食料品製造業種版

勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

ー職場の健康確保と生産性向上をめざしてー

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに

― 食料品製造業種における勤務間インターバル制度の導入状況と課題 ―

勤務間インターバル制度は、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）を確保する仕組で、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康を維持するうえで重要な制度です。

この勤務間インターバル制度については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和３年７月30日閣議決定）において、令和７年（2025年）までの数値目標として

１）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする

２）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とする

が設定されていますが、令和４年１月１日時点における、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は17.1%（製造業（消費関係）は23.0%）、制度を導入している企業割合は5.8%（製造業（消費関係）は4.8%）と、いずれの目標値に対しても乖離が生じています（令和４年就労条件総合調査）。

わが国の食品産業は日々の生活に欠かせない良質、多様で安全な食品を安定的に供給しており、こうした産業が人口減少、少子高齢化の中でも持続的に発展していくためには、食料品製造業で働く従業員が働きやすい環境整備を推進していくことが重要です。

本書を作成するにあたり実施したアンケート調査によると、食料品製造業各社では自社の労働環境について「人手不足」「従業員の労働生産性が低い」等の課題を抱えていることが分かりました。これらの課題を解決するためのひとつの方策として、勤務間インターバル制度を導入することにより、自社の労働環境改善の有効な手段になるものと考えられます。

一方で、食料品製造業において勤務間インターバル制度を導入しようとした場合、「自社で出荷している食料品種の繁忙期の生産量増加が課題となりうる」等の意見が多くなっており、既に制度を導入している企業では、「交代要員の増員」「計画的生産の推進」等の対策を講じて、制度の導入を進めていることが分かりました。

本書では、食料品製造業種の皆様が勤務間インターバル制度を導入する際のポイントや、制度導入時の障壁への対応策、制度導入企業の事例等を取りまとめており、本書を活用して、勤務間インターバル制度を導入していただきたいと考えています。なお、本書の内容の要点をまとめた『勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート』を17ページに掲載しておりますので、こちらも併せてご活用ください。

2023年3月

厚生労働省 雇用環境・均等局 総務課 雇用環境政策室

※本マニュアルの作成にあたっては、「勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 検討部会」（P75）を設置し、ご議論いただきました。

目　次

はじめに　― 食料品製造業種における勤務間インターバル制度の導入状況と課題 ―

第１章　勤務間インターバル制度について …… 1

1　勤務間インターバル制度とは …… 2

2　勤務間インターバル制度の意義 …… 3

参考情報　時間外労働の上限規制 …… 3

3　勤務間インターバル制度の導入により期待される効果 …… 4

コ ラ ム　睡眠時間は重要です …… 8

コ ラ ム　労働災害やヒヤリ・ハットを防ぐために休息時間の確保を …… 9

コ ラ ム　休暇や休息時間を取得できる職場づくりが求められています …… 10

コ ラ ム　働き方改革のために勤務間インターバル制度を導入した企業が多数みられます… 10

第２章　勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像 ……11

1　勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像 …… 12

2　ＰＤＣＡサイクルの土台となる労使の話し合い …… 13

3　勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント …… 15

4　勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート …… 17

第３章　勤務間インターバル制度導入の手順 ……19

フェーズ１　制度導入を検討する …… 20

ステップ1　労働時間等に関わる現状の把握と課題の抽出 …… 20

ステップ2　導入目的の明確化 …… 22

ステップ3　導入に対する経営層のコミットメント強化 …… 24

Q&Aコーナー　経営層が理解を示さない場合 …… 25

参考情報　脳・心臓疾患の労災認定基準の改正 …… 25

フェーズ２　制度を設計する …… 26

ステップ1　制度の詳細の決定 …… 26

コ ラ ム　インターバル時間を確保すべきは「自社の事業に関わるすべての者」と捉える … 28

参考情報　労働時間等見直しガイドラインでは …… 30

参考情報　インターバル時間数を設定するうえでの目安として …… 31

コ ラ ム　テレワーク時の労務管理には『テレワーク ガイドライン』をご活用ください … 31

参考情報　「働いたものとみなす」方法を採用する企業が半数 …… 34

Q&Aコーナー　翌日の所定勤務開始時刻について …… 35

Q&Aコーナー　適用除外について① …… 38

Q&Aコーナー　適用除外について② …… 38

Q&Aコーナー　交替制勤務で働く従業員の労働時間管理について …… 44

参考情報　制度導入にあたって活用できる支援策 ～助成金制度のご紹介～…… 45

ステップ2　規定の整備 …… 46
参考情報　勤務間インターバル制度の導入に関する規定例 …… 47
フェーズ3　制度を導入・運用する …… 48
ステップ1　社内への周知 …… 48
ステップ2　顧客や取引先への説明 …… 51
コ ラ ム　長時間労働につながる取引慣行の見直し …… 53
ステップ3　インターバル時間を確保しやすい環境づくり …… 54
コ ラ ム　インターバル時間を確保するための各社の取組 …… 57
フェーズ4　制度内容・運用方法を見直す …… 58
ステップ1　制度の効果検証、課題等の洗い出し …… 58
ステップ2　制度内容・運用方法の見直し …… 59
コ ラ ム　勤務間インターバル制度未導入企業が思う導入時の課題と対応策 …… 60

第4章　勤務間インターバル制度を導入している企業の事例紹介 ……61
事例 No.1　森永乳業 株式会社 …… 62
事例 No.2　株式会社 ベアレン醸造所 …… 64
事例 No.3　日の出屋製菓産業 株式会社 …… 66
事例 No.4　東海罐詰 株式会社 …… 68
事例 No.5　キッコーマン 株式会社 …… 70

