

宿泊業・
飲食サービス業版

勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル

— 職場の健康確保と
生産向上をめざして —

はじめに

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）を確保する仕組みで、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5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19.2%（宿泊業、飲食サービス業は21.7%）、制度を導入している企業割合は6.0%（宿泊業、飲食サービス業は2.3%）と、いずれの目標値に対しても乖離が生じています（令和5年就労条件総合調査）。さらに、令和4年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」において、働き方改革の推進として、「勤務間インターバル制度の普及を図り、長時間労働の是正を図る」とされたことから、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となっています。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、宿泊業、飲食サービス業各社では自社の労働環境について「人手不足」「採用活動をしていても人材が集まらない」「従業員の定着率が悪い」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。

このため、宿泊業、飲食サービス業種における勤務間インターバル制度導入促進を図るため、勤務間インターバル制度を導入・運用している企業事例の収集を行うとともに、各企業において同制度を導入・運用する際のポイント等を本書として取りまとめました。

宿泊業、飲食サービス業種のより多くの企業において、本書を活用していただき、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。

2024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」（P71）を設置し、ご議論いただきました。

目次

はじめに

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 脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案から読み解く 勤務間インターバル制度の重要性	9
コラム 過重労働防止に向けた宿泊業、飲食サービス業各社の取組	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を占めています	11
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	13
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	14
2 P D C Aサイクルの土台となる労使の話し合い	15
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	17
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	19
第3章 勤務間インターバル制度導入の手順	21
フェーズ1 制度導入を検討する	22
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	22
ステップ2 導入目的の明確化	24
ステップ3 導入に対する経営層のコミットメント強化	26
Q&Aコーナー 経営層が理解を示さない場合	27
参考情報 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正	27
フェーズ2 制度を設計する	28
ステップ1 制度の詳細の決定	28
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	30
参考情報 労働時間等見直しガイドラインでは	32
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	33
コラム 勤務間インターバル制度の導入の有無による労働環境の違い	33
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	36
Q&Aコーナー 翌日の所定勤務開始時刻について	37
Q&Aコーナー 適用除外について①	40
Q&Aコーナー 適用除外について②	40
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	50
コラム	長時間労働につながる取引慣行の見直し	52
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	53
コラム	インターバル時間を確保するための各社の取組	56
フェーズ4	制度内容・運用方法を見直す	57
ステップ1	制度の効果検証、課題等の洗い出し	57
ステップ2	制度内容・運用方法の見直し	58

第4章 勤務間インターバル制度を導入・運用している企業の事例紹介61

事例 No.1	有限会社奥州秋保温泉蘭亭	62
事例 No.1	大洞窟の宿 湯楽亭	64
事例 No.1	株式会社草津第一ホテル	66
事例 No.1	A社	68
事例 No.1	株式会社 KURODINO	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

◎休憩時間、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「休憩時間」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

『宿泊業、飲食サービス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）5人以上の宿泊業、飲食サービス業 7,479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 479件）

※宿泊業、飲食サービス業の定義は『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

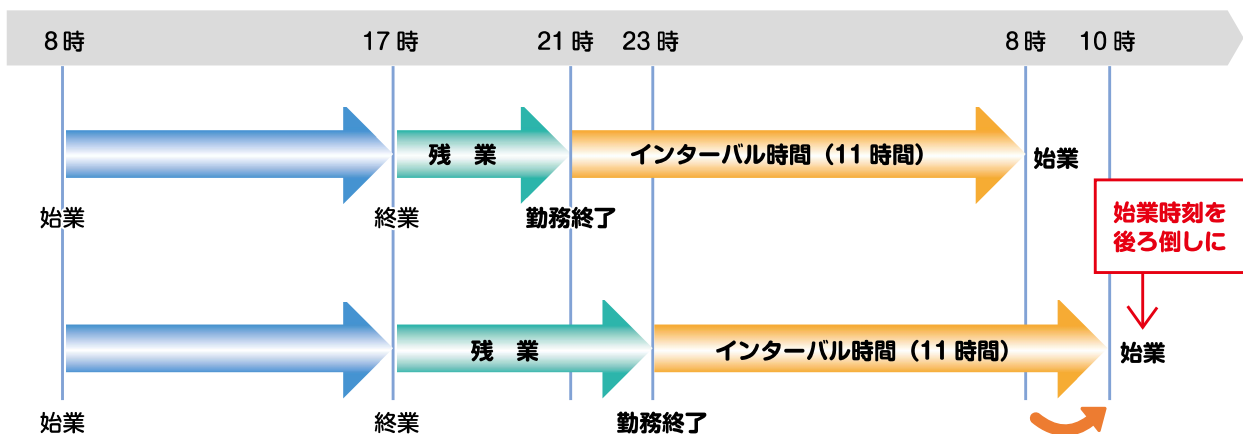
2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき労働時間等設定改善法が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（2019年4月1日施行）。

ここでいう「休息」のことを、「休息时间」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。

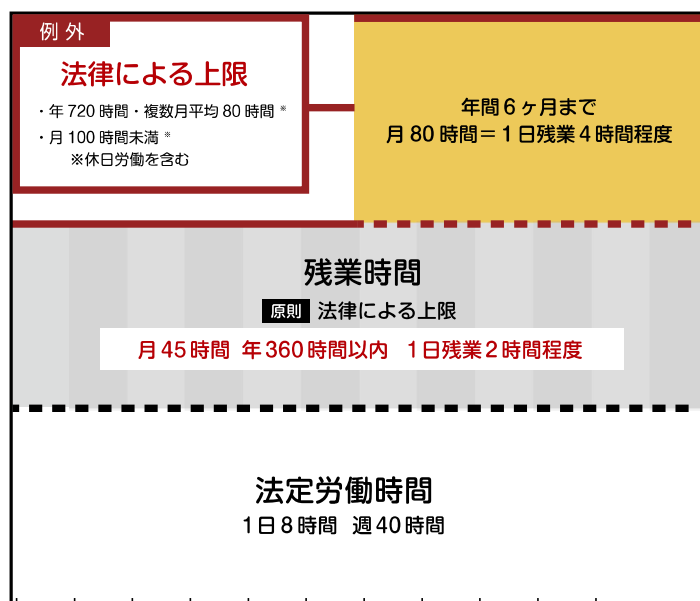
勤務間インターバル制度の導入には、もう1つ重要な意義があります。それは、企業、従業員ともにこれまでの労働時間中心の考え方を換え、「休息の重要性を理解する」という効果が期待できることです。また、企業が従業員に対して休息の重要性を伝えることにもつながります。

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ています。）

また、臨時的な特別の事情があつ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

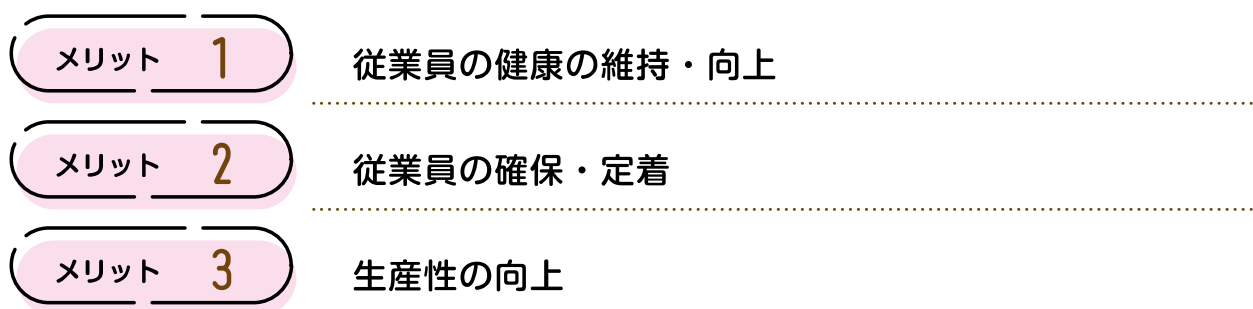


出所：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/overtime.html>

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

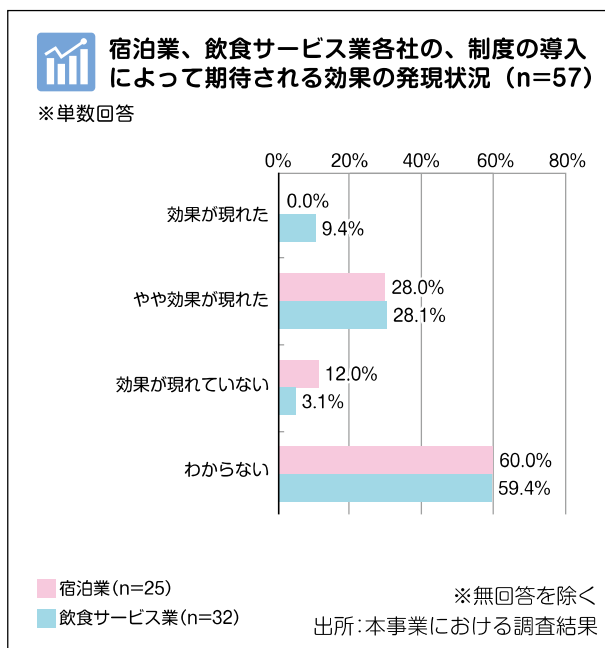
勤務間インターバル制度の導入により、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業には図表 1-3 にみるような効果もたらされます。

