない者に警告メールを出すというように、徐々に制度対応を進めていった。

◇導入後の評価と課題：制度導入前は、社員の一部から導入を不安視する声もあったが、今は受け入れられている。インターバル時間を確保できないケースも生じているが、特定の者が複数回繰り返すことはなく、概ね守られている。将来的に、効果検証や見直しは必要と認識。

事例4) 株式会社フレッセイ①

◇開始時期:2016年4月

◇インターバル時間:11時間

◇対象範囲:管理職を除く全社員

◇規定の整備:労働組合と労使協定を締結
年末年始(12月30日~1月1日)を適用除外として規定

◇導入した機器・設備:特になし

事例4) 株式会社フレッセイ②

◇導入のきっかけ:2016年の春闘において、労働組合から要求があり、導入を検討。

◇労使間の合意形成過程:制度導入以前から、長時間労働をなくすよう労使間で話し合いを重ねてきた実績があり、労働組合からの要求も受け入れることが可能であった。

◇導入に向けた準備:制度導入以前から、インターバル時間は一部を除き、概ね11時間以上確保できている状態があったため、特別な準備は必要なし。標準作業に合わせて作業の効率化を追求し、最適な人員配置を行うことにより、勤務間インターバルを導入する前提が整っていた。

◇導入後の評価と課題:これまで99%以上インターバル時間は守られている。制度導入は、働きやすい労働環境を維持するための改革の一部であり、人材確保につながることを期待している。

事例5) TBCグループ株式会社①

◇開始時期:2017年1月

◇インターバル時間:最低限の義務としては9時間、健康管理上の指標として11時間

◇対象範囲:全社員(グループ企業社員と有期雇用者も含む)

◇規定の整備

①就業規則に9時間のインターバルを規定

天災地変等やむを得ない事情がある場合は適用除外

休息時間が翌始業時刻以降に及ぶ場合、始業時刻以降の休息時間は勤務したものとみなされる

②就業規則に11時間未満の日が月に11日以上となった場合、必要に応じ、健康指導等の対応をとることを規定

◇導入した機器・設備:ICカード等による出退勤管理

事例5) TBCグループ株式会社②

◇導入のきっかけ: 業界のリーディングカンパニーとして、顧客相手の業務で休憩も取りにくいといった業界のイメージを払拭したいと考えていた。また、適正な労務管理により、人材確保につなげたいという考えもあった。さらに、スタッフが非常に若く、大部分が女性ということもあり、労働時間や労働基準法について、しっかりとした認識と意識をもって働いてほしいと考えていた。

◇導入に向けた準備: ICカード及びクラウドによる労働時間管理システムを、2017年1月から順次本社及び各店舗に整備し、2017年5月に完了予定。

◇導入後の評価と課題: 制度を導入したばかりであるが、スタッフの時間管理の意識も高まっている。インターバル時間を確保できない可能性があるのは、店長が月末〆作業を行う場合であり、今後も改善を考えている。労働時間管理のシステム化により実態を正確に把握した上で、今後、インターバル時間を延長することも考えている。

職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)について

平成28年度新規(支給事務は平成29年度～)

平成29年度予算額 4.0億円

【助成概要】

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用 等

【成果目標】

中小企業事業主が新規に勤務間インターバルを導入すること

※対象となるインターバル時間数については、9時間以上

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成

上限額はインターバル時間数等に応じて、

・9時間以上11時間未満 ⇒ 40万円

・11時間以上 ⇒ 50万円 等

中小事業主の範囲

◆ 中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者数」で判断。

◆ 事業場単位ではなく、企業単位で判断。

※中小企業基本法に定める中小企業の範囲とほぼ一致。
(中小企業基本法の中小企業に含まれない独立行政法人や協同組合等も中小企業事業主に含まれる。)

業種	資本金の額又は出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他の業種	3億円以下	または	300人以下