第5章　参考情報 ……73
1　勤務間インターバル制度に関連するホームページ等 …… 74
2　勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 委員名簿 …… 75

本マニュアルでの用語の定義

◎休息時間、インターバル時間
　終業時刻から次の始業時刻までの時間を「休息時間」あるいは「インターバル時間」と呼びます。ここには生活時間や睡眠時間、通勤時間等が含まれます。また、原則として、勤務間インターバル制度に関する記述においては「インターバル時間」の表現を使用しています。

本マニュアルで掲載されている調査結果について

『食料品製造業を対象とした勤務間インターバル制度の導入状況等に関する企業アンケート調査』
◎全国の従業員数（常用労働者）10人以上の食料品製造業 5,000 社を対象に、勤務間インターバル制度の導入状況等について調査を実施しました。（有効回答数 696 件）
※食料品製造業の定義は『日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）（総務省）』に基づくものとしています。
※本マニュアル内では無回答を除いた値を掲載しています。

第１章

勤務間インターバル制度について

1　勤務間インターバル制度とは

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）。

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、たとえば以下の図表 1-1 にみるような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。

図表 1-1　勤務間インターバル制度を導入した働き方（例）
【例：11 時間のインターバル時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】

※「8 時～ 10 時」までを「働いたものとみなす」方法等もあります。
出所：厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf

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。

2　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ヶ月間あるいは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変え、「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。

参考情報　－時間外労働の上限規制－

改正労働基準法では「時間外労働（休日労働は含まず）の上限は原則として月 45 時間・年 360 時間」としており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（これまで「適用猶予事業・業務」に指定されていた一部の事業・業務については、2024 年３月 31 日を以って猶予期間が満了します）

また、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、「①年 720 時間以内」、「②複数月平均 80 時間以内（休日労働を含む。「２ヶ月平均」、「３ヶ月平均」、「４ヶ月平均」、「５ヶ月平均」、「６ヶ月平均」がすべて１月あたり 80 時間以内）」、「③単月 100 時間未満（休日労働を含む）」を超えることはできません。さらに、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年６ヶ月までです。

図表 1-2　時間外労働の上限規制

出所：厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/overtime.html

3　勤務間インターバル制度の導入により期待される効果

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、企業には図表 1-3 にみるような効果がもたらされます。

図表 1-3　勤務間インターバル制度の導入により期待される効果

メリット 1　従業員の健康の維持・向上

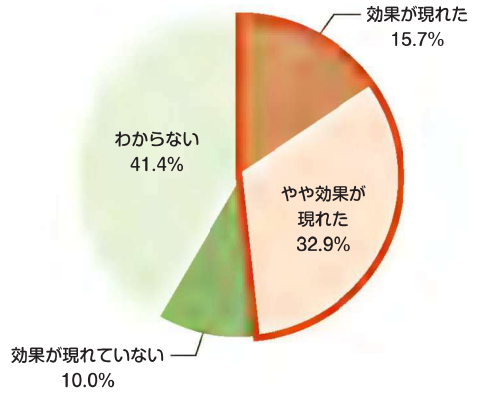
メリット 2　従業員の確保・定着

メリット 3　生産性の向上

本事業における調査結果によると、勤務間インターバル制度の導入によって、期待される効果が現れているかについて、制度を導入している約半数の企業が“期待される効果が現れた”と回答しています。

制度を導入している企業の中には、導入してから日が浅いこともあり、なかなか効果を実感できていない可能性もありますが、以下では、制度の導入により得られる「代表的な３つのメリット」をご紹介します。

食料品製造企業各社が制度の導入によって期待される効果の発現状況（N=70）



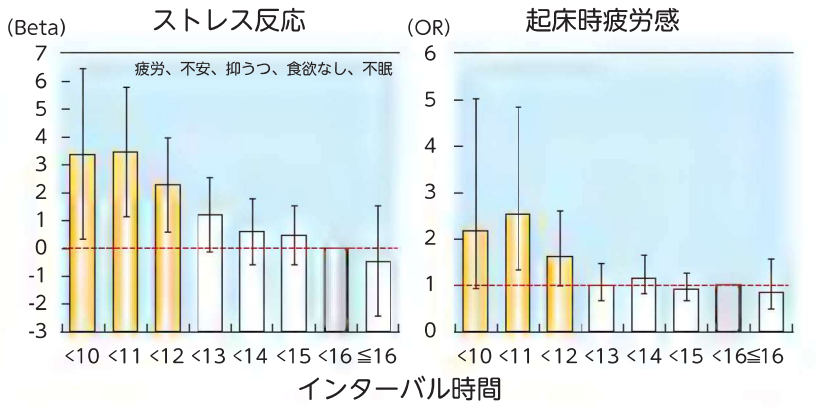
※無回答を除く
出所：本事業における調査結果

① 従業員の健康の維持・向上

図表 1-4 のとおり、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、図表 1-5 の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約 21％増加すると考えられます。