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



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、いずれの業種においても制度を導入している約 3 割の企業が“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。

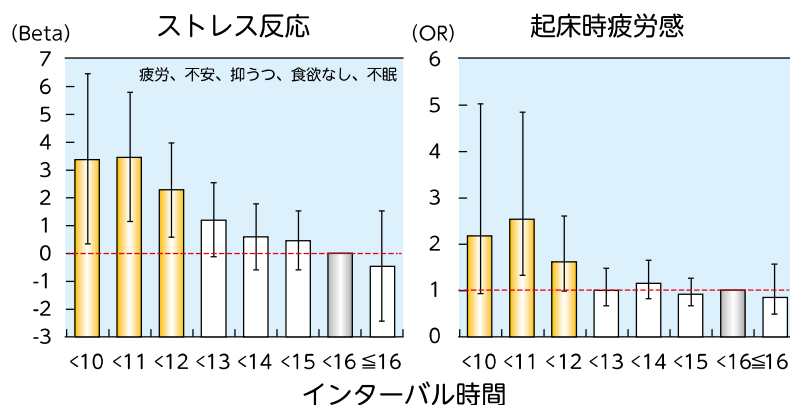


① 従業員の健康の維持・向上

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 時間未満の休憩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。

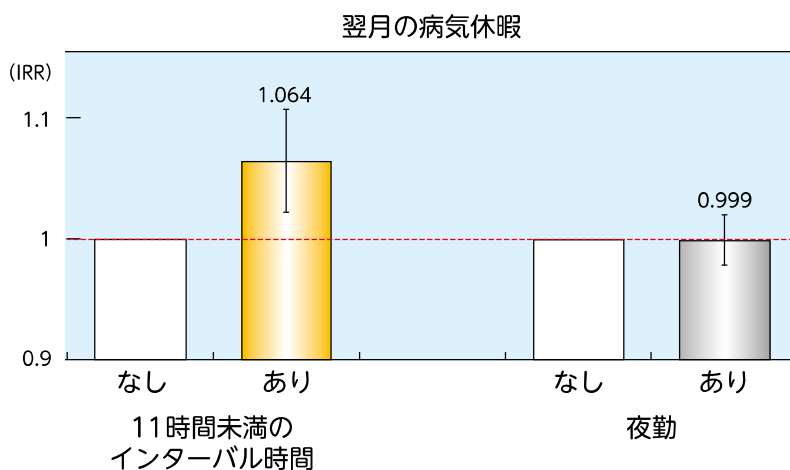
これらの研究成果は、勤務間インターバル制度の導入による十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながることを示唆しています。

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



ワーク・ライフ・バランスの向上に寄与

株式会社草津第一ホテル (滋賀県、宿泊業 (ホテル)、従業員数 9 名、2011 年制度導入)

インターバル 8 時間を確保したシフト体制と残業がない運用のため、従業員はプライベートの予定も組みやすい環境です。結果的にワーク・ライフ・バランスに繋げることができていると思っています。

また、「健康経営優良法人」の認定を受けました。採用活動のアピールポイントとして活用しています。採用活動の成果はこれからになりますが、「勤務間インターバル制度」や他の制度も含め、企業イメージ向上に繋げていきたいと考えます。

インターバル時間を確保した働き方により、従業員の健康維持・向上へ

大洞窟の宿湯楽亭（熊本県、宿泊業（旅館）、従業員数 13 名、2021 年制度導入）

インターバル時間を確保したシフト制とすることで、従業員から「体が楽になった」「働きやすくなった」との声が聞かれるようになりました。以前は、フルタイムの長時間労働により体調を崩してしまう方もいましたが、短時間勤務やプライベートの時間確保により、従業員の健康維持の向上にも繋がっていると思います。また短時間だけ働きたい人にも働いていただけるシフト体制にしたことにより、人材の確保や定着に好影響があったと感じています。

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。



企業事例



採用面による好影響

有限会社奥州秋保温泉蘭亭（宮城県、宿泊業（旅館）、従業員数 89 名、2019 年制度導入）

勤務間インターバル制度の導入と併せて、業務の効率化も実施したため、時間外労働が減少し、従業員のワーク・ライフ・バランスの確保に寄与できました。従業員からは、「自分で自由に使える時間が増えた」との声を多く頂いています。

また、採用面でも、効果は非常に大きく出ています。同業他社への就職を検討されている方を中心に、当旅館での働き方は魅力に映るとの声を頂いています。

人材の定着、離職の抑制につながる

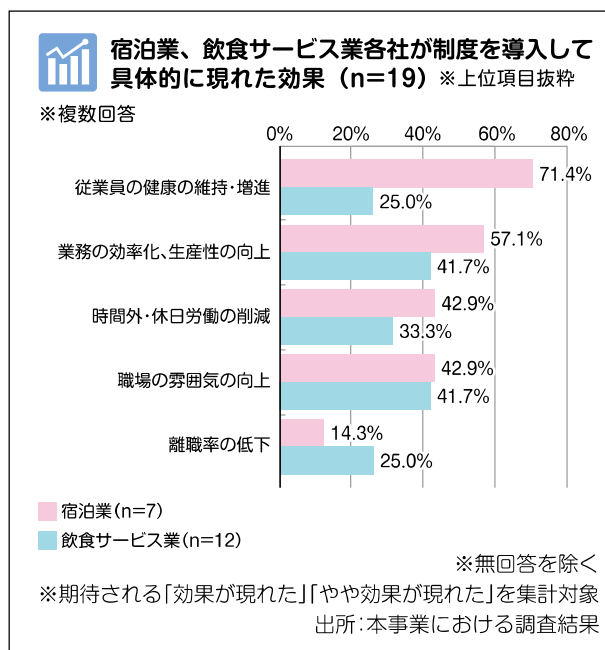
A 社（東京都、宿泊業（ホテル）、従業員数 20 名）

従業員は日々の業務において「勤務間インターバル制度」を意識することはないかもしれませんが、働き方には納得しているのだと思います。コロナの影響もあり一度事業を閉じましたが、2022 年に再開しました。そのため従業員は 1 年～1 年半くらいの勤続年数ではありますが、再開してから離職した従業員はほとんどおらず、「人材の定着」という意味では働きやすい環境になっているのかもしれない。

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。



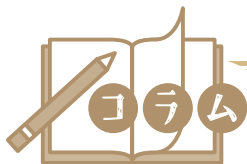
企業事例



休息時間の確保が仕事への良い姿勢を生み出す

株式会社 KURODINO (東京都、飲食サービス業 (専門料理店)、従業員数 5 名、2022 年制度導入)

勤務間インターバル制度をはじめとする働き方改革の結果、従業員はしっかりと休息を確保でき、子どもと一緒に遊ぶなど家族と過ごす時間も持てるようになりました。仕事の優先順位づけができるようになり業務の時間短縮や効率化に向けた意識も芽生えています。さらに気持ちに余裕ができたことから、仕事に前向きに臨めていたり、一つ一つの仕事が丁寧になったと感じます。



