

「勤務間インターバル制度普及促進のため
の有識者検討会」報告書（案）

平成 30 年〇月

「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」
報告書（案） 目次

- 1 はじめに
- 2 検討に当たっての背景等
- 3 勤務間インターバル制度導入によるメリット
- 4 勤務間インターバル制度普及に向けた課題
- 5 勤務間インターバル制度普及に向けた取組
- 6 おわりに

別添 勤務間インターバル制度導入に向けたポイント

- 参考 1 勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会 開催要綱
- 参考 2 勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会 委員名簿
- 参考 3 勤務間インターバル制度普及促進に向けた有識者検討会 開催経過
- 参考 4 EU 主要国の勤務間インターバル制度
- 参考 5 参照法令等

1 はじめに

「勤務間インターバル制度」とは、労働者の終業時刻から、次の始業時刻の間に一定時間の休息を設定する制度であり、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要な制度である。

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）では、「長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。」こととされ、さらに、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）では、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。」とされた。

また、「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」（以下「働き方改革関連法」という。）については、平成30年4月6日に第196回国会に法律案が提出され、同年6月29日に可決成立し、同年7月6日に公布された。これにより、事業主は、勤務間インターバル制度の導入に努めることとされた。

厚生労働省においては、これらのことを踏まえ、平成29年5月に「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催し、国内における勤務間インターバル制度の導入状況などの実態や課題の把握、諸外国における勤務間インターバル制度と運用状況の把握及び制度導入促進を図るための方策について、検討してきた。

その議論の結果を以下のとおりとりまとめる。

2 検討に当たっての背景等

(1) 勤務間インターバル制度の意義

働き方改革関連法によって改正された労働基準法においては、時間外労働の上限規制が導入され、1か月及び1年の時間外労働の限度時間数が規定され、1か月及び1年単位での労働時間の総量規制が定められたところである。一方、企業における労働時間制度の状況についてみると、必要に応じて、変形労働時間制をはじめ、フレックスタイム制、裁量労働制などの弾力的な労働時間制度を採用しながら、企業の実態に即した労働時間制度が導入されている。

その中においては、夜勤、交替制勤務といった勤務体系において、勤務間隔が短い場合や、業務の繁忙期などにより、特定の時期に労働時間が集中し、終業時刻から次の始業時刻までの間に十分な休息時間をとることができない場合も生じうる。

労働者の終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間の休息を設定する勤務間インターバル制度は、そのような際に、労働者が十分な睡眠時間や生活時間を確保し、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魅力ある職場づくりを可能とする制度である。

また、建設事業、自動車運転業務、医師など時間外労働の上限規制の適用が猶予されている事業や業務についても、労働者の健康を確保するために有効な機能を果たすことが期待されるところである。

(2) 勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況を見ると、「平成29年就労条件総合調査」（厚生労働省）によれば、平成29年1月1日現在で、勤務間インターバル制度について「導入している」と回答した企業の割合は1.4%となっており、直近の「平成30年就労条件総合調査」においても、平成30年1月1日現在で、勤務間インターバル制度について「導入している」と回答した企業の割合は1.8%にとどまっている。

また、勤務間インターバル制度の導入が進んでいない理由としては、

- ・ 前掲の「平成29年就労条件総合調査」において、勤務間インターバル制度の導入の予定がなく、検討もしていない企業（92.9%）について、その理由別の企業割合をみると、「当該制度を知らなかったため」が40.2%と最も多くなっており、制度の認知度が低いこと。

なお、「平成30年就労条件総合調査」においては、勤務間インターバル制度の導入の予定がなく、検討もしていない企業（89.1%）について、その理由別の企業割合のうち、「当該制度を知らなかったため」は29.9%となっていること。

- ・ また、「平成 29 年就労条件総合調査」において、1 年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が 11 時間以上空いている（※1）労働者の状況別の企業割合をみると、「全くいない」が 9.2%、「ほとんどいない」が 3.5% となっていること。

なお、「平成 30 年就労条件総合調査」においては、「全くいない」が 6.8%、「ほとんどいない」が 2.1%となっていること。

（※1）「11 時間以上空いている」とは、1 年間のすべての勤務日において、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が 11 時間空いている場合（終業時刻から始業時刻までの間に、休日を挟む場合を除く。）をいい、所定の終業時刻と翌日の所定の始業時刻が 11 時間以上空いていても、必ずしもこれに該当するとは限らない。

- ・ 突発的な事情で残業が生じ、次の出勤時刻を遅らせる場合に、その分の代替要員の確保が困難であることなどの労務管理上の課題があること。

などが挙げられる。

なお、前掲の 1 年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が 11 時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「平成 29 年就労条件総合調査」において、「全員」が 37.3%と最も多く、次いで「ほとんど全員」が 34.3%となっていること、また、「平成 30 年就労条件総合調査」においても、「全員」が 40.5%と最も多く、次いで「ほとんど全員」が 33.5%となっていることから、実質的に 11 時間の休息時間が確保されている企業が多数を占めている。このことも勤務間インターバル制度の導入が進んでいないことの背景になっていると考えられる。