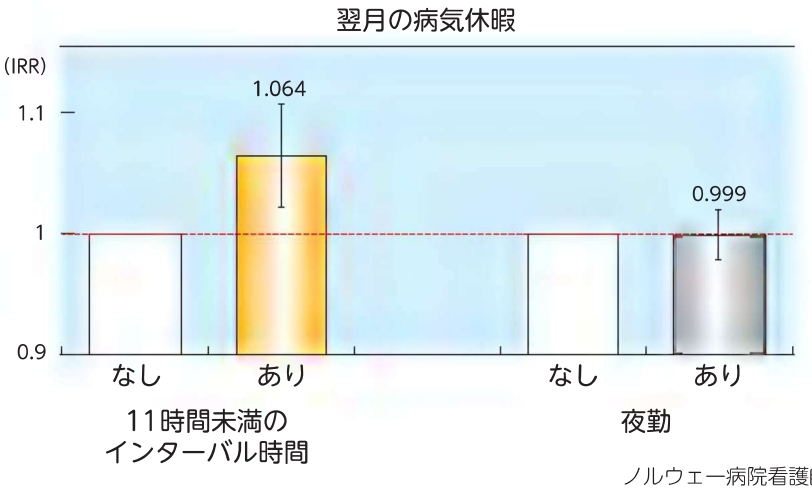
これらの研究成果は、勤務間インターバル制度の導入による十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながることを示唆しています。

図表 1-4　インターバル時間とストレス反応・疲労回復の関係



IT系労働者1,181名
Tsuchiya et al,Ind Health 2017
調整：年齢、性別、週労働時間、通勤時間

図表 1-5　インターバル時間の確保状況・夜勤の有無と翌月の病気休暇の関係



ノルウェー病院看護師1,538名
Vedaa et al,Occup Environ Med 2017
調整：年齢、性別、婚姻、子ども有無、朝型夜型等

企業事例

メンタルヘルスの不調を訴える従業員の減少や、ワーク・ライフ・バランスの充実を実感

株式会社 ベアレン醸造所（岩手県、ビール類製造業、従業員数 43 名、2019 年制度導入）

勤務間インターバル制度の導入と直接の結びつきを証明することはできませんが、ここ数年、メンタルヘルスの不調を訴える従業員はいなくなりました。

また、インターバル時間をしっかりと確保することにより、家族と過ごす時間が増えたという従業員の声も聞きます。

制度の導入により、従業員の働きすぎ防止や、決まった時間に退社する良いリズムを形成

森口製粉製麺 株式会社（兵庫県、小麦粉２次加工品製造・販売業、従業員数 29 名、2019 年制度導入）

勤務間インターバル制度の導入も後押しとなって、会社全体で時間外労働は削減されました。深夜２時から出勤する従業員の顔つきも健康的になったと感じます。勤務間インターバル制度を導入することにより、会社としても労働時間管理のメリハリがつき、従業員にも、退勤時間というゴールがより明確に線引きされたことで、次の担当者にバトンタッチして、決まった時間に帰る良いリズムが形成されつつあります。

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。

企業事例

インターバル制度をはじめとした働き方改革等への取組が功を奏し、外部から評価される

コカ･コーラ ボトラーズジャパン 株式会社（東京都、飲料製造・販売業、従業員数 15,083 名、2020 年制度導入）

従業員からは、インターバル時間を確保することによって「自己啓発・学びの時間ができた」「家族との団らんの場をもてるようになった」という好意的な言葉が聞かれるようになったのも事実です。

その他、とある民間の経営調査では、各種働き方改革などへの取組が評価され、５段階評価の 4.5 に認定されるなど、外部からもポジティブな評価も得ています。

勤務間インターバル制度の存在が、多様で柔軟な働き方の実現の一助となる

キッコーマン 株式会社（千葉県、しょう油、調味料、健康食品等製造業、従業員数 2,166 名、2022 年制度導入）

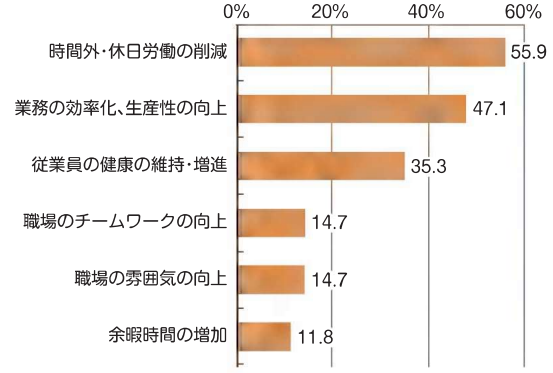
制度を導入して日が経っておらず、目に見える効果は分析されていません。しかし、好事例として、在宅勤務制度、フレックスタイム制度を積極的に活用しつつ、勤務間インターバルを意識し、過重労働にならないよう自律的に労働時間をコントロールし、仕事と育児の両立を行っている従業員の事例が報告されています。今後は、実際に勤務間インターバル制度を意識して、メリハリのある働き方で業務に従事している従業員事例を提示することで、採用活動にも活かしていきたいと考えています。

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。

食料品製造企業各社が制度を導入して具体的に現れた効果（N=34）※上位項目抜粋



※無回答を除く
※期待される「効果が現れた」「やや効果が現れた」を集計対象
出所：本事業における調査結果

企業事例

属人化の解消や、チーム内の連携力の強化、採用活動へも好影響

日の出屋製菓産業 株式会社（富山県、米菓製造・販売業、従業員数 341 名、2019 年制度導入）

制度の導入により、全従業員のインターバル時間を確保するために情報伝達や知識共有が進み、少しずつチームの中でカバーし合う体制に変わってきています。属人化の解消に注力しており、人材育成にもつながったと思います。

また、制度導入企業は同業では少ないので、採用や取引先開拓で優位性を感じることもあります。以前、中途採用希望者の面接をした際に、勤務間インターバル制度などの取組を説明したところ「前の会社の労働環境が悪く、こういった制度はありませんでした」と入社を決めてくれたこともありました。