－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。

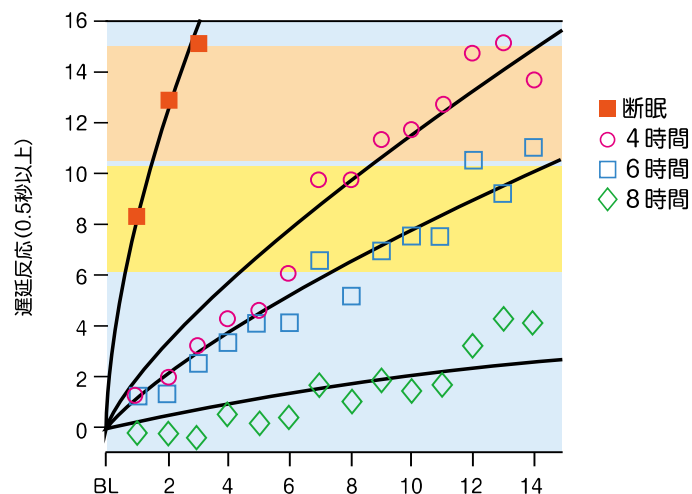
図は、横軸が実験日、縦軸が反応検査で0.5秒以上かかった遅延反応数を示しています。

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レベル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となります。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_iryuu/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/>



－脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案から読み解く 勤務間インターバル制度の重要性－

『脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案の経年変化と重点業種の解析』の研究結果によると、宿泊業、飲食サービス業では特に長時間労働への対策の重要性が示唆されています。

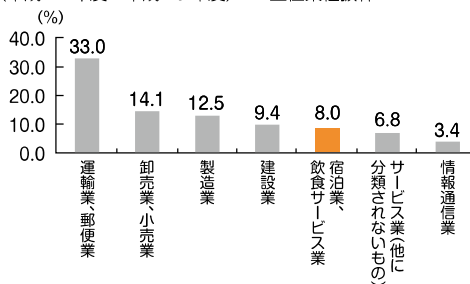
本調査は、平成22～29年度の8年間の脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案についてデータベースを構築して解析し、それぞれの事案について、業種を横断して経年的な分析が行われています。

脳・心臓疾患の労災認定事案2,280件の業種別構成比をみると、宿泊業、飲食サービス業は8.0%（分析対象となる19産業大分類のうち、上から5番目）となっており、精神障害の労災認定事案3,517件の業種別構成比では、6.7%（分析対象となる19産業大分類のうち、上から6番目）となっていることから、他の業種に比べて労災認定事案が多いことが読み取れます。

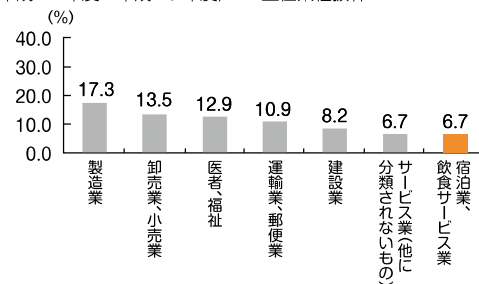
また、同業種における脳・心臓疾患事案の『発症前6か月の労働時間以外の負荷要因』では「拘束時間の長い勤務」「交代勤務・深夜勤務」等が挙げられており、精神障害の労災認定事案の『心理的負荷による精神障害の労災認定基準※に基づく具体的出来事』としては「1ヶ月80時間以上の時間外労働」「2週間以上の連続勤務」等が心理的負荷の要因として確認されています。

このことから、宿泊業、飲食サービス業においては、従業員の健康を確保するという点でも、長時間労働対策や1人当たりの業務量の見直しなどによる、インターバル時間の確保の重要性がうかがえます。

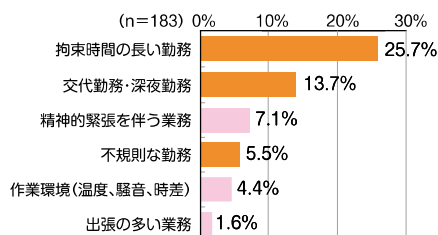
脳・心臓疾患の労災認定事案2,280件の業種別構成比
(平成22年度～平成29年度) ※上位業種抜粋



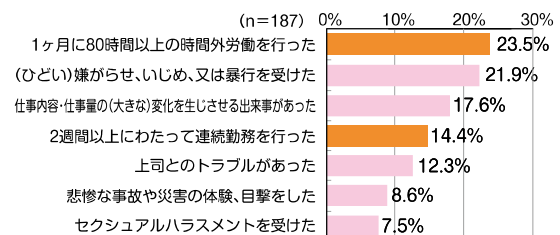
精神障害の労災認定事案3,517件の業種別構成比
(平成22年度～平成29年度) ※上位業種抜粋



宿泊業、飲食サービス業における
脳・心臓疾患事案の
発症前6か月の労働時間以外の負荷要因
(平成22年度～平成29年度)



宿泊業、飲食サービス業における
「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づく
「具体的出来事」 ※上位項目抜粋
(平成24年度～平成29年度)



※本研究報告書で扱われている『心理的負荷による精神障害の認定基準』は平成23年に通達された認定基準である。
出所: 労災疾病臨床研究事業費補助金『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究』
令和元年度総括・分担研究報告書(2020年)より一部加工



－ 過重労働防止に向けた宿泊業、 飲食サービス業各社の取組 －

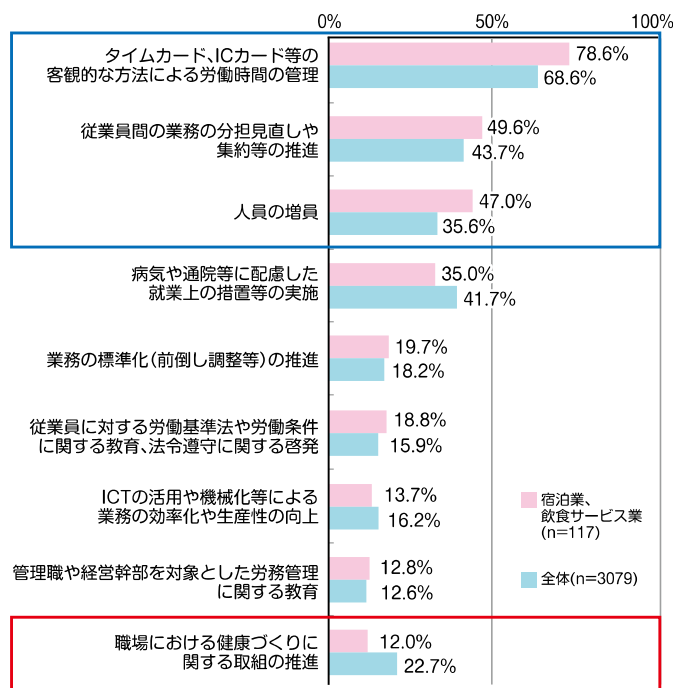
9 ページのコラムにおいても、従業員の長時間労働対策・健康管理の重要性が確認されましたが、ここでは宿泊業、飲食サービス業各社が過重労働防止のために取組んでいる内容を紹介します。

調査結果をみると、「タイムカード等の客観的な方法による労働時間の管理」「業務分担の見直し」「人員増」等項目に取り組んでいることがわかります。一方で、「職場における健康づくりに関する取組の推進」は、全産業平均に比べて、実施割合が低くなっています。

宿泊業、飲食サービス業の中には、不規則な勤務や拘束時間が長い勤務で働く方たちも一定数みられることから、従業員が働きやすい環境づくりを実現するためにも、適正な労働時間管理や健康管理に取り組むことが重要です。



事業場の従業員に対する過重労働防止として
実施している取組み (n=3,079) ※上位項目抜粋



※「全体」には日本標準産業分類に基づく大分類のうち、S(公務)及びT(分類不能の産業)を除く、AからRの18の産業区分が含まれている。

出所：労働安全衛生総合研究所「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究 調査報告書(事業場・従業員調査)」(2023年)

