

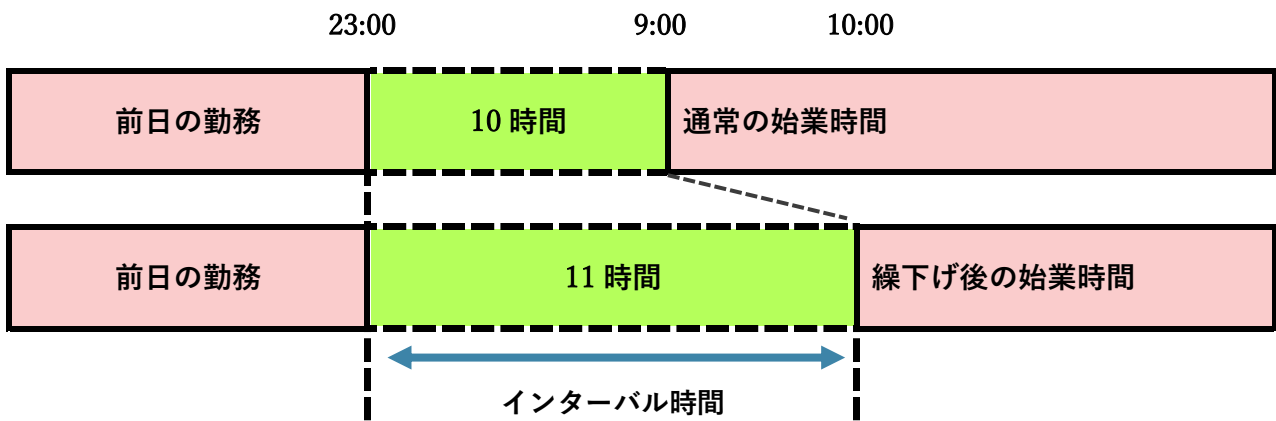
## 勤務間インターバル制度

「勤務間インターバル制度」とは勤務終了後、一定期間以上の“休息时间”を設けることで労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度です。制度を任意に導入する場合には、どのような制度にしなければならないという定めが無い為、各企業で自由に設計をすることができるのが魅力です。

「労働時間等設定改善法」が改正になり、企業に勤務間インターバル制度を導入することが努力義務として規定され、2019年4月から施行されています。

### インターバルの間隔は何時間がよい？

インターバル勤務について先進国であるEU加盟国では、「すべての労働者(一部除外あり)に24時間ごとに、最低でも連続11時間の休息期間を確保するために必要な措置をとる」ことが労働時間指令によって定められています。よってEU加盟国ではインターバルの間隔(インターバル時間)は11時間が一般的です。



一方日本では、勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業に対して支給される、時間外労働等改善助成金が「9時間以上の休息時間の勤務間インターバルを導入すること」を条件の1つにしているため、**9時間**が1つの目安となります。また、月80時間の時間内労働時間を長期労働時間の1つの基準とすると、1日あたりの残業時間は4時間です。法定労働時間8時間+休憩時間1時間で拘束時間が9時間となりますので、24時間 - (9時間+4時間)となり、前述したEU加盟国と同じ**11時間**のインターバル時間になります。(法律では具体的に何時間以上にしなければならない、ということはありません。)

## 勤務間インターバル制度の導入にあたって

勤務間インターバル制度の導入にあたってはまず、労使で導入について話し合いを行い、・適用する労働者の範囲・インターバル時間・インターバル時間が次の勤務時間に及ぶ場合の勤務時間の取扱い・適用除外・時間管理の方法など具体的な制度設計をします。

その後、試行期間や検証を重ね、就業規則に必要な事項を規定して本格的にスタートします。制度の運用にあたってはこのように段階的に進めていくことが混乱やトラブルを避けるために効果的です。

## 勤務間インターバル制度導入のメリット

- ① 長時間労働が原因の睡眠不足によって体調管理が難しくなり、心血管疾患や精神疾患の原因といった健康障害を発生させるリスクを高めます。勤務間インターバルは労働者の**疲労蓄積を抑えるのに非常に効果的である**と考えられ、パフォーマンスや業務の効率化が期待できます。
- ② 「ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業」として、アピールすることで**人材確保に効果的**です。新卒採用の場面では、職場の環境や労働条件を企業選択の条件の1つとして考える学生が増えていると聞きます。長く働ける職場は、それだけで**魅力的な企業の条件**の一つとなりつつあります。
- ③ 36協定の特別条項発動時の**健康確保措置**として使うことができます。改正労基法の基では特別条項を発動した場合には健康確保措置を講じなければなりません。が、「勤務間インターバル制度の導入」はこの健康確保措置の1つとして認められているため、新たに労使で協議を重ねる必要がなくなります。

## 導入事例

社名	業種	インターバル時間	対象範囲	規程根拠	制度が守れなかった場合
(株)スリーハイ	製造業	9時間	全員	就業規則に規定	罰則なし
(株)スナップショット	情報通信業	11時間	全社員	就業規則に規定	罰則なし
(株)岩田屋三越	卸売業 小売業	11時間	全員	就業規定に規定	罰則なし 翌日の出勤時間を調整
(株)東邦銀行	金融業	11時間	全従業員	就業規則のフレックスタイム制規程の中に「勤務間インターバル制度」を規定	
森永乳業(株)	製造業	最低8時間	労働組合員	労働組合員を対象とすることを36協定に記載	労使で話し合い、都度対策を講じる。