

「勤務間インターバル制度」のご案内

働き方改革推進支援センター

に相談してみませんか！

専門研修を受講した**社労士**が会社までお伺いして
懇切丁寧に相談に応じます

何時間に
設定したら
いいの？

就業規則では、
どう規定したら
いいの？

助成金制度は
ありますか？

「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）を確保する仕組みです。

働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となりました（施行日：平成31年4月1日）。

労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康を確保しようとするものです。

制度導入企業の声

製造業	従業員から「体が楽になった」「体調が良くなった」等の声が聞かれ、数値には表れない多くのメリットがありました。
福祉業	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高くなりました。

働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、
働き方改革特設サイトでご案内しています。 >>>

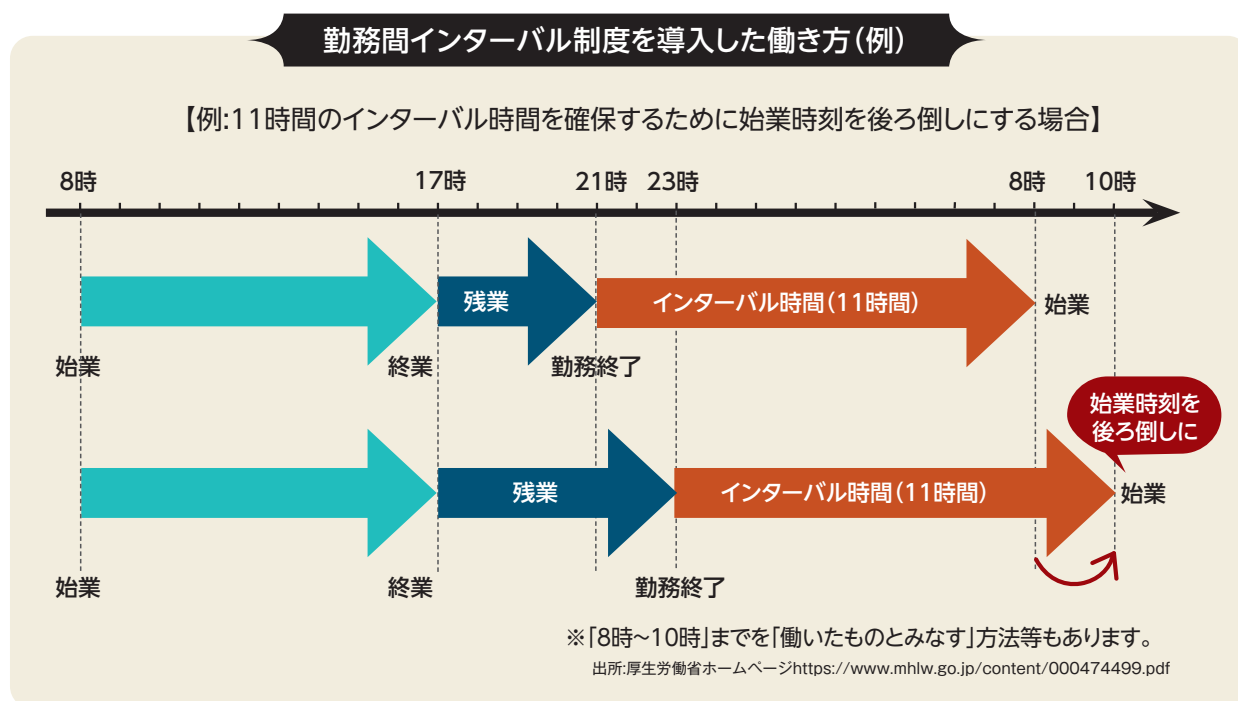


勤務間インターバル制度とは

2018年に成立した「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、終業時刻から次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）。

ここでいう「休息」のことを、「休息時間」あるいは「インターバル時間」といいます。「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後から一定時間以上の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を導入した場合、たとえば以下の図にみるような次の始業時刻を後ろ倒しする働き方が考えられます。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。



近年、変形労働時間制をはじめ、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を採用する企業が増えてきました。こうした弾力的な労働時間制度のもとでも、繁忙期等の特定の時期に長時間労働になる、交替制勤務において勤務間隔の短いシフトで勤務しなければならない等のために、十分な休息時間を確保できない状況が生まれています。このような場合には、**勤務間インターバル制度**をこれら弾力的な労働時間制度と併用することにより、十分なインターバル時間の確保が可能になります。

勤務間インターバル制度の意義

「働き方改革関連法」に基づき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、規制の具体的方法が、「1か月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」であるため、「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。つまり、時間外労働の上限規制では「従業員が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保する」ことの十分な実現が難しいということです。そのため、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なのです。

勤務間インターバル制度の導入には、もう1つ重要な意義があります。それは、企業、従業員ともにこれまでの労働時間中心の考え方を換え、「休息の重要性を理解する」という効果が期待できることです。また、企業が従業員に対して休息の重要性を伝えることにもつながります。

勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

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、企業には以下のような効果がもたらされます。

勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

- ①従業員の健康の維持・向上
- ②従業員の確保・定着
- ③生産性の向上

①従業員の健康の維持・向上

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こと、インターバル時間が12時間を下回ると起床時疲労感が残ることが明らかになっています。また、看護師を対象とした調査からは、前月の夜勤の有無よりも、11時間未満のインターバル時間の有無が翌月の病気休暇日数に影響することがわかっています。つまり、このデータに基づいて試算すると、11時間未満の休息時間となる日数が月に3回あると、翌月の病気休暇日数は21%増加すると考えられます。

これらの研究成果は、勤務間インターバル制度の導入による十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながることを示唆しています。

②従業員の確保・定着

「日々のインターバル時間」を確保することにより、従業員はその時間を「自分のためにつかう時間」、「家族や友人等と過ごす時間」等にあてることができ、ワーク・ライフ・バランスの充実が図られます。

労働力人口が減少するなか、企業にとって人材の確保・定着が重要な経営課題になっています。ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場は従業員にとって働きやすく魅力的な職場であるので、勤務間インターバル制度による十分なインターバル時間の確保は人材の確保・定着に大きく資するものと考えられます。

③生産性の向上

勤務間インターバル制度の導入により、従業員は「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るので、従業員の仕事への集中度が高まることが期待できます。

仕事への集中度が高まれば、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上につながります。

中小企業・小規模事業者のみなさまへ

働き方改革 進めていますか？

労務管理の専門家である**社労士等**が
懇切丁寧に相談にお応えします

窓口相談

訪問支援

オンライン相談

働き方改革推進支援センター

を利用してみませんか

平日午前9時から午後5時まで窓口を開設

団体・企業向けの**セミナー**や**出張相談会**も開催しています

相談
無料

相談事例

最低賃金の引上げに対応するための対策や**助成金**について知りたい

職場環境の整備のため就業規則の見直しを行い、人材の採用・定着を図りたい

同一労働同一賃金の実現のため労働者間の不合理な待遇差がないか確認したい

基本給を見直すため「職務評価・コンサルティング」を受けたい

ハラスメント対策、育児・介護休業制度の整備などに取り組みたい

時間外労働を削減するため、36協定を締結し、職場のDX化も進めたい

勤務間インターバル制度、選択的週休3日制、多様な正社員制度について知りたい

働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、
働き方改革特設サイトでご案内しています。

>>>



厚生労働省委託事業「令和7年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」
受託運営：地元の社会保険労務士会の協力のもと**全国社会保険労務士会連合会**が運営しています