従業員の「健康確保」のほか、「時間あたりの生産性意識」が向上

東海罐詰 株式会社（愛知県、農産加工缶詰、レトルトパウチ食品製造業、従業員数 66 名、2021 年制度導入）

勤務間インターバル制度を導入して、1 年余りですが「身体が楽になった」、「時間意識が高まった」、「同じ仕事を短い時間で仕上げる」と言った声も聞こえてきており、主観ではありますが、生産性が向上しているのではないかと考えます。

こうした一連の活動は、働き方改革の改善策のひとつであり、あくまでも社員の健康にとって良い制度として扱っている認識です。わが社では、人手不足の中にあっても社員が健康的な生活をしてもらうことが大事であり、勤務間インターバル制度も必要不可欠な制度だと捉えています。

コラム

－睡眠時間は重要です－

睡眠時間の重要性を明らかにした米国の研究があります。この研究では、被験者を一晩の睡眠時間が４時間、６時間、８時間のグループに分け、14 日間、実験室に宿泊させて反応検査を実施します。また同時に、３日間徹夜させるグループにも同様の反応検査を実施します。

この反応検査は、ランダムに提示される刺激に対して、0.5 秒以上かかって反応した遅延反応数の経日変化をグループごとに観察したものです。

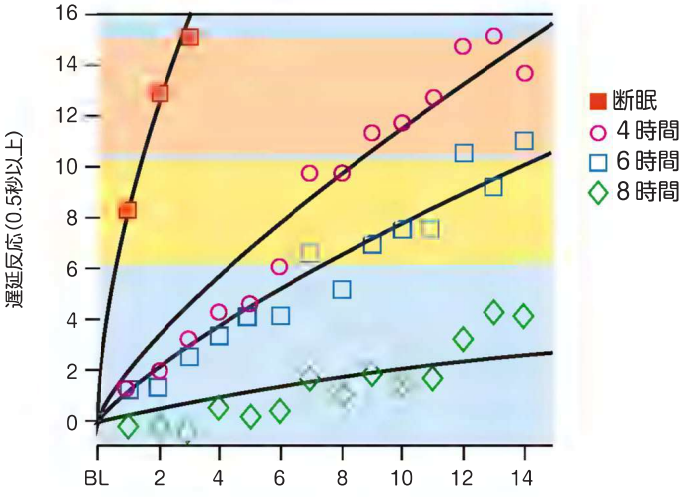
図は、横軸が実験日、縦軸が反応検査で 0.5 秒以上かかった遅延反応数を示しています。

毎日４時間の睡眠時間の場合、その状態が６日間継続しただけで、一晩徹夜したのと（つまり断眠の１日目と）同じくらいの遅延反応が生じ、10 日以上続くと二晩徹夜したのと同等レベルの遅延反応が生じています。

また、毎日６時間の睡眠時間の場合でも 10 日以上その状態が継続すると、一晩徹夜したのと同等以上の遅延反応が生じる結果となっています。

この実験結果から言えることは、毎日少しずつでも睡眠不足が続くと、睡眠負債が積み重なり疲労が慢性化し、やがて徹夜したのと同じ状態になってしまうということです。判断能力や反応が鈍くなり、当然、仕事にも支障をきたすことになります。つまり、毎日しっかりと睡眠時間を取ることが重要なのです。

図表 1-6　慢性的な睡眠不足とパフォーマンス低下の関係



出所：Hans PA Van Dongen, Greg Maislin,Janet M Mullington,David F Dinges[2003]『Sleep』

※厚生労働省では、以上のような科学的根拠に基づいた睡眠に関する情報を、「健康づくりのための睡眠指針 2014」やスマート・ライフ・プロジェクトの厚生労働省特設ホームページにおいてお示ししています。ぜひご活用ください。

睡眠指針：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/suimin/
スマート・ライフ・プロジェクト（睡眠）：https://www.smartlife.mhlw.go.jp/minna/sleep/

コラム

－労働災害やヒヤリ・ハットを防ぐために休息時間の確保を－

食料品製造業における労働者千人あたりの年間発生死傷者数は、令和３年で6.5となっており、全産業平均（2.7）や製造業平均（2.9）に比べ、約２倍以上となっていることから、労働災害が発生しやすい業種であることがうかがえます。

また、製造業を対象とした事故関連事例の分析結果によると、「夜勤・交替制勤務なし」に比べ「夜勤・交替制勤務あり」の方が、「睡眠問題なし」に比べ「睡眠問題あり」の方が、ヒヤリ・ハットや業務中の事故が発生しやすいことが研究結果から示されています。

食料品製造現場においては、24時間生産体制の事業所も多いことから、交替制勤務時の確実な休息時間（インターバル時間）を確保することが、ヒヤリ・ハットや労働災害を防ぐことにつながります。

業種別死傷年千人率（休業４日以上）（令和３年）

出所：厚生労働省「職場のあんぜんサイト」
※死傷年千人率とは、労働者千人あたり１年間に発生する死傷者数を示すもの

ヒヤリ・ハットの有無をアウトカムとした
製造業の多重ロジスティック回帰

	業種	製造業 (n=3,888) オッズ比(95%信頼区間)	
①	夜勤・交代制勤務 なし	1.0	(Ref)
	あり	1.8＊	(1.5−2.2)
	職務ストレス 低	1.0	(Ref)
	高	1.3＊	(1.04−1.5)
②	睡眠問題 なし	1.0	(Ref)
	あり	1.9＊	(1.6−2.3)

＊P<0.05.