（3）睡眠と心身の健康状況

1 日の睡眠時間については、日本の成人 28,000 人を対象にした横断研究（※2）において、7 時間以上 8 時間未満が男性 30.5%、女性 29.9%、6 時間以上 7 時間未満が男性 28.6%、女性 32.1%であり、6 時間以上 8 時間未満の範囲に、およそ 6 割の者が該当するが、その一方で、6 時間未満の者が男性 12.9%、女性 14.4%、8 時間以上の者が男性 28.1%、女性 23.5%となっており、全体としては 7 時間前後をピークにした広い分布となっていることが示されている。

米国における研究では、睡眠時間が 6 時間未満の者では、7 時間の者と比べて、居眠り運転の頻度が高いことが、日本における研究では、交通事故を起こした運転者で、夜間睡眠が 6 時間未満の場合に追突事故や自損事故の頻度が高いことが示されている。

ある介入研究（※3）では、夜間睡眠時間を 1 日当たり約 5.8 時間に制限すると、制限せずに約 8.6 時間眠らせた場合に比べて眠気が増し、注意力が低下することが示されている。また、朝 8 時から持続的に 1 日以上徹夜で覚醒させた介入研究では、認知・精神運動作業能力は、夜中の 3 時（17 時間覚醒）で血中のアルコール濃度が 0.05%

(日本では 0.03%以上で酒気帯び運転)の時と同程度に低下し、翌朝 8 時(24 時間覚醒)にはさらに血中アルコール濃度 0.1% (およそビール大瓶 1 本飲用に相当)の時と同程度に低下することが示されている。(「健康づくりのための睡眠指針 2014」(平成 26 年 3 月厚生労働省健康局))

※2 「横断研究」とは、ある一定期間内のある集団の罹患率や有病率を調査する方法をいう。

※3 「介入研究」とは、疾病と因果関係があると考えられる要因に積極的に介入して、新しい治療法や予防法を試し、従来の治療法・予防法を行うグループと比較して、その有効性を検証する研究手法をいう。

(4) 労働時間と健康

長時間労働は、心血管疾患の発症リスク、精神疾患の発症リスク、週 50 時間以上の長時間労働はメンタルヘルスを顕著に悪化させるなどの調査が報告されている。

(e.g. Conway ほか [2016]: 米国の追跡調査、Virtance ほか [2011,2012]: 英国公務員の追跡調査、Kuroda and Yamamoto [2016])

また、長時間労働と生産性との関係では、勤務時間の間隔が 11 時間未満の看護師において不眠や強い眠気、過労を訴える労働者が増加し、400 社の追跡調査では、メンタルヘルス休職者が増加した企業群は、増加しなかった企業群に比べて利益率が低いとの報告がなされている。(Eldevik ほか [2013]、Kuroda and Yamamoto[2016])

(5) 過労死防止対策における勤務間インターバル制度普及に向けての数値目標

平成 30 年 7 月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を変更する際の過労死等防止対策推進協議会の議論の過程を経て、過労死を防止する 1 つの手段として、勤務間インターバル制度の普及に向けて、数値目標が次のとおり設定されている。

労働者 30 人以上の企業のうち、

- ① 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を 20%未満とする。(2020 年まで)
- ② 勤務間インターバル制度(終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。)を導入している企業割合を 10%以上とする。(2020 年まで)

(6) 法令等の整備

上記の状況を踏まえ、まずは勤務間インターバル制度の周知や導入促進を図ることが重要であることから、働き方改革関連法において、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(以下「労働時間等設定改善法」という。)が改正され、「労働時間等の設定」の定義に、「深夜業の回数」、「終業から始業までの時間」が追加されるととも

に、事業主の責務として、終業時刻と次の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること（勤務間インターバル制度の導入）に努めなければならないことが定められた。

これを受け、「労働時間設定等改善指針」の改正（平成 30 年 10 月 30 日公布）により、「事業主が講ずべき一般的な措置」として深夜業の回数の制限、勤務間インターバルの導入及び朝型の働き方の導入が新たに規定された。

また、労働基準法の改正及び「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日公布）により、使用者は、時間外労働の限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置を講ずることとされ、望ましい措置の 1 つとして、「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること」が掲げられている。

（7）EU 諸国の現状

EU 指令においては、EU 加盟国の全ての労働者に、24 時間ごとに、最低でも連続 11 時間の休息期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る。

