

質問に お答えします

「勤務時間インターバル制度」について

刻までの間に一定時間の
休憩時間（インターバル
時間）を確保する仕組み
のことです。

労働時間等設定改善法
が改正され、この制度を
導入することが、事業主
の努力義務となりました。
（施行日は2019年4
月1日です）。

時間外労働の上限規制
等は罰則付きの強行規定
ですが、勤務時間インター
バル制度は事業主の努力
義務にとどまるため認知
度も低く、取り組む事業
場もまだ十分とはいえな
いようです。

平成31年「就労条件総
合調査」によると、勤務
時間インターバル制度の導
入状況別企業割合は、
「導入している」企業
3・7%（前年調査1・
8%）、「導入を予定又
は検討している」企業
15・3%（同9・1%）
となっております。

問 働き方改革関連法の
時間外労働の上限規制や
有給休暇付与の義務化等
労働基準法改正について
は、昨年より対応をして
おりますが、最近、「勤
務時間インターバル制度」
という言葉を見聞きする
ようになりました。この
制度の概要と事業場の取
組状況、導入のメリット
などについて教えてください。

過度な労働時間（過小
な休憩時間）は健康の悪
化と生産性の低下を招き
ます。健康の保持増進、
生産性の向上をはかるた
めには、過大な長時間勞
働、過小な「休憩時間
（勤務時間インターバル）」
を是正することが必要で
す。

労働時間等見直しガイ
ドラインにおいては、
「勤務時間インターバルは、
労働者の生活時間や睡眠
時間を確保し、労働者の
健康の保持や仕事と生活
の調和を図るために有効
であることから、その導
入に努めること。なお、
当該一定時間を設定する
に際しては、労働者の通
勤時間、交替制勤務等の
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。

時間外・休日労働協定
に特別条項を設ける場合
に、過重労働による健康
障害の防止を図る観点か
ら限度時間を超えて労働
させる労働者に対する健
康、福祉を確保するため
の措置（健康福祉確保措
置）を協定することとさ
れています。その健康福

す。

勤務時間インターバル制
度導入により、

○健康維持に向けた睡
眠時間の確保

○ワークライフバラ
ンスの実現

○企業の利益率や生産
性の向上

等につながります。

中でも慢性的な人手不
足である現在の労働市場
の中で、働きやすい環境
を作ることが他社より優
位に立ち人材確保・定着
に直結している事例も報
告されています。

勤務時間インターバル制
度の導入に当たっては、
3月に制度導入に向けた
マニュアルが発行される
予定とのこと。詳しく
は厚生労働省「働き
方・休み方改善ポータル
サイト」をご覧ください。
（オノ労働衛生コンサル
タント事務所所長 尾野
吉則）

