

『勤務間インターバル制度』を導入してみませんか？

日本人は先進国の中で最も「平均睡眠時間が短い」といわれており、日本人の深刻な睡眠不足は健康を害するだけでなく、大きな経済損失にもつながると考えられています。

また、従業員の睡眠時間の多寡が企業業績に影響するとの研究結果もあります。日本経済新聞社などが実施した調査をもとに慶応義塾大学の山本勲教授が分析したところ、従業員の睡眠時間が長い上位20%の企業と下位20%の企業では、売上高経常利益率に3.7ポイントの差があったとのことです。

※2022年10月23日付け日本経済新聞「不眠ニッポン 睡眠負債が生産性や利益率押し下げ」より



さて、勤務と勤務の間に休息時間をあけるインターバル制度は、欧州連合（EU）が採用し、日本でも2019年から企業の努力義務となっています。これからは、“従業員の睡眠を守る”企業が発展していく時代です。

今回のヒューマン・プライム通信では、従業員の睡眠を守る防波堤となる「**勤務間インターバル制度**」について解説します。従業員の健康と企業のさらなる発展のためにも、制度の導入をご検討ください。

1. 勤務間インターバル制度とは

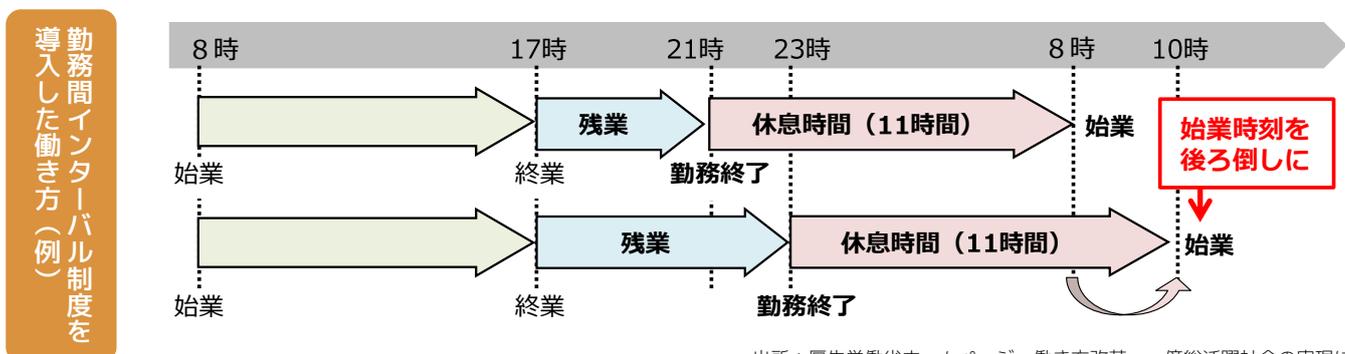
勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の**休息時間（インターバル時間）**を設けることで、従業員の**生活時間**や**睡眠時間**を確保しようとするものです。勤務間インターバル制度は、従業員が健康を維持するうえで重要な制度であり、これにより、従業員はワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より、勤務間イン

ターバル制度の導入は、事業主の努力義務となっています。

また、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、2025年までの数値目標として以下が設定されています。

- 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする
- 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とする



11時間のインターバル時間を確保するために「**始業時刻を後ろ倒し**」にする場合の例です。また、8時～10時までを「**働いたものとみなす**」方法もあります。

このほか、「**ある時刻以降の残業を禁止**」し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。なお、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制といった弾力的な労働時間制度と、勤務間インターバル制度を併用することも可能です。



2. 制度導入がもたらすメリット

労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が導入されました。しかし、「1ヶ月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」では、“特定の日”や“特定の期間”に労働時間が長くなり、十分な休息時間がとれない等の事態を防ぐことができません。従業員の生活時間や睡眠時間の確保には、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を毎日設けるための勤務間インターバル制度が必要といえます。

勤務間インターバル制度の導入により、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業・従業員双方に右のようなメリットが期待されます。

メリット ①

従業員の健康の維持向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット ②

従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット ③

生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。



3. 制度の導入・運用に向けて



出所：勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

勤務間インターバル制度を導入し、運用するためには、労使による話し合いを土台とした上で、左の4つのフェーズに沿って、PDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。

労使間の話し合いの場としては、労働組合との交渉・協議のほか、労働時間等設定改善委員会や安全衛生委員会等が考えられます。



インターバル時間を設定するに当たっては、労働者の生活時間、睡眠時間、通勤時間、交代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が求められます。

なお、勤務間インターバル制度について、特別な事情(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、海外事案の現地時間に対応するためのテレビ会議など)が生じた場合に適用除外とすることも可能です。

勤務間インターバル制度を導入する際は、就業規則等の整備を行う必要があります。規定例は以下の通りです。

● インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合

第〇条（勤務間インターバル）

いかなる場合も、従業員ごとに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。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

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。

● インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複したとき、勤務開始時刻を繰り下げる場合

第〇条（勤務間インターバル）

いかなる場合も、従業員ごとに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。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

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。

4. 参考資料

勤務間インターバル制度の導入を検討するにあたり、役立つ情報をご紹介します。

(1) 企業の取り組み事例

① 勤務間インターバル制度導入事例一覧

(厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」)
都道府県、業種、従業員規模、フリーワードで企業事例を絞り込めます。

② 勤務間インターバル宣言企業一覧

(株式会社ワーク・ライフバランス)
勤務間インターバル制度に賛同する企業が掲載されています。

(2) 働き方改革推進支援助成金

勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業を対象に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合について、その経費の一部が助成されます。

(3) 関連動画

(厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」)

勤務間インターバル制度促進シンポジウム・セミナーに関する動画が視聴できます。

5. 最後に

昨年6月に閣議決定された『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』のなかで、「勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進」が記載されています。

このように、勤務間インターバルを取り巻く政府の動きが加速しており、働き方改革関連法の施行から5年目を迎える2024年以降には、現行の努力義務から義務化される可能性もあります。

勤務間インターバル制度は、従業員満足度向上や人材定着にもつながりますので、義務付けられる前に先んじて導入することで、より“働きやすい企業”であることがアピールできる効果は大きいと考えられます。ぜひ制度導入に向けてご検討ください。

