

働き方改革関連法が、2019年4月から年度を追って施行されていきます。「働き方改革」と「次世代育成支援」は関連する部分も多く、働き方改革のワーク・ライフ・バランス面を中心に順次紹介してまいります。

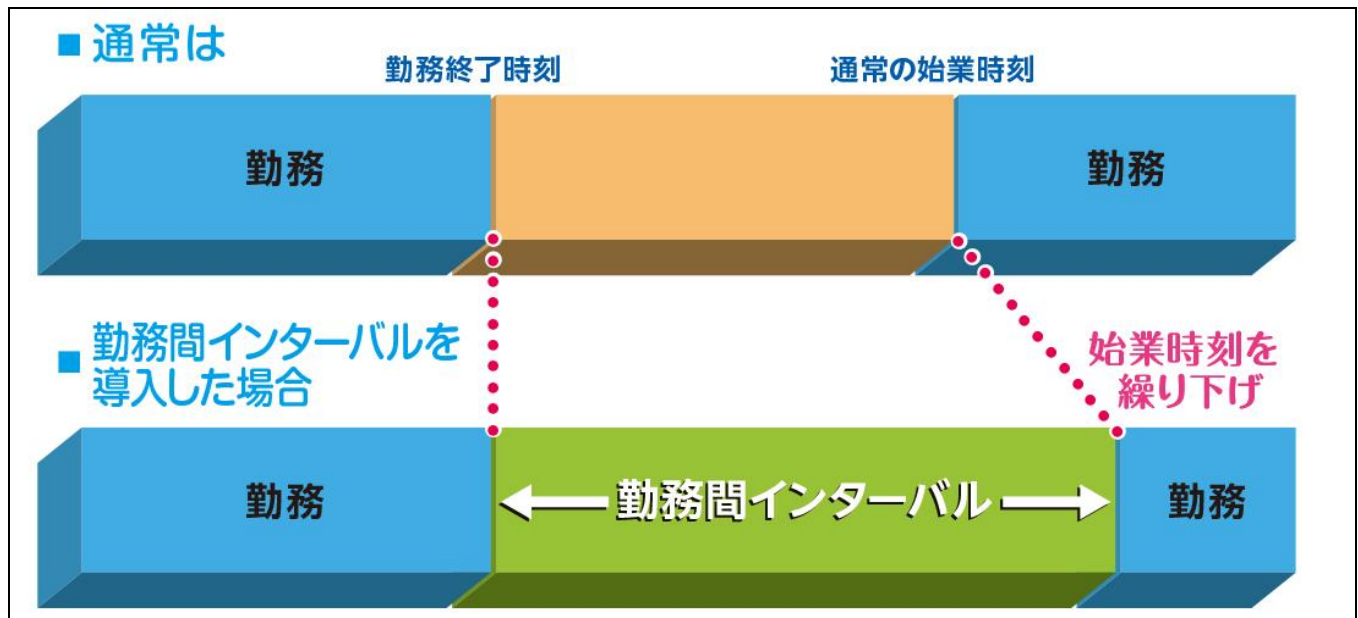
今回は、「勤務間インターバル制度の促進」についてご紹介いたします。

勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するために、終業（勤務終了）から次の始業までの間に、一定時間以上の「休息时间」を設けることをいいます。「インターバル」が日本語で「間隔」を意味するとおり、仕事と仕事の間隔をきちんと空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・バランスの実現にも寄与します。

2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（2019年4月1日施行）。

たとえば、休息時間を11時間とした場合、9時から17時までの所定就業の企業で、仮に23時まで残業した場合、その11時間後の翌日10時までは、9時の始業時間を過ぎたとしても勤務させてはならないというルールになります。



勤務間に一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、過重労働による健康被害を受けることなく、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るようになると考えられ、労使とも次第に関心が高まっています。

EU（欧州連合）諸国では既に導入されている制度で、1993年に制定されたEU労働時間指令では、24時間につき最低「連続11時間」の休息が定められています。

我が国では、「自動車運転者の労働時間等の改善の基準」（いわゆる改善基準告示）で、1日の休息期間（勤務と次の勤務の間の時間）は「継続8時間以上」必要としています。これを全職種に広げていこうとする試みで、来年（2019年）4月から努力義務として施行されます（全企業）。

2018年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が閣議決定されましたが、その中で勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標が掲げられています。

- ・2020年までに、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする。
- ・2020年までに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とする。

働き方改革の一環として改正された労働基準法では、新たに「時間外労働の上限規制」が課せられることになりました。しかし、この規制は月単位・年単位の規制であるため、勤務間インターバル制度の導入によって、労働基準法による時間外労働の上限規制では見えにくい、短期間の集中的な過重労働・健康被害を予防する効果が期待できます。

しかし、勤務間インターバル制度を設ける場合には、どの範囲の従業員に適用するか、裁量労働制やフレックスタイム制との関係をどうするか、など検討すべき課題は少なくありません。

また、制度の内容についても、改正労働基準法に基づく新たな「36協定」の様式や、高度プロフェッショナル制度で設ける「健康・福祉の確保措置」を視野に入れる必要があります。

制度を設計し、導入する際のチェックポイントは以下のとおりです。

1. 勤務間インターバル制度の目的・趣旨の確認

社員の健康管理とパフォーマンス維持のために「積極的に休ませる」ことを方針として全社的に認識する。

2. 従業員の勤務実態（始業時刻・終業時刻等）の把握、記録されている労働時間の正確性の確認

勤務間インターバル制度の導入・運用では、労働時間・インターバル時間（休息时间）を正確に把握・記録できることが必要です。現状で労働時間が適切に把握・記録されているか、サービス残業がないかを確認する。

3. 勤務間インターバル制度を導入する場合の制度内容や導入方法を確認

(1) 既存の制度・運用（深夜勤務後の午前勤務免除、長時間・連続勤務者の健康管理措置など）で、参考となるものがあるかを確認する。

(2) 勤務間インターバル制度を設ける場合、就業規則本体に規定するか、別規則で規定するかを確認する。

4. 対象社員と部署、インターバル時間などを設計

(1) 助成金の受給を検討する場合、支給要件を確認する。

(2) インターバル時間の設定や、インターバル後の勤務の取り扱い（終業時刻をどうするか、短縮時間がある場合は当該時間の賃金など）を検討する。

(3) 対象者・対象範囲（部署、正社員・非正規社員、フレックスタイムや裁量労働制の適用対象者）を検討する。

(4) 例外事由（時期・部署など）を設けるかを検討する。

5. 勤務間インターバル制度を導入した場合の運用方法をシミュレーション

(1) インターバル後の始業時刻の周知方法を確認する。

(2) インターバルを意識した勤務表・勤務システムの作成、残業代の計算など勤怠管理に関するインフラ整備を確認する。

(3) インターバルを設けずに勤務する場合（例外事由）を検討する。

(4) インターバルを設けずに勤務した（勤務させた）場合の対応を検討する。 など

厚生労働省は勤務間インターバル制度を新たに導入する中小企業を対象とした助成金制度も設けました。

時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）

労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060