事故の有無をアウトカムとした
製造業の多重ロジスティック回帰

	業種	製造業 (n=3,888) オッズ比(95%信頼区間)	
③	夜勤・交代制勤務 なし	1.0	(Ref)
	あり	2.2＊	(1.5−3.2)
	職務ストレス 低	1.0	(Ref)
	高	0.9＊	(0.6−1.3)
④	睡眠問題 なし	1.0	(Ref)
	あり	1.8＊	(1.2−2.7)

＊P<0.05.

① 夜勤・交替制勤務「なし」を基準とすると、夜勤・交替制勤務「あり」では、高い頻度、高い確率で『ヒヤリ・ハットが起こりやすい』ことを示しています。
② 睡眠問題「なし」を基準とすると、睡眠問題「あり」では、高い頻度、高い確率で『ヒヤリ・ハットが起こりやすい』ことを示しています。
③ 夜勤・交替制勤務「なし」を基準とすると、夜勤・交替制勤務「あり」では、高い頻度、高い確率で『事故が起こりやすい』ことを示しています。
④ 睡眠問題「なし」を基準とすると、睡眠問題「あり」では、高い頻度、高い確率で『事故が起こりやすい』ことを示しています。
※各項目において、オッズ比が高いほど「ヒヤリ・ハット」や「事故」との関連性が高いことを示しています。

出所：労災疾病臨床研究事業費補助金
「過重労働を背景とする事故関連事例の分析 平成30年度総括研究報告書」より一部加工

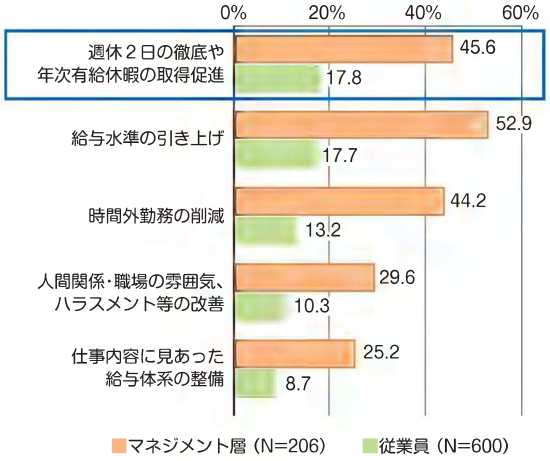
コラム

－休暇や休息時間を取得できる職場づくりが求められています－

食品産業における働き方に関するアンケート調査結果によると、マネジメント層が思う従業員から期待されている取組は、「給与水準の引き上げ」が最も高くなっている一方で、従業員からは「週休２日の徹底や年次有給休暇の取得促進」を求める声が最も高くなっており、双方の期待意識に差があることがうかがえます。

働き方改革において、給与水準の引き上げだけではなく、しっかりと休暇を取得し、一定の休息時間を確保できる勤務体制が求められていることから、従業員が働きやすい環境整備を進めることの重要性が分かります。

上段：「働き方改革」において従業員から期待されていると思う取組【マネジメント層対象設問】
下段：「働き方改革」において、お勤め先で今後取り組んでほしいこと、さらに強化してほしいこと【従業員対象設問】※上位項目抜粋



出所：働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会「食品産業における働き方に関するアンケート調査結果」より一部加工（2018年）

コラム

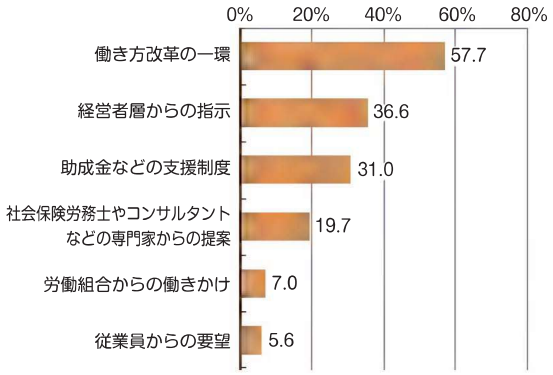
－働き方改革のために勤務間インターバル制度を導入した企業が多数みられます－

勤務間インターバル制度を導入している食料品製造業各社は、どのようなきっかけで制度を導入しているのでしょうか。

本事業における調査結果によると、「働き方改革の一環」、「経営者層からの指示」「助成金などの支援制度」、「社会保険労務士やコンサルタントなどの専門家からの提案」等が制度導入の動機付けになっている企業が多くみられます。

制度の導入にあたっては、経営者層が旗振り役となることや、外部の専門家や各種支援制度を活用することで、導入の加速化が期待されます。

食料品製造企業各社における制度を導入したきっかけ（N=71）※上位項目抜粋



※無回答を除く
出所：本事業における調査結果

第２章

勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像

1　勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像

1ページの「第1章 勤務間インターバル制度について」では、勤務間インターバル制度の意義と概要を説明してきました。事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するための具体的な取組は、13ページの図表2-1に示すように、労使の話し合いを土台とし、そのうえで4つのフェーズに沿ってPDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。詳細は19ページからの「第3章 勤務間インターバル制度導入の手順」をご覧ください。

