

働き方はどう変わる？ 2024年に注目すべきトピック6選

① 勤務間インターバル



2024年が始まりました。2019年の働き方改革関連法以来、さまざまな労働関係法令が改正されており、労働分野における技術革新や社会構造の変化など人事・労務を取り巻く変化のスピードはかつてなく加速しています。また、人材不足の深刻化がますます進んでおり、今年は、「**人材不足の解消**」施策に本気で取り組まなければならない一年だと言えます。

そこで、自社の価値観をしっかりと打ち出し、**働きがいのある職場環境づくり**や従業員の**ウェルビーイングを意識した施策**を取り入れるなどの対応を行い、今いる従業員の定着をはかるとともに、応募者からも**選んでもらえる会社**になっていくことが重要です。

ヒューマン・プライム通信の新シリーズでは、人事・労務における新たな取り組みや注目を集めている6つのトピックをピックアップし、隔号で6回にわたりご紹介いたします。働き手にとって魅力ある会社になるための施策の検討材料としてお役立てください。第1回目のトピックは、「**勤務間インターバル制度**」。なお、勤務間インターバル制度は、ヒューマン・プライム通信第354号のテーマでも取り上げています。一部、内容が重複していることをご承知おきいただけますと幸いです。

1. 勤務間インターバル制度がいま必要とされる背景

私たちにとって、睡眠はとても重要です。睡眠は、健康を維持する上ではもちろんのこと、仕事のパフォーマンスとの関係性も深く、睡眠の量と質が仕事の成果に大きな影響を及ぼすとされています。

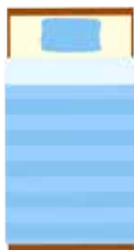
しかし、日本人の睡眠時間は世界で最も短いといわれています。OECD(経済協力開発機構)がまとめた調査報告(2021年版データ)によると、ワースト1位は日本の442分(7.36時間)、ワースト2位は韓国の471分(7.85時間)、ワースト3位はスウェーデンの483分(8.03時間)です。

	トップ5		ワースト5	
	国	平均睡眠時間(分)	国	平均睡眠時間(分)
1位	南アフリカ	553	日本	442
2位	中国	542	韓国	471
3位	アメリカ	531	スウェーデン	483
4位	エストニア	530	デンマーク	489
5位	インド	528	アイルランド	491

1日24時間のうち必要な生活時間6時間(通勤時間を含む)と労働時間8時間を差し引くと残りは10時間ですが、毎日4~5時間の残業をすると睡眠時間が5~6時間以下となり、心身に深刻な影響をもたらす、ひいては過労死等のリスクが高まります。

2019年に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が、「1カ月の残業を45時間以下にする」といった労働時間の総量に着目した規制だけでは、毎日の安定した睡眠時間を確保することが難しい場面もあり、メンタルヘルス不調を予防する効果には限界があると言わざるを得ません。

そこで、毎日の休息時間に着目した勤務間インターバル制度の重要性が叫ばれているのです。勤務間インターバル制度には、長時間労働の是正だけでなく、従業員にウェルビーイングの向上をもたらす効果があるともいわれています。



2. 勤務間インターバル制度とは

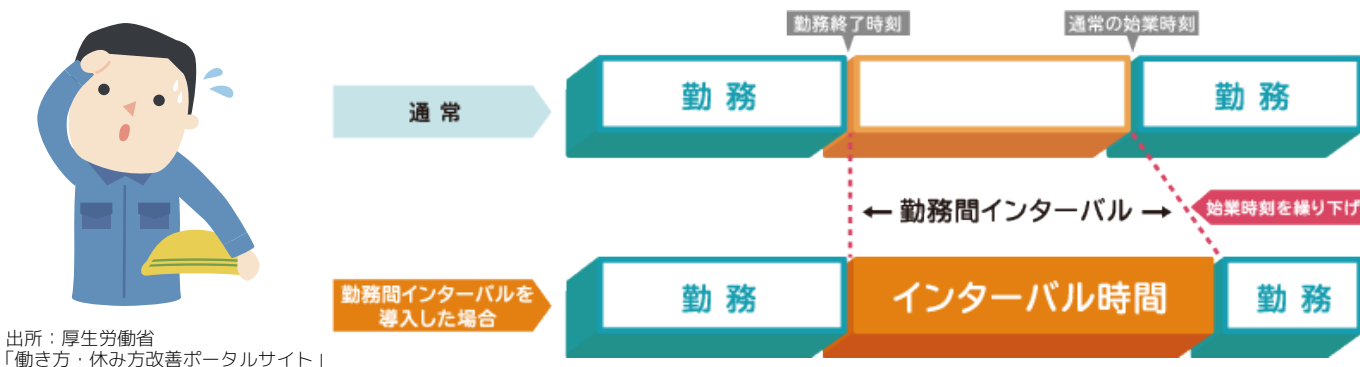
勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。勤務間インターバル制度は、従業員が健康を維持するうえで重要な制度であり、これにより、従業員はワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