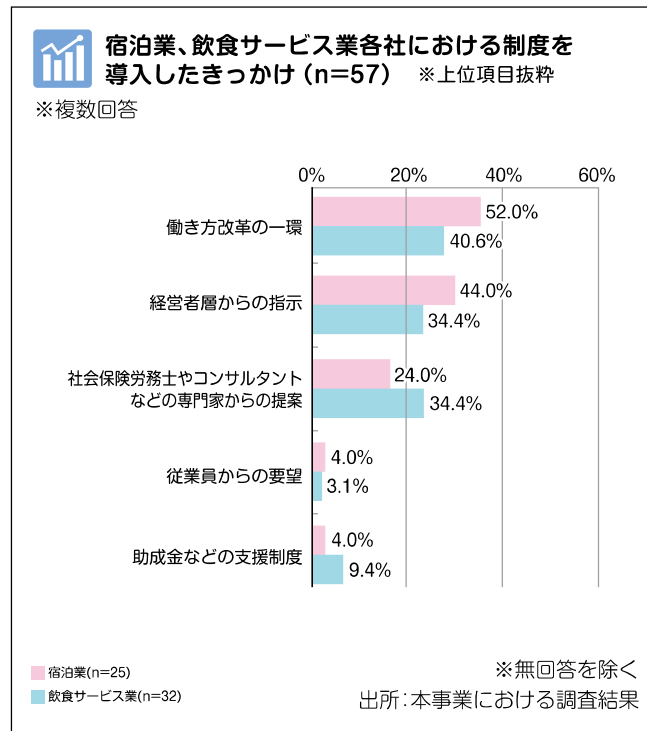


－働き方改革のために勤務間インターバル制度を導入した企業が多数を占めています－

勤務間インターバル制度を導入している宿泊業、飲食サービス業各社は、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」「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。



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

「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、15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21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22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28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（就業規則の変更、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57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。

※21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」（19ページ参照）をご活用ください。このワークシートは、21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。



従業員との対話を通じ「やりがい」や「おもてなし」を大切に する制度の運用を展開

大洞窟の宿湯楽亭（熊本県、宿泊業（旅館）、従業員数 13 名、2021 年制度導入）

制度の導入・運用に当たっては、経営者側から一方的な働き方や業務の効率性を願うのではなく、仲居さんの要望や意見交換をしながら決める体制を心がけています。仲居さんの業務負担軽減を目的に、部屋食を廃止し宴会食に移行しようと検討していました。しかし仲居さんより、お客さんへのサービス維持やコミュニケーションを大切にしたい等の声があり、部屋食を継続することにしました。効率性だけでなく、働きがいややりがい、顧客へのおもてなしを大切にしている仲居さんの姿勢を大切にしていきたいと思いました。

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

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
ポイント 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
ポイント 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

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、28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・管理に向けた仕組みを導入すること

従業員のインターバル時間を適切に把握・管理できる仕組み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み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



制度導入に向けて、まずは「チャレンジする」姿勢が重要

有限会社奥州秋保温泉蘭亭（宮城県、宿泊業（旅館）、従業員数 89 名、2019 年制度導入）

まずは、現場の方と話し合いの場を持つこと、メリットとデメリットの両方を伝えることが大切だと考えています。ある程度のデメリットを抱えつつも、「まずはチャレンジしてみる」という精神のもと、走り出すことも必要で、やってみなければわからないことも多いと思っています。従業員が働きやすい環境を整備するため、離職率を下げるためには非常に有効な制度だと考えています。

従業員のインターバル時間確保を見据え、夜勤は 2 名体制とする

株式会社草津第一ホテル（滋賀県、宿泊業（ホテル）、従業員数 9 名、2011 年制度導入）

当社では夜勤がありますが、必ず 2 名体制としています。運営の効率性からワンオペで運用しているケースを聞くこともありますが、ワンオペは従業員の身体的、精神的な負担も大きいため当ホテルは必ず 2 名体制としています。従業員の健康面や休息時間を考えると、安心して働ける環境を整備することは重要だと思います。また、夜勤後に残業はありません。しっかり休息時間を確保することにより、夜勤のシフトにも応じてもらえています。

業務フローの見直しと設備投資による業務効率化でインターバル時間の確保を下支え

大洞窟の宿湯楽亭（熊本県、宿泊業（旅館）、従業員数 13 名、2021 年制度導入）

部屋食サービスによる仲居さんの業務負担は大きいものです。当館は 2 階建てになりますが、2 階のお客様の部屋食時にも、飲料オーダーをその都度 1 階に取りにいかねばならない導線でサービスを提供しておりました。体力的にもきつい仕事になります。そのため導線・運用を見直し、2 階の配膳室に飲料用冷蔵庫、ビールサーバーを設置しました。これにより、仲居さんの負担軽減だけでなくサービス向上や業務効率化にも繋げ、インターバル時間確保に寄与しています。

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

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実施順で十分に組み合わせることを推奨します。～		導入フェーズ	実施状況／実施内容	課題	課題解決の方策性
<p>第1章 勤務間インターバル制度の導入・見直し</p>					
<p>フェーズ1 制度導入準備</p> <p>① 勤務間インターバル制度の導入・見直しに関する課題の抽出 ② 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ③ 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出 ④ 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出 ⑤ 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出</p>					
① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出	P1-01	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出
② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	P1-02	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出
③ 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	P1-03	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度導入の目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度導入の推進体制・推進スケジュールの抽出
<p>フェーズ2 制度見直し</p> <p>① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出 ③ 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出 ④ 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出</p>					
① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出	P2-01	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出
② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	P2-02	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出
③ 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	P2-03	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出
④ 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	P2-04	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出	① 制度見直しの目的・効果・メリット・デメリットの抽出 ② 制度見直しの推進体制・推進スケジュールの抽出

第3章

勤務間インターバル制度 導入の手順

【フェーズ1】 制度導入を検討する

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

制度導入に向けた具体的な検討を始める前に、図表 3-1 に示した点について現状を把握することが必要です。まずは就業規則等で定められている労働時間に関する規定を改めて確認します。そのうえで労働時間（時間外労働や休日労働の有無や長さを含む）、通勤時間等を把握し、インターバル時間が十分に取れているのか、十分に取れていないとすれば、どのような従業員がどのような理由でどの程度取れていないのかを確認します。

なお、労働時間の現状を把握する際には、従業員本人やその上長、労働組合等から話を直接聞くことで、「現場の実態」を正確に捉えることが必要です。

図表 3-1 把握すべき労働時間等に関わる現状、課題

● 就業規則（労働時間に関わる部分）	● （交替勤務制等の場合の）勤務パターン
● 実労働時間	● 時間外労働時間（休日労働を含む）
● 時間外労働の発生要因	● インターバル時間
● 通勤時間	● 取引先等との制約
● 従業員の労働時間に関するニーズ	等

《留意点》インターバル時間の捉え方

インターバル時間を考える際には、実労働時間を把握することが重要となりますが、事業場外労働、裁量労働制等の働き方については、必ずしも労働時間管理が求められていません。

労働安全衛生法の改正に伴い、2019年4月1日より、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、事業場外労働の適用者、裁量労働制適用者等のすべての従業員について、「客観的な方法による労働時間の状況の把握」が義務化されています。

労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パソコン等の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者の現認等の客観的な記録により把握することとされています。

このことから、インターバル時間を確認するにあたっては、労働安全衛生法に基づいて把握された労働時間の状況を基にする方法も考えられます。



制度導入に当たって、労使や従業員間の話し合いを絶えず実施

有限会社奥州秋保温泉蘭亭（宮城県、宿泊業（旅館）、従業員数 89 名、2019 年制度導入）

経営者層から制度導入の同意を得ることはスムーズに行うことができましたが、現場で接客に従事している一部の従業員からは「繁忙期のインターバル時間の確保は難しいのではないか」、「業務が終わった時が終業時刻という慣例がある」という意見もあがりました。そういった中で「ではどうすればできるのか」を社員やスタッフを集めて、絶えず話し合いを行っていきました。話し合いの結果、時間外労働の削減に向けて業務の効率化が重要であるという結論に至りました。

自社の勤務時間を見直し、ランチ営業の取りやめを決断

株式会社 KURODINO（東京都、飲食サービス業（専門料理店）、従業員数 5 名、2022 年制度導入）

インターバル時間を確保し、人材の確保につなげるため、それまで行っていたランチ営業をとりやめ、祝日も定休日にしたことは大きな決断でした。年間休日が一気に 22 日も増えたので従業員には喜ばれましたが、検討にあたっては約 1 か月分に相当する金額の売り上げがなくなってしまうことへの葛藤もありました。しかし、そこまでしないと求める人材が確保できないと考え、営業時間を短縮しても経営が維持できるよう、水道光熱費の細かな節約や、在庫管理、仕入れの見直しなどコスト削減と業務効率化も並行して進めることにし、営業時間の短縮に踏み切りました。

ステップ2 導入目的の明確化

3 ページの「第1章 2. 勤務間インターバル制度の意義」でもみたように、「従業員がインターバル時間を確保し、健康な生活を送ることができるようにする」が基本的な目的になりますが、まずはそれが経営にとってどのような意義があるかを確認する必要があります。