フェーズ1　制度導入を検討する　⇒　詳細は20ページへ

（ステップ1）制度導入に向けた具体的な検討を始める前に、労働時間等に関わる現状把握と課題抽出を行います。

（ステップ2）制度導入が経営にとってどのような意義があるかを確認したうえで、具体的な導入目的を設定します。

（ステップ3）経営層が制度の実施についてコミットメントする姿勢を明確にします。

フェーズ2　制度を設計する　⇒　詳細は26ページへ

（ステップ1）以下の7項目について検討し、具体的に制度を設計します。

① 適用対象の設定
② インターバル時間数の設定
③ インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定
④ インターバル時間を確保できないことが認められるケースの設定
⑤ インターバル時間の確保に関する手続きの検討
⑥ インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討
⑦ 労働時間管理方法の見直し

（ステップ2）制度の根拠規定を整備します（就業規則の改訂、労働協約の締結等）。

フェーズ3　制度を導入・運用する　⇒　詳細は48ページへ

（ステップ1）管理職や従業員に、制度導入の意義や制度内容等を周知します。

（ステップ2）顧客や取引先へ、制度を導入したことや制度内容を説明します。

（ステップ3）インターバル時間を確保しやすい環境づくりを進めます。

フェーズ4　制度内容・運用方法を見直す　⇒　詳細は58ページへ

（ステップ1）制度導入から一定期間経過後、制度の効果検証、課題等の洗い出しを行います。

（ステップ2）課題が明らかになった場合には、制度内容・運用方法の見直しを行います。

※19ページの「第3章　勤務間インターバル制度導入の手順」では、実際の取組手順に加え、すでに制度を導入している事例を「企業の事例」、よくある質問と回答を「Q/Aコーナー」でご紹介しています。取組のコツを知りたい方は、それらもご参照ください。

図表 2-1　勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像

※勤務間インターバル制度の導入・見直しを効果的に進めるため、「勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート」（17ページ参照）をご活用ください。このワークシートは、19ページの「第３章 勤務間インターバル制度導入の手順」の各フェーズ、各ステップにおいて、自社の実施状況や課題を整理し、課題解決に向けた見直しを検討する際に利用いただけます。

2　ＰＤＣＡサイクルの土台となる労使の話し合い

従業員が抱える事情や企業経営の実態を踏まえた制度を設計し、それを円滑に運用していくためには、図表 2-1 でも示したように、PDCA サイクルの各フェーズにおいて労使間で十分に話し合うことが必要であり、それを勤務間インターバル制度の導入・運用の土台として位置付けることが重要です。労使間の話し合いの場としては、労働組合との交渉・協議のほか、労働時間等設定改善委員会・労働時間等設定改善企業委員会や安全衛生委員会等が考えられます。

なお、労働時間等設定改善法第６条では「事業主は、事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする全部の事業場を通じて一の又は事業場ごとの委員会を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備に努めなければならない。」とされています。

企業事例

労使が納得する形で、組織として一枚岩で改革に臨む

株式会社 ベアレン醸造所（岩手県、ビール類製造業、従業員数 43 名、2019 年制度導入）

勤務間インターバル制度の導入について、社内の働き方改革プロジェクトの取組もあり、制度の導入・推進も意外にうまく進められました。この背景には、働き方を労使が納得する形で決めてきたという、トップダウンの素早い意思決定と、組織として一枚岩で改革に臨むというボトムアップの融合があったからだと思います。

年２回の労使会議でインターバル時間遵守に抵触する事業所や社員の情報共有を実施

森永乳業 株式会社（東京都、処理牛乳・乳飲料、乳製品製造・販売業、従業員数 3,349 名、2014 年制度導入）

労働組合とは年２回「労働時間に関する対策労使会議」を開催しています。労使会議内では、時間外労働の削減に関する対策や、インターバル時間遵守に抵触する事業所や社員の情報共有を行い、困りごとを抱えている部署には、人事労務担当が個別にヒアリングを行っています。

労使の話し合いにより共通目標を見据え、制度導入を実現

コカ･コーラ ボトラーズジャパン 株式会社（東京都、飲料製造・販売業、従業員数 15,083 名、2020 年制度導入）

昨今、長時間労働への対応が社会的な課題として取り上げられている中で、経営側と労働組合との協議においては、長時間労働により事故が起きないよう、未然防止策に取り組みたいという考えがありました。勤務間インターバルは 2020 年１月に導入しており、労使の話し合いのもと、制度の導入がスムーズに運んだという認識があります。

適切な労働時間管理と生産性向上を両立させることを目的として、制度導入を労使で協議

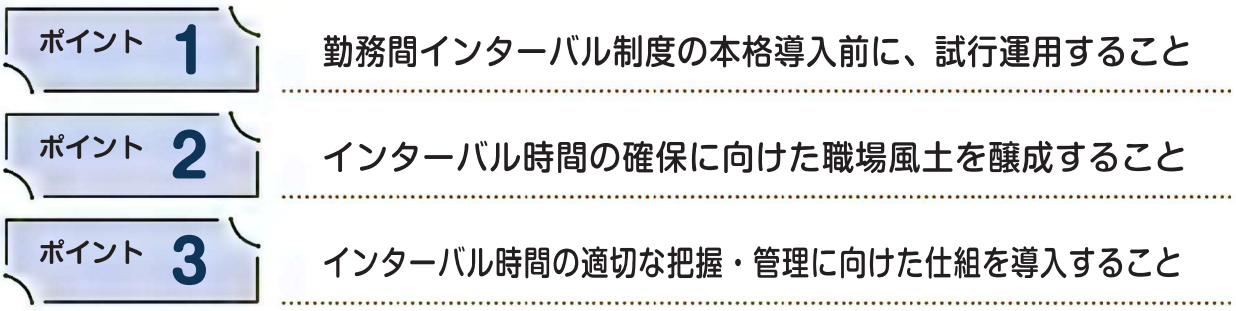
キッコーマン 株式会社（千葉県、しょう油、調味料、健康食品等製造業、従業員数 2,166 名、2022 年制度導入）