なお、EU 指令においては、業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない場合、労働者自身が労働時間を決定し得る場合や、保安・監視の業務、サービス・生産の連続性を保つ業務、観光旅行業務・郵便業務などの場合は、休息期間の規定を適用しないことができるなどかなり広範な例外、特例措置を許容している。

また、インターバル時間数は、ドイツ、フランス、イギリスにおいては 11 時間、ギリシャ、スペインにおいては 12 時間とされている。

（8）勤務間インターバル制度導入に向けたこれまでの支援等

「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」において、導入に向けた支援を実施することとされたことを踏まえ、制度を導入する中小企業に対し、就業規則の作成・変更や労務管理用機器の導入などを行った費用の一部を助成する「職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」を平成 28 年度に創設し、支給事務を開始した平成 29 年度においては 1,580 企業が助成金を活用している。

さらに、平成 30 年度においても、「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）」と改称の上、助成を実施しているところである。

これに加え、平成 28 年度及び平成 30 年度に「勤務間インターバル制度導入事例集」を作成し、各種説明会等で導入事例の周知に努めている。

3 勤務間インターバル制度導入によるメリット

(1) 健康維持に向けた睡眠時間の確保

本検討会の議論において、勤務間インターバル制度導入の目的については、睡眠時間の確保を導入の趣旨とすべきではないかといった意見や、インターバル時間数を適切に確保すると健康に良く、生産性が向上するといった視点も重要である旨の意見があった。

睡眠時間の確保の観点から休息時間を確保することが有益であるとするいくつかの文献をみると、以下のように報告されている。

- ① 労働基準法研究会第2部会（労働時間関係）において「深夜交替制労働に関する問題点と対策の方向について」（昭和60年12月19日）が報告されているが、当該報告では、深夜交替制労働の問題点に対応して具体的にどのような措置がとられるべきかについては専門家の間でも必ずしも一致しているとはいえないとされている。また、部会の下に設置された「深夜交替制労働専門家会議」の報告（「医学的、専門的見地からみた深夜交替制労働の問題点と考慮すべき事項」）において、シフト編成や深夜勤務の回数、休息時間、仮眠時間、深夜勤務の連続日数等が考慮すべき事項として示されている。
- ② 前掲の「健康づくりのための睡眠指針2014」によると、米国における研究では、睡眠時間が6時間の者では、7時間の者と比べて居眠り運転の頻度が高いことが、日本における研究では、交通事故を起こした運転者で、夜間睡眠が6時間未満の場合に追突事故や自損事故の頻度が高いことが示されている。ある介入研究では、夜間睡眠を1日当たり約5.8時間に制限すると、制限せずに8.6時間眠らせた場合に比べて眠気が増し、注意力が低下することが示されている。また、朝8時から持続的に1日以上徹夜で覚醒させた介入研究では、認知・精神運動作業能力は、夜中の3時（17時間覚醒）で血中のアルコール濃度が0.05%（日本では、0.03%以上で酒気帯び運転）の時と同程度に低下し、翌朝8時（24時間覚醒）にはさらに血中アルコール濃度0.1%（およそビール大瓶1本飲用に相当）の時と同程度に低下することが示されている。
- ③ 「睡眠と労働生活の向上」（高橋正也（2016））で引用されているノルウェーの看護師を対象とした横断研究によると、シフト間隔が11時間未満となる回数が多くなるにつれて、不眠、強い眠気、過労の訴えが増加することが示されている。
- ④ 「平成29年「国民健康・栄養調査」の結果」（厚生労働省）によれば、1日の平均睡眠時間が6時間未満の割合は、男女とも40歳代で最も高いこと、睡眠で

休養が十分にとれていない者の割合は20.2%であり、平成21年からの推移で見ると有意に増加し、年齢階級別にみると40歳代で最も高く、30.9%であることから、40歳代で睡眠の状況に課題がある。

以上の報告を踏まえると、勤務間インターバル制度の導入は、健康維持に向けた睡眠時間の確保という課題の解決に対する一助になることが考えられる。

(2) 生活時間の確保によるワーク・ライフ・バランスの実現

勤務間インターバル制度を導入することにより、睡眠時間の確保はもとより、生活時間の増加により、家族、友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持つことができるようになり、豊かな生活が可能となる。

これまで、ワーク・ライフ・バランスの確保を図る観点からは、長時間労働の是正、休日・休暇の取得促進を中心に取られていたが、勤務間インターバル制度を導入することにより、より一層の推進に資するものとなる。

仕事のオン・オフを切り替え、私生活を充実させることにより、仕事に対する意欲も向上し、作業効率が上がり、仕事と生活の好循環が生まれることも期待される。

(3) 魅力ある職場づくりによる人材確保・定着

「働き方改革」は、働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択することができるようにするための改革であり、我が国が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮することができる環境をつくる必要があるとなっている。