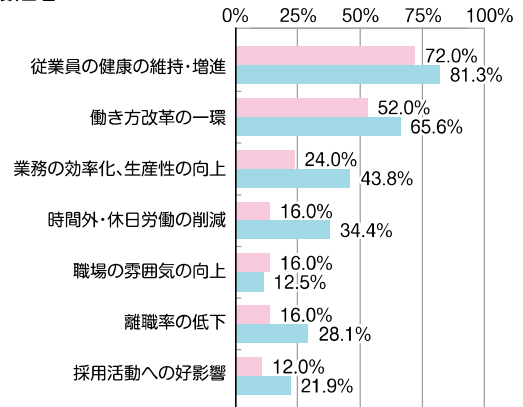
そのうえで22ページの「ステップ1」で明らかにされた現状を踏まえて、具体的な導入目的を設定します。たとえば、特定の従業員群に課題があれば、その原因を踏まえたうえで「健康管理」の目的を設定することが考えられます。あるいは「長時間労働の是正」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」といった目的も考えられます。

なお、導入目的は労使間で共有することが大切です。共有化された導入目的は、導入後の円滑な運用に向けた一助になるでしょう。



宿泊業、飲食サービス業各社における制度導入目的 (n=57) ※上位項目抜粋

※複数回答



■ 宿泊業 (n=25)

■ 飲食サービス業 (n=32)

※無回答を除く

出所: 本事業における調査結果



企業事例



長時間労働の解消に向けて勤務間インターバル制度を導入

有限会社奥州秋保温泉蘭亭 (宮城県、宿泊業 (旅館)、従業員数 89 名、2019 年制度導入)

2019 年 12 月から勤務間インターバル制度を導入しています。当社はこれまで、長時間労働について課題を抱えていましたが、改善のための取組みが進められていなかったため、顧問社会保険労務士からの提案をきっかけに制度の導入を検討し、長時間労働解消に向けて取組を進めてきました。

健康への配慮や睡眠時間の確保を目的として制度を導入

株式会社草津第一ホテル (滋賀県、宿泊業 (ホテル)、従業員数 9 名、2011 年制度導入)

自身の経験からもインターバル時間が確保できない環境で働き続けるのは心身ともに辛くなると考えています。そうならないためにも睡眠時間の確保に考慮したインターバル時間の確保は重要だと認識しています。夜勤もある仕事のため、従業員の健康に配慮した健全なシフト体制を継続的に整備するためにも、勤務間インターバル制度は重要だと思っています。

従業員が健康で働きやすい職場環境を目指し、勤務間インターバル制度を導入

大洞窟の宿湯楽亭（熊本県、宿泊業（旅館）、従業員数 13 名、2021 年制度導入）

長期で働いてくれている従業員の年齢が上がっているなか、「体力的に厳しい」との声や、「子育てしやすい労働時間を希望したい」との声がありました。従業員の働きやすさや健康面を鑑みて、以前はフルタイム勤務の従業員もいましたが、午前と午後の2つのシフト体制を導入し、安心して働ける環境を整備しました。シフト制の採用をきっかけに、勤務間インターバル制度は約2年前に運用をスタートしています。

ホテル業界特有の働き方を見直すことを目的として、勤務間インターバル制度の考え方を導入

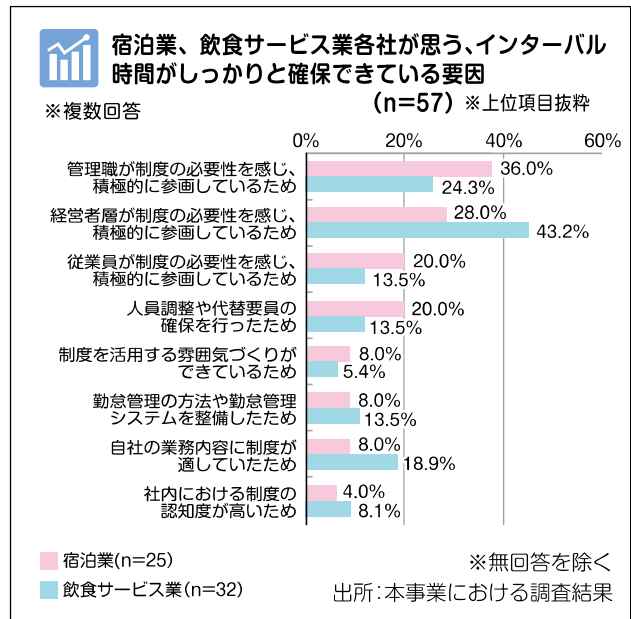
A 社（東京都、宿泊業（ホテル）、従業員数 20 名）

24 時間、365 日稼働する宿泊業だからこそ、過去には 10 時まで働いて当日の 17 時に出勤する、といった働き方もありました。働き方改革が各企業に導入され、働き方が見直されるなか、勤務間インターバル制度を導入することを目的としてではなく、どうしたら1か月の変形労働時間制のなかで所謂9時～17時の働き方に近づけるか、を検討するなか、従業員のシフト体制を2交替制にしたことによって、自動的にインターバル時間がとれている体制・運用になっています。

ステップ3

導入に対する経営層のコミットメント強化

勤務間インターバル制度を円滑に導入し、定着させるには、従業員、管理職が制度の意義を理解し、納得して受け入れることが必要です。そのためには、人事担当部署等の制度の推進にあたる組織が制度の意義と内容について丁寧に説明することが望まれますが、それとともに経営層が制度の実施に積極的に関与する姿勢を明確にすることが重要です。具体的には、経営層が従業員に対して積極的にメッセージを発信する等して「企業全体で制度の円滑な運用に取り組む」という強い姿勢をみせることが何より効果的です。



企業事例



経営者と従業員、社会保険労務士が連携して制度の導入・運用につなげる

有限会社奥州秋保温泉蘭亭（宮城県、宿泊業（旅館）、従業員数 89 名、2019 年制度導入）

10～15年前は22時頃まで働いた後、翌朝6時に出社することや、深夜勤務をした後に昼の勤務に入るというケースも多々ありました。国の働き方改革の動きも受けて、経営者層や社会保険労務士との話し合いのもと、勤務間インターバル制度を就業規則に盛り込むに至りました。社長からの「勤務間インターバル制度を導入するにあたり残業を減らしたい」という想いに答える形で、各種業務改善も進めています。

経営者層が率先して取り組むことが重要

株式会社 KURODINO（東京都、飲食サービス業（専門料理店）、従業員数 5 名、2022 年制度導入）

勤務間インターバル制度を導入するにあたっては、社長自らが本気で率先して取り組み、どれだけ従業員を信頼できるかが重要です。営業時間や営業日を減らすことは経営者にとってみれば非常に勇気のいる大きな決断です。しかしマイナス面ばかり見ても状況は改善しませんし、従業員にとってはプラスの制度なので、経営者自らがこういった制度に積極的に関与して、従業員に働きかけて運用していくことが大切です。

Q&Aコーナー

－経営層が理解を示さない場合－

Q

経営層が制度導入に対してなかなか理解を示してくれず、役員会でも議題の優先度が高くありません。どうすればよいでしょうか。

A

経営層に「勤務間インターバル制度の導入は経営戦略の一環である」との意識を持ってもらえるよう、働きかけを続けることが重要です。制度を導入し、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業経営にとって重要な「従業員の健康の維持・向上」、「従業員の確保・定着」、「生産性の向上」といった効果が得られることを丁寧に説明しましょう。



参考情報 －脳・心臓疾患の労災認定基準の改正－

厚生労働省では、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」として、令和3年9月14日付けで都道府県労働局長宛てに通知を発出しました。

脳・心臓疾患については、平成13年12月に改正した認定基準に基づき労災認定を行っていましたが、改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、厚生労働省の「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証などを行い、令和3年7月16日に報告書が取りまとめられました。

この報告書を踏まえて、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正したものであり、業務の過重性の評価に関する労働時間以外の負荷要因に「勤務間インターバルが短い勤務」が評価項目として追加され、全国の労働基準監督署で運用されています。

脳・心臓疾患の労災認定基準の改正概要

(令和3年9月14日付け基発第0914第1号)

改正の背景

業務による過重負荷を原因とする脳血管疾患及び虚血性心疾患等については、平成13年12月に改正した「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」に基づき労災認定を行っていたが、改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証等を行い、令和3年7月16日に報告書が取りまとめられたことを受けて、認定基準の改正を行った。