国において、2019 年から働き方改革関連法が順次施行されたことに伴い、わが社でも同年より各種制度の導入を検討する中において、勤務間インターバル制度の導入も同時に検討されてきました。働き方改革の一環として、柔軟な働き方を推進する一方、「社員の健康を鑑み、働きすぎを防止し、適切な労働時間管理と生産性向上を両立させる」ことを目的として、労働組合とも協議を重ねながら制度の導入を進めました。

3　勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント

従業員がインターバル時間を確保するためには、勤務間インターバル制度が十分に機能することが必要です。制度の導入・運用を成功させるための主なポイントは図表 2-2 に示す３点です。

図表 2-2　勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント



① 勤務間インターバル制度の本格導入前に、試行運用すること

制度内容がおおよそ確定したら、本格導入前に試行期間を設けることが有効です。試行を通じてインターバル時間数や申請手続き等の制度内容の妥当性を確認し、必要に応じて見直しを行うことにより、働き方や仕事の進め方に合った制度を導入することができます。また、導入後に留意すべきことをあらかじめ把握することができるため、円滑な運用が可能になります。

試行期間を設けた場合には、26 ページの図表 3-2「勤務間インターバル制度を設計する際の検討項目」の一覧表等も活用しながら、制度内容の一つ一つの項目について評価・検証を行います。その際には、試行対象となった従業員本人やその上長から意見を聴取するだけでなく、対象従業員と業務上の関わりを持つ従業員にも意見を求めるとよいでしょう。

② インターバル時間の確保に向けた職場風土を醸成すること

インターバル時間を十分に確保するためには、時間外労働を減らすことが必要です。「働く時間は有限である」との考え方に基づき、無駄な作業を洗い出し、仕事の進め方を見直す等、仕事の効率化を図りましょう。また、特定の従業員に仕事の負荷がかかっていないか等を確認し、必要に応じて仕事配分を見直すことも重要です。

さらに、そうした取組の推進には、職場の理解とともに経営層の後押しが欠かせません。経営層が従業員に対して「企業全体で従業員のインターバル時間を確保する」とのメッセージを発信することが、職場風土の醸成に効果的です。

③ インターバル時間の適切な把握・管理に向けた仕組を導入すること

従業員のインターバル時間を適切に把握・管理できる仕組を用意することが望まれます。タイムカード等による記録、パソコンのログイン・ログアウトの時刻といった客観的な方法で勤務開始・終了時刻を把握することに加え、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までにどれだけの時間を確保できているかが一目でわかる（自動計算される）ように勤怠管理システムを改修することが期待されます。また、もし一定のインターバル時間を確保できていない従業員がいる場合、上長にそれが自動通知される仕組を組み込むとさらに有効でしょう。

なお、勤怠管理システムの改修には一定の時間・費用が必要となるケースもありますので、早めの対応が求められます。

企業事例

一部の事業所の取組を参考に全社的に勤務間インターバル制度を導入

森永乳業 株式会社（東京都、処理牛乳・乳飲料、乳製品製造・販売業、従業員数 3,349 名、2014 年制度導入）

勤務間インターバル制度を導入する前に、ある事業所においては「休息時間を確保する取組」が既に行われていました。その取組の内容から、「事業所間で不平等を無くした方が良いのではないか」という議論もあり、全社で勤務間インターバル制度として導入したという側面もあります。事業所間の不平等を無くすという議論も踏まえ、わが社の勤務間インターバル制度は、十分な休息を確保するための制度としてスタートしました。

人事評価項目に働き方に関する内容を組み込み、従業員への意識付けを促進

日の出屋製菓産業 株式会社（富山県、米菓製造・販売業、従業員数 341 名、2019 年制度導入）

人事評価の項目に勤務間インターバル制度も含めた働き方に関する内容を盛り込み、従業員一人ひとりがメリハリを付けて勤務時間や休暇取得の管理ができることを位置づけました。年に２回の評価面談で話し合いを行うことで、従業員の意識付けが促進されています。

勤務間インターバル制度を導入するためのポイントは「従業員の多能工化」

森口製粉製麺 株式会社（兵庫県、小麦粉２次加工品製造・販売業、従業員数 29 名、2019 年制度導入）

勤務間インターバル制度の導入に向けて、従業員の「多能工化」は１つのポイントではないでしょうか。全従業員がインターバル時間を確保するためには、「この人しかできない」という業務を減らし、「複数の業務ができる人を増やす」ことが重要だと思います。

わが社の場合、特定の従業員に負担が偏っていたこともありますが、限られた人員の中で業務を回していくためには、従業員の健康確保はとても大事なことだと考えています。勤務間インターバル制度は、そのような従業員の健康確保の一助となり得ると思います。

4 勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート・・・

勤務間インターバル制度の導入・見直しに際して活用いただけるワークシートをご紹介します。

本マニュアルの勤務間インターバル制度導入の手順（第３章）の各フェーズ、各ステップにおいて、自社の実施状況や課題を整理し、課題解決に向けた見直しを検討する際にご利用いただけます。

