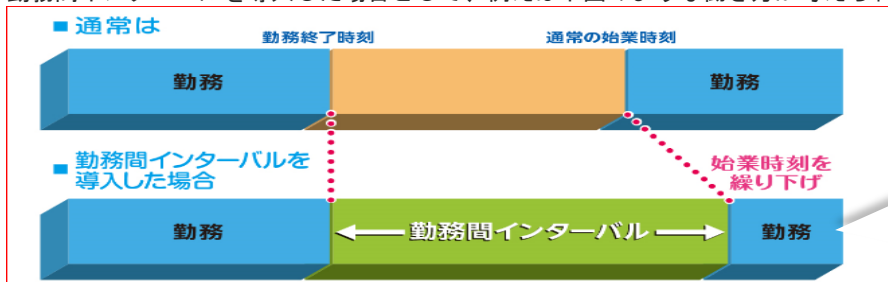




勤務間インターバル制度

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年 7 月 6 日公布）に基づき、労働時間等設定改善法が改正され、改正事項の一つとして、勤務間インターバル制度導入が企業の努力義務となりました。（2019 年 4 月施行）勤務間インターバル制度とは、1 日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みで、この仕組みを導入することで、労働者の十分な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を導入した場合として、例えば下図のような働き方が考えられます。



勤務間インターバルを 11 時間に設定し、従業員が 23 時まで勤務をした場合、翌日の勤務は 10 時以降開始とする等

この他、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などの方法も考えられます。

■ 休息時間（インターバル時間）の設定の重要性

上記のように一定の休息時間を確保することは、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、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ています。また慢性的な長時間労働と残業による従業員の睡眠不足や、家に帰れない状態などを防止することができ、健康状態の改善や生活品質の向上にも効果があるとされています。企業にとってもイメージアップとなり、さらには人材確保や離職率低下にも繋がり、業務効率化や生産性向上が期待できるというメリットがあります。なお、休息時間の設定に際しては、「労働時間等見直しガイドライン」において、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、とされています。

■ 勤務間インターバル制度の適用除外

勤務間インターバル制度について、重大なクレームに対する業務、突発的な設備トラブルの対応業務、海外事案の現地時間に対応するための電話会議など、特別な事情が生じた場合を適用除外とすることも可能です。制度導入にあたっては事業所ごとの事情を踏まえて、労使でよく話し合い検討しましょう。

■ 勤務間インターバル導入の助成金

勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主支援のため、「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）」の助成金もありますので、導入する際には活用しましょう。

※助成金の申請受付は 2019 年 11 月 15 日必着です。（予算額に制約されるため締切りが早まる場合があります。）

また東京労働局では、勤務間インターバル制度や特別休暇制度の導入、年次有給休暇の取得促進などの企業の労働時間等の設定改善に向けた取り組みを支援するため、「働き方・休み方改善コンサルタント」による働き方改革に取り組む企業への個別訪問アドバイス、講習会の講師派遣などのサービスを提供していますので、あわせて活用すると良いでしょう。

勤務間インターバルは、健康やワーク・ライフ・バランスの確保策の一つとして今後の動向が期待されていますが、実際の制度設計は複雑なため、導入時には専門家に確認することをお勧めします。

知っておきたいミニ知識

中小企業の月 60 時間超の割増賃金率の引上げ

2010 年（H22 年）の労働基準法改正より、1 ヶ月あたり 60 時間を超える時間外労働に対しては 50% の割増賃金を支払うこととなっていますが、中小企業（※）においては「当面の間」猶予されてきました。その後、猶予を見直す検討が行われ、労働基準法等の一部を改正する法律案の概要では当初 2019 年 4 月から猶予廃止の予定でしたが、さらに猶予期間が延長されました。そのため今現在 60 時間超の割増賃金を支払っている企業はまだ多くはないかと思えます。先般「働き方改革整備法」が成立し、最終的に 2023 年 4 月 1 日から猶予が廃止となりましたので、2023 年 4 月からは中小企業においても、この 50% の割増賃金の支払いが必要となります。現在 60 時間超の時間外労働が発生している中小企業は、今後、主に下記 2 点の対策が必要でしょう。

① 勤怠・給与システム等の設定修正 ② 長時間残業そのものを減らす対策

特に②については、コストの増加はもちろん、過重労働リスク・離職リスク・採用コスト増加などの様々なリスクを内包していますので、こういったリスクも含めて解決していけるよう検討が必要です。残業削減の対策としては、「ノー残業デー」の導入、残業の事前申請制、人事評価制度と残業時間の連動、業務のローテーション化、業務効率化ツールの導入等が考えられますが、安易に制度を導入して実際は何も解決していない、というようなことが無いよう、まずは長時間残業が行われている根本的な原因を突き止めたうえで一つ一つ解決をしていき、残業時間の削減を目指していきましょう。

※ここでの中小企業とは資本金の額又は出資の総額が 3 億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円）以下である事業主、及びその常時使用する労働者の数が 300 人（小売業を主たる事業とする事業主については 50 人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 100 人）以下である事業主をいいます。