改正のポイント

●業務の過重性の評価

改正前の基準を維持

長期間の過重業務

労働時間

- 発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い(※)
- 月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
- 発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い

労働時間以外の負荷要因

- 拘束時間が長い勤務
- 出張の多い業務 など

新たに認定基準に追加

長期間の過重業務

■労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化

左記(※)の水準には至らないがこれに近い時間外労働 + 一定の労働時間以外の負荷 } 業務と発症との関連性が強いと評価することを明示

■労働時間以外の負荷要因を見直し

- 勤務間インターバルが短い勤務
- 身体的負荷を伴う業務 など

短期間の過重業務・異常な出来事

■業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化

→「発症前おおむね1週間に継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」等を例示

●対象疾病：認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を追加

出所：厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21017.html

【フェーズ2】 制度を設計する

ステップ1 制度の詳細の決定

勤務間インターバル制度導入に向けた事前準備が整ったら、具体的な制度設計に入ります。

「ステップ1」では、制度内容を検討します。主な検討項目は図表 3-2 のとおりです。各項目についての詳細は本ページ以降で順に解説していますので、ご参照ください。なお、各項目の検討を進めるうえで、22 ページの「フェーズ1 ステップ1」で把握した労働時間等に関わる現状と課題を踏まえながら、労使で十分に話し合うことが求められます。

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

No.	検討項目とその概要及び参照ページ
①	適用対象の設定【→ 28 ページ】 制度の適用対象となる従業員の範囲を検討します。
②	インターバル時間数の設定【→ 31 ページ】 インターバル時間数（勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までの間で、制度上確保すべき休息时间）を検討します。
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【→ 35 ページ】 定められた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対応方法を検討します。
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【→ 38 ページ】 定められたインターバル時間を確保しないこと／確保できないことが認められるケースの有無とその内容を検討します。
⑤	インターバル時間の確保に関する手続きの検討【→ 41 ページ】 インターバル時間の確保に関する申請手続き等の有無とその方法を検討します。
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【→ 42 ページ】 定められたインターバル時間を確保できなかった場合の取り決め（対応・措置）の有無とその内容を検討します。
⑦	労働時間管理方法の見直し【→ 43 ページ】 インターバル時間の確保状況を適切に把握できるよう、制度導入を機に労働時間管理方法の見直しを行います。

① 適用対象の設定

勤務間インターバル制度の適用対象となる従業員の範囲を設定します。

勤務間インターバル制度は、従業員の健康維持・向上に資する制度であるため、すべての従業員を対象とすることが基本です。「働き方が異なる」、「勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況が異なる」等の事情により、適用対象となる従業員を限定する場合には、その理由を明確にし、従業員の理解を得るようにしましょう。

図表 3-3 適用対象となる従業員の範囲の決定

原則 すべての従業員を適用対象とする。

適用対象となる従業員の範囲を限定する場合・・・

- 職階で限定する 例) 「管理職を除く全従業員とする」等
- 雇用区分で限定する 例) 「フルタイム無期雇用の従業員のみとする」等
- 職種で限定する 例) 「〇〇業務に従事する職員のみとする」等
- 所属部門で限定する 例) 「〇〇部門に所属する従業員のみとする」等
- 勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況等に応じて決定する
例) 「深夜勤務のある従業員のみとする」、「フレックスタイム制の適用対象となる従業員のみとする」等

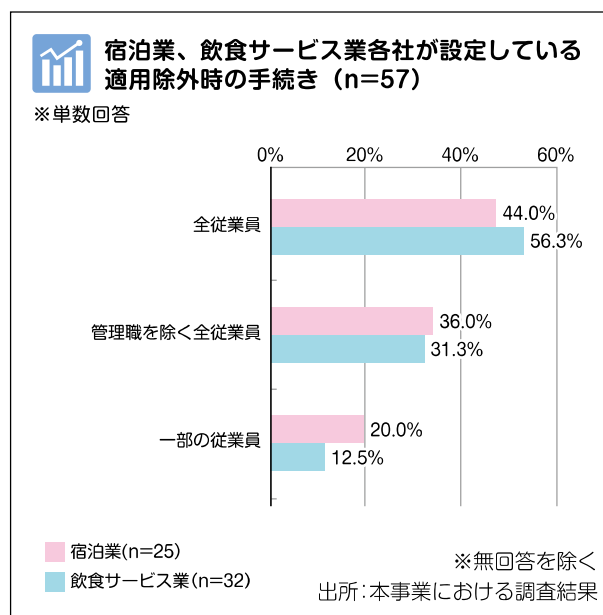
→ 限定する理由とともに、その範囲を検討する。

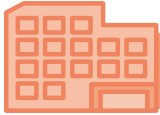
《留意点》 自社の事業に関わるすべての従業員に対して、インターバル時間確保のための配慮を

いわゆる「正規雇用社員」と呼ばれる従業員への適用だけでなく、有期雇用の従業員等、いわゆる「非正規雇用社員」と呼ばれる従業員への適用も視野に入れた検討が望まれます。

宿泊業、飲食サービス業では、パートタイム・有期雇用労働者の雇用割合が全産業と比べて高く、就業者に占める女性比率も同様の傾向がうかがえることから、子育てとの両立や柔軟な勤務時間などの配慮が必要となります。

同じ事業場で共に働く者として、当該従業員がそれぞれインターバル時間を確保できるよう、配慮が求められます。この点については30ページの「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」もご参照ください。





管理職を含む全従業員が対象

有限会社奥州秋保温泉蘭亭（宮城県、宿泊業（旅館）、従業員数 89 名、2019 年制度導入）

当社では管理職を含む全従業員を勤務間インターバル制度の適用対象としています。

役員を除いた全従業員が対象

株式会社 KURODINO（東京都、飲食サービス業（専門料理店）、従業員数 5 名、2022 年制度導入）

当社の場合、代表とシェフである取締役を除いた従業員を勤務間インターバル制度の対象としています。



ー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」と捉えるー

近年は、自社の従業員だけでなく、派遣労働者、協力企業、外注等を活用しながら事業を進めるケースが大変多くなってきました。そのため各企業では、自社従業員に勤務間インターバル制度を適用することはもちろん、自社の事業に関わるすべての者がインターバル時間を確保できるよう配慮する必要があるといえます。

② インターバル時間数の設定

次に、勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までの間で、制度上確保すべきインターバル時間を検討します。

インターバル時間数は、労働時間はもちろんのこと、通勤時間や睡眠時間、生活時間等も考慮して設定します。22 ページの「フェーズ1 ステップ1」で把握した労働時間等に関わる現状と課題を踏まえながら、労使の話し合いにより定めましょう。

インターバル時間数の設定にあたっては、拘束力の強さに応じて「11 時間は望ましい水準、9 時間は最低限確保してほしい水準」等、異なるインターバル時間を設定することも考えられます。あるいは、導入開始時にはインターバル時間数を「最低限確保してほしい水準」という考え方のもとで定め、運用状況に応じて順次拡大等することも考えられます。