食料品製造業種版

勤務間インターバル制度導入・見直し ワークシート

～PDCA サイクルの各フェーズにおいて労使間で十分に話し合うことが重要です。労使の話し合いを制度の導入・運用の土台として位置づけましょう。～

検討項目	導入マニュアル参照ページ	実施状況／検討内容	課題	課題解決の方向性
フェーズ1 制度導入を検討する				
①労働時間等に関わる現状の把握と課題の抽出 □ 就業規則等の労働時間に関する規定がどうなっているか確認しているか □ 実労働時間、通勤時間、インターバル時間の実態を把握しているか 等	P.20～	・実施状況：□完了済 □準備中 □未着手 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項、実施していない理由等：	・今後の実施内容等：
②導入目的の明確化 □ 従業員の健康確保というだけでなく、経営にとってどのような効果があるかを確認しているか □ 導入目的を労使間で共有しているか 等	P.22～	・実施状況：□完了済 □準備中 □未着手 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項、実施していない理由等：	・今後の実施内容等：
③導入に対する経営層のコミットメント強化 □ 従業員、管理職に対し制度の意義・内容を説明しているか □ 経営層が従業員にメッセージを発信するなどして、制度実施に積極的に関与する姿勢を示しているか 等	P.24～	・実施状況：□完了済 □準備中 □未着手 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項、実施していない理由等：	・今後の実施内容等：
フェーズ2 制度を設計する				
①適用対象の設定 □ 適用対象を全従業員としているか。適用対象の従業員を限定する場合には、その理由を明確にし、従業員の理解を得ているか □ 非正規社員への適用、同じ事業場で共に働く現場の作業員への配慮についても検討しているか 等	P.26～	・実施状況：□完了済 □準備中 □未着手 ・検討案、理由等：	・要検討事項等：	・見直し案等：
②インターバル時間数の設定 □ 労働時間だけでなく、通勤時間や睡眠時間、生活時間も考慮しているか □ インターバル時間数は全施設一律としているか、特定の従業員に対し異なるインターバル時間数を設定する場合、その理由を明確にし、従業員の理解を得ているか 等	P.29～	・実施状況：□完了済 □準備中 □未着手 ・検討案、理由等：	・要検討事項等：	・見直し案等：
③インターバル時間を確保することによって翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定 □ 働いたものとみなすのか、翌日の勤務時間を繰り下げるのか、働いたものとみなす場合、賃金控除を行うか □ フレックスタイム制や裁量労働制が適用される従業員の取扱いを検討しているか 等	P.33～	・実施状況：□完了済 □準備中 □未着手 ・検討案、理由等：	・要検討事項等：	・見直し案等：
④インターバル時間を確保できないことが認められるケースの設定 □ 適用除外の範囲、判断者・判断手順、適用除外とした場合の健康確保措置（翌日の休暇取得推奨等）等を設定しているか 等	P.38～	・実施状況：□完了済 □準備中 □未着手 ・検討案、理由等：	・要検討事項等：	・見直し案等：

勤務間インターバル制度導入・見直し　ワークシート

～PDCA サイクルの各フェーズにおいて労使間で十分に話し合うことが重要です。労使の話し合いを制度の導入・運用の土台として位置づけましょう。～

検討項目	導入マニュアル参照ページ	実施状況／検討内容	課題	課題解決の方向性
⑤インターバル時間の確保に関する手続きの検討 □ 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる場合や、適用除外を受ける際の申請手続きを設定しているか　等	P.39～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・検討案、理由等：	・要検討事項等：	・見直し案等：
⑥インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討 □ 確保できなかった理由・経緯の把握、健康確保措置の実施、再発防止策の検討・実施等の対応方法を定めているか　等	P.41～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・検討案、理由等：	・要検討事項等：	・見直し案等：
⑦労働時間管理方法の見直し □ インターバル時間を確保できているかを確認できる「見える化の仕組」はあるか（例：勤怠管理システムの改修による自動チェック、人事担当部署や上長による従業員への注意喚起等）　等	P.43～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・検討案、理由等：	・要検討事項等：	・見直し案等：
⑥制度の根拠規定の整備（就業規則の改定、労働協約の締結等） □ インターバル制度について就業規則、労働協約、労使協定等で規定しているか　等	P.46～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項等：	・今後の実施内容等：
フェーズ3　制度を導入・運用する				
①管理職や従業員に対する、制度導入の意義や制度内容等の周知 □ 現場の管理職や従業員に対し、制度導入の意義や制度内容等を周知しているか　等	P.48～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項等：	・今後の実施内容等：
②顧客や取引先に対する、制度を導入したことや制度内容の説明 □ 顧客や取引先に対し、制度の趣旨・内容について説明しているか　等	P.51～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項等：	・今後の実施内容等：
③インターバル時間を確保しやすい環境づくり □ 労働時間削減、生産性向上のための取組を行っているか　等	P.54～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項等：	・今後の実施内容等：
フェーズ4　制度内容・運用方法を見直す				
①制度の効果検証、課題等の洗い出し ②制度内容・運用方法の見直し（課題が明らかになった場合） □ 定期的に、インターバル時間の確保状況、制度導入の効果等を検証し、制度内容・運用方法の見直し・改善を検討・実施する仕組となっているか　等	P.58～	・実施状況：□完了済　□準備中　□未準備 ・具体的実施状況、実施内容等：	・要検討事項等：	・今後の実施内容等：

ワークシートは、働き方・休み方改善ポータルサイト（P.74）の勤務間インターバル制度のページ（https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/）から、ダウンロードしてご利用ください。