このため、時間外労働の上限規制の導入のほか、勤務間インターバル制度の導入などにより、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を目指すことにより、職場環境の改善などの魅力ある職場づくりの実現が図られ、各企業においては、人材の確保・定着につながり、さらには、離職者の逡減も期待され、企業の利益率や生産性を高める可能性も考えられる。

4 勤務間インターバル制度普及に向けた課題

(1) 制度の認知度

勤務間インターバル制度の導入が進んでいない理由の1つとして、制度の認知度が低いことがある。前掲の「平成29年就労条件総合調査」によると、勤務間インターバル制度の導入の予定がなく、検討もしていない企業（92.9%）について、その理由別の企業割合をみると、「当該制度を知らなかったため」が40.2%と最も多くなっている。

なお、「平成30年就労条件総合調査」においては、勤務間インターバル制度の導入の予定がなく、検討もしていない企業（89.1%）について、その理由別の企業割合をみると、「当該制度を知らなかったため」は29.9%となっており、改善が図られているものの、引き続き、認知度の向上に向けて更なる取組の推進が必要である。

(2) 制度導入に当たっての手順

勤務間インターバル制度を導入しようとしても、制度自体の認知度が低いことはもとより、中小企業においては、どのように労使の話し合いの場を構築し、どのように勤務間インターバル制度の具体的内容を定めるのかなどの導入に関する手順が十分に分からないことが考えられる。

(3) 事業場における経費負担

勤務間インターバル制度導入に向けて就業規則を整備するに際して、社会保険労務士等の専門家に依頼する場合や、労働時間の管理のためのクラウド型勤怠管理システム等を導入する場合などに、一定の経費を要することが考えられる。

(4) 代替要員の確保

勤務間インターバル制度の導入に当たり、突発的な事情で残業が生じ、次の出勤時刻を遅らせる場合に、その分の代替要員の確保が困難であることなどの労務管理上の課題があることが考えられる。

5 勤務間インターバル制度普及に向けた取組

労使の取組を促進するためには、前述の課題に対応して以下の取組を進めていくことが重要である。

(1) 制度の周知

働き方改革関連法の施行に伴い、勤務間インターバル制度が広く認知されるよう、十分な周知を引き続き行うことが必要である。

その際には、なぜ勤務間インターバル制度が重要なのかといった制度の意義が理解されるようにする必要がある。

これに当たり、「勤務間インターバル制度導入事例集」（厚生労働省）の活用を図りながら、勤務間インターバル制度の導入によるメリットを周知していくことにより、企業が制度を導入するに当たっての目的・効果を明確にさせることが可能になると考えられる。

なお、周知・啓発に当たっては、都道府県労働局はもとより、地方公共団体、地域の商工団体などの関係団体とも連携していくことが重要であると考えられる。

(2) 制度導入の手順

本報告書では、勤務間インターバル制度導入に当たっての労使話合いの場の設定など勤務間インターバル制度を導入するに当たり企業が行うべきことについて、別添「勤務間インターバル制度導入に向けたポイント」としてとりまとめた。企業において、制度導入を検討する際に、この「勤務間インターバル制度導入に向けたポイント」が活用されることにより、更なる導入促進が図られると考えられる。

(3) 導入企業に対する支援

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）による導入支援を引き続き行うことが重要である。

なお、助成金による支援に当たっては、申請者の負担軽減等の観点から、引き続き、助成要件や申請様式の見直し、添付資料の削減等の手続簡素化に努めるとともに、申請書記載例の充実を図っていくことが求められる。

さらに、都道府県労働局に配置されている働き方・休み方改善コンサルタント、平成30年4月以降に全都道府県に設置された働き方改革推進支援センターに配置されている派遣型の専門家などによる個別事業場に対するアウトリーチ支援により、勤務間インターバル制度導入に向けた就業規則の整備等の支援を実施す

ることにより、導入に伴う企業の負担の軽減をはかることが重要である。

(4) 取引環境の改善に向けた取組

時間外労働の上限規制の適用等に関わる中小企業への配慮から、今回の労働時間等設定改善法の改正において、事業主等の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されている。

勤務間インターバル制度の更なる導入に当たって、関係省庁が連携を図りながら、取引環境の改善に向けた取組を一層推進することも重要である。

6 おわりに

本検討会は、勤務間インターバル制度の普及促進に向けた検討を行い、本報告書をとりとまとめた。

厚生労働省においては、本報告書を踏まえ、引き続き、勤務間インターバル制度の普及促進を図る必要がある。

また、本報告書により、社会全体が勤務間インターバル制度を認識する契機となるとともに、企業が自社の事情に即して勤務間インターバル制度を導入する際に参考とされることを期待する。

勤務間インターバル制度導入に向けたポイント

勤務間インターバル制度を導入する際の企業内手順について、そのプロセスや検討すべき項目、留意点などについて、以下のとおりまとめました。