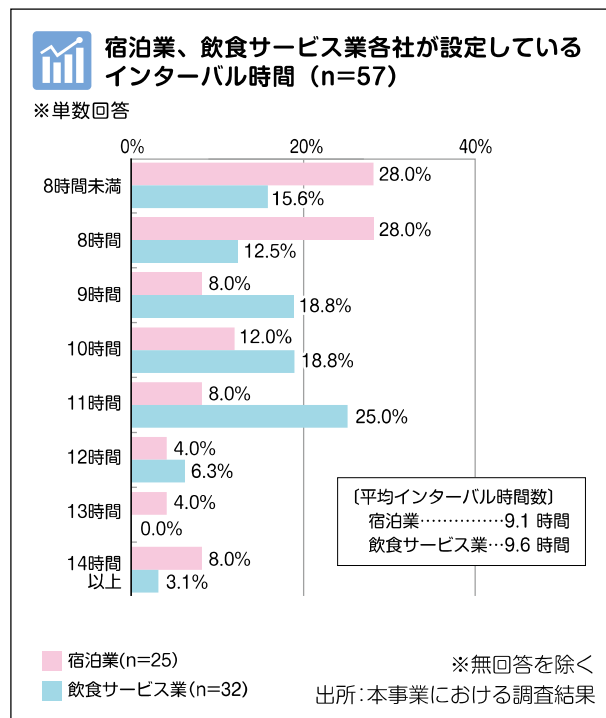
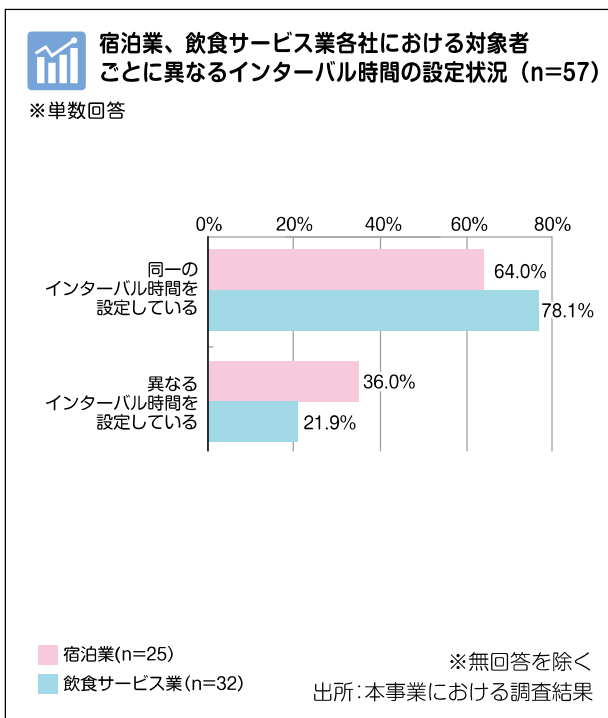
なお、勤務間インターバル制度の目的を踏まえると、インターバル時間数は、全社一律とすることが基本です。ただし、「働き方が異なる」、「勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況が異なる」等の実情を踏まえ、特定の従業員に対して異なるインターバル時間数を設定することも考えられます。その際には、異なるインターバル時間数を適用する理由を明確にし、従業員の理解を得るようにすることが重要です。

図表 3-4 インターバル時間数の決定

<p>原則 すべての従業員に対して一律のインターバル時間数を設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の労働時間、通勤時間や睡眠時間、生活時間等も考慮して設定。
<p>■ 「11 時間は望ましい水準、9 時間は最低限確保してほしい水準」等、複数のインターバル時間数を設定することも可能。</p> <p>■ 特定の従業員に対して異なるインターバル時間数を設定する場合…</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職階で分ける 例) 「管理職は 11 時間、非管理職は 12 時間」 等 ● 職種で分ける 例) 「営業職は 11 時間、その他の職種は 12 時間」 等 ● 所属部門で分ける 例) 「本社部門は 11 時間、工場部門は 12 時間」 等 ● 事業所の所在地域で分ける 例) 「首都圏の事業所は 12 時間、その他の地域は 11 時間」 等 <p>→ 異なるインターバル時間数を設定する理由とともに、 従業員の範囲とインターバル時間数を検討する。</p>

《留意点》 インターバル時間には通勤時間が含まれることを考慮

通勤時間はインターバル時間に含まれます。そのため、インターバル時間数の設定にあたっては、従業員の通勤時間を考慮し、「休息が確保できているか」という観点に立つことが重要です。



参考情報 — 労働時間等見直しガイドラインでは —

「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」において、「勤務間インターバルは、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。

インターバル時間を設定するにあたっては、

- 1) 労働者の生活時間
- 2) 労働者の睡眠時間
- 3) 労働者の通勤時間
- 4) 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が求められます。

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－

ここでは、インターバル時間数を設定する際の参考情報をいくつかご紹介します。

● EU労働指令：

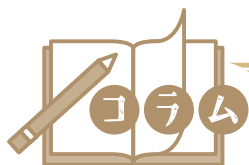
EU加盟国のすべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間のインターバル時間を確保するために必要な措置を設けることとされています。

● 働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）：

支給対象要件となるインターバル時間数は9時間以上となっています（助成金についての詳細は、43ページをご参照ください）。

● 勤務間インターバル制度を導入している企業の事例：

「勤務間インターバル制度導入事例集」や「働き方・休み方改善ポータルサイト」において、勤務間インターバル制度を導入している企業の取組事例が紹介されています（具体的な情報掲載媒体については、70ページをご参照ください）。



勤務間インターバル制度の導入の有無による労働環境の違い

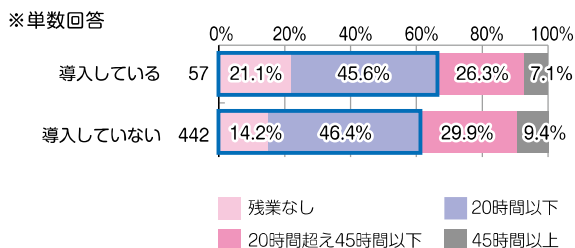
ここでは、宿泊業、飲食サービス業各社の、勤務間インターバル制度の導入状況別に労働環境の違いをみてみましょう。

制度の導入状況別に、宿泊業、飲食サービス業各社の1月あたりの平均残業時間をみると、制度を導入している企業では、制度を導入していない企業に比べて、平均残業時間が短い傾向がうかがえます。

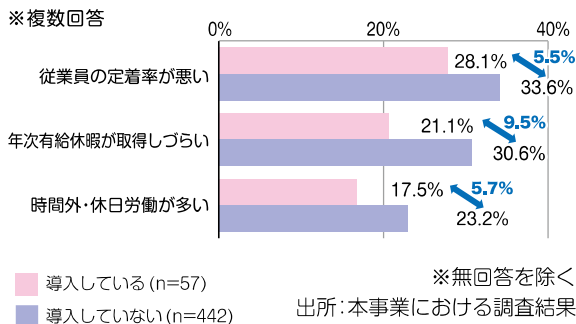
また同様に、自社の労働環境の課題をみると、制度を導入している企業では、「従業員の定着率が悪い」「年次有給休暇の取得」「時間外・休日労働の多寡」という点で、制度を導入していない企業に比べ、課題と感じる割合が低くなっています。

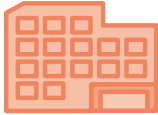
このことから、勤務間インターバル制度の導入が、自社の労働環境改善の一助となる可能性を確認することができます。

宿泊業、飲食サービス業各社の勤務間インターバル制度の導入状況別 正規雇用従業員の「1月あたりの平均残業時間」



宿泊業、飲食サービス業各社の勤務間インターバル制度の導入状況別 自社の労働環境の課題 ※差が5%以上を抜粋





繁忙期の対応も踏まえつつ 11 時間で設定

有限会社奥州秋保温泉蘭亭（宮城県、宿泊業（旅館）、従業員数 89 名、2019 年制度導入）

11 時間のインターバル時間を設けています。当初は 12 時間が妥当ではないかという話もありましたが、特に役職者を中心に、繁忙期は 12 時間のインターバル時間を確保できない可能性があったため、これまでの経緯も踏まえ、11 時間に設定しました。

夜勤が続く勤務シフトの可能性も考慮して 8 時間で設定

株式会社草津第一ホテル（滋賀県、宿泊業（ホテル）、従業員数 9 名、2011 年制度導入）

インターバル時間は 8 時間に設定しています。夜勤が続いた場合でも同時間が確保できるシフト体制で運用しています。11 時間の設定も検討しましたが、夜勤が連続する場合、ギリギリで確保できるレベルになってしまうため、現在はしっかりと守ることができる 8 時間として運用しています。

従業員の健康確保も考慮して 10 時間で設定

大洞窟の宿湯楽亭（熊本県、宿泊業（旅館）、従業員数 13 名、2021 年制度導入）

従業員の働きやすさや健康面を鑑みて、10 時間で設定しています。運用上では、午後シフトで 21 時まで勤務し、翌日午前シフトの場合は 8 時から勤務になるため、最低でも 10 時間は確保が可能となっています。

昼勤務と夜勤務の交代制勤務により 16 時間以上のインターバル時間を確保

A 社（東京都、宿泊業（ホテル）、従業員数 20 名）

実質的に昼勤務の場合は 16 時間、夜勤務の場合は 32 時間のインターバル時間が確保できています。基本的に残業はありませんが、電車の遅延や体調不良により、次の勤務の従業員が遅れた場合は、その分残業にはなりません。しかし数 10 分～1 時間程度のため、インターバル時間が大きく減少することはありません。