「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

勤務間インターバル制度を導入した場合は、下図にみるような働き方が考えられます。



出所：厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」

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。

3. 勤務間インターバル制度を導入するメリットは

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・従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

- 従業員の健康の維持・向上につながります。
- 従業員の定着や確保が期待できます。
- 生産性の向上につながります。



また、勤務間インターバル制度を導入している企業からは、次のような声があげられています。（厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」導入事例よりピックアップしました）。

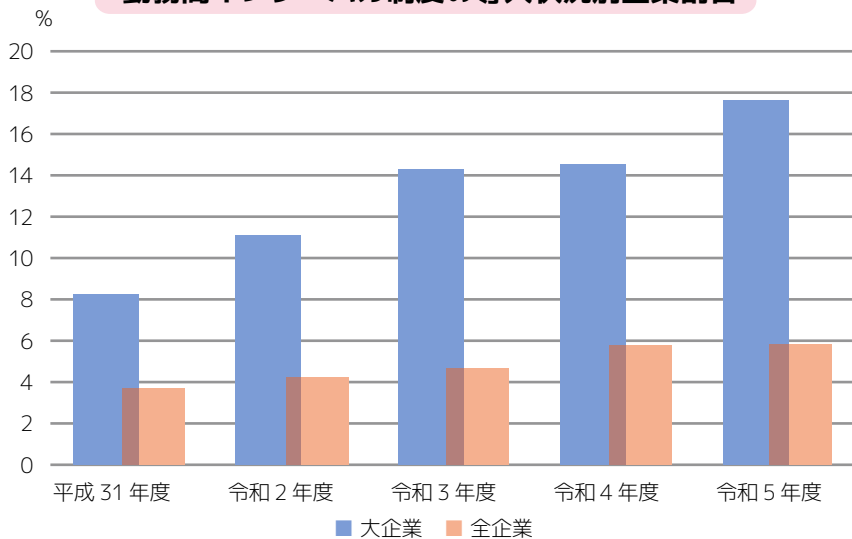
- 製造業： 総労働時間が削減されたほか、従業員から「**体が楽になった**」「**体調が良くなった**」等の声が増え、数値には表れない多くのメリットが考えられます。
- 福祉業： 一時40%を超えていた**離職率が6%まで低下しました**。この業界では珍しく**入職待機者が多数出る**など、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。
- 小売業： **無駄な時間外労働がなくなり**、その日の業務量を終業時間から逆算して決めるといったように、**定時で仕事を切り上げる意識が非常に高くなりました**。
- 建設業： 現場従業員に行ったアンケートでは、**回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取り組みにより生産性が高まったと回答しています**。

4. さいごに

厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」によると、勤務間インターバル制度を導入している企業の割合は大企業（1,000人以上規模）で17.6%となっており、制度導入が努力義務化された平成31年の同調査による8.3%と比べ2倍以上に増えています。しかし、中小企業を含む全体（30人以上規模）では6.0%と、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」における目標（導入企業割合15%以上）に対して低いままです。



勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合



出所：就労条件総合調査



人材不足が深刻化する昨今、「働きやすさ」を感じる職場づくりは、日本の全企業数のうち99.7%を占める中小企業の経営者に求められる重要な課題のひとつです。働きやすい職場とは、心身ともに健康で働け、パフォーマンスを最大限発揮できる職場のことです。勤務間インターバル制度の導入は、働きやすい職場づくりの1つのカギとなるのではないのでしょうか。

これから注目すべきトピック6選

- 勤務間インターバル制度
- 選択式週休3日制
- 副業・兼業
- テレワーク × フレックスタイム制
- 治療と仕事の両立支援
- LGBTフレンドリー



2つ目のトピックは「選択制週休3日制」を予定しています。楽しみにお待ちしておりますと幸いです。