睡眠時間とプライベートの時間確保を考慮して 12 時間で設定

株式会社 KURODINO（東京都、飲食サービス業（専門料理店）、従業員数 5 名、2022 年制度導入）

インターバル時間は 12 時間です。十分な睡眠なども含め、プライベートの時間がそのくらいは必要との考えで設定しています。

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

勤務時間が深夜に及んだ場合等、勤務終了後に定められたインターバル時間を確保することで、翌日の勤務開始時刻が所定勤務開始時刻を超えてしまう場合があります。そのような場合の翌日の労働時間の取扱いについては、以下の2つの対応が考えられます。

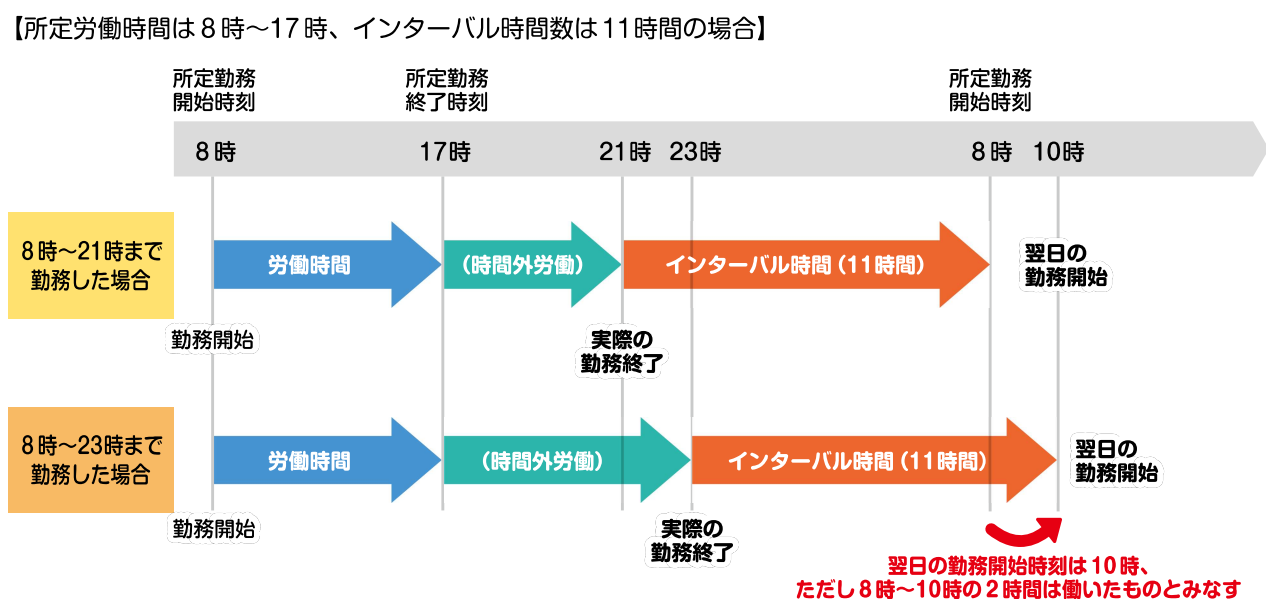
- ①インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす
- ②翌日の勤務開始時刻を繰り下げる

【①インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす方法】

①の場合は、所定勤務開始時刻から実際の勤務開始時刻（定められたインターバル時間を確保した後の勤務開始時刻）までの時間は、勤務を行っていなくても働いたものとみなします。

今回把握した事例では、働いたものとみなした時間について、賃金控除を行っている例はありませんでした。

図表 3-5 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合の例



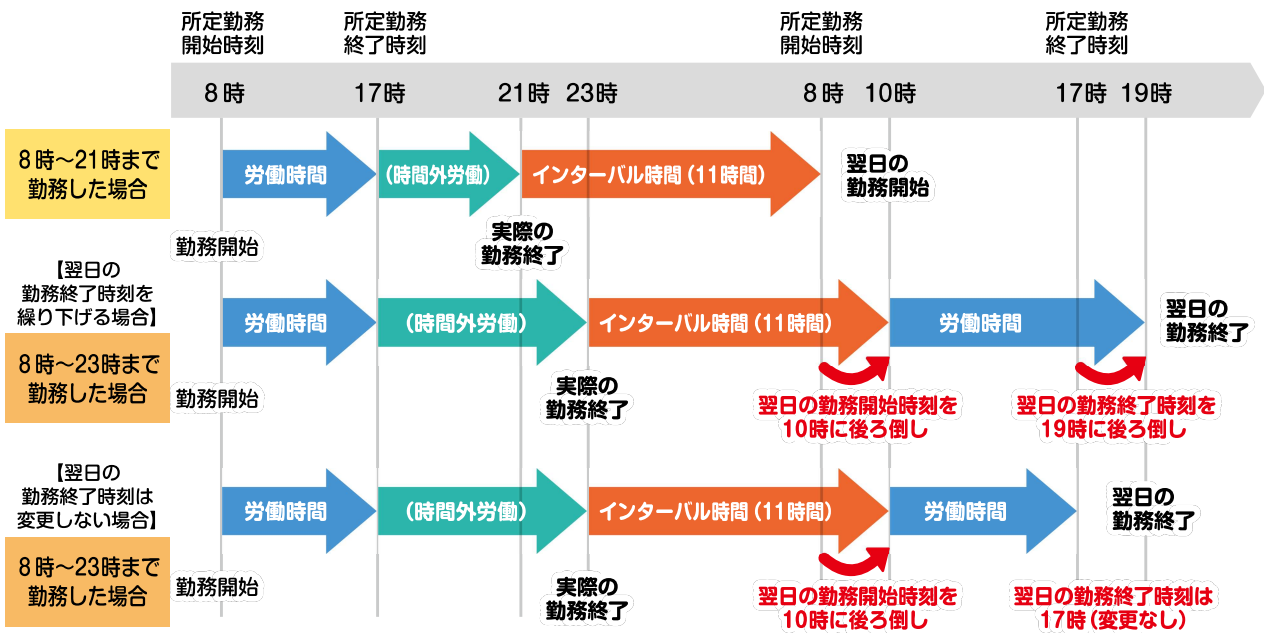
【②翌日の勤務開始時刻を繰り下げる方法】

②の場合は、翌日の勤務開始時刻が後ろにずれ込みます。そのため、「翌日の勤務終了時刻を繰り下げる」、「翌日の勤務終了時刻は変更しない」等、翌日の勤務終了時刻の取扱いも定めておく必要があります。

また、フレックスタイム制や裁量労働制が適用されている従業員等については、53 ページをご参照ください。

図表 3-6 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる場合の例

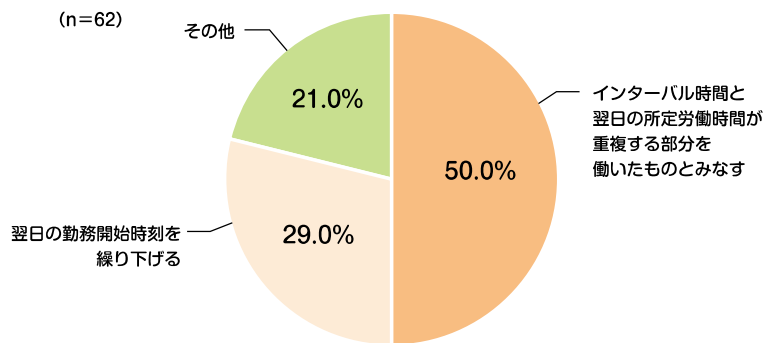
【所定労働時間は 8 時～17 時、インターバル時間数は 11 時間の場合】



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 -

各企業では、どのような対応を採っているのでしょうか。以下は、勤務間インターバル制度の導入状況について尋ねたアンケート調査の結果^(*)です。半数の企業が「インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす」という対応を採っていることがわかります。

図表 3-7 インターバル時間を確保することにより翌日の所定勤務開始時刻を超過してしまう場合の取扱い（アンケート調査結果）



※勤務間インターバル制度を「正式導入している」、「試行導入している」、「正式導入・試行導入を検討している」企業 79 社に対して「インターバル時間を確保することにより翌日の所定勤務開始時刻を超過してしまう場合の取扱い」を尋ねた際の回答結果。無回答（17 社）を除いて集計。出所：みずほ情報総研株式会社「多様な人材の活用戦略に関するアンケート調査」（2018 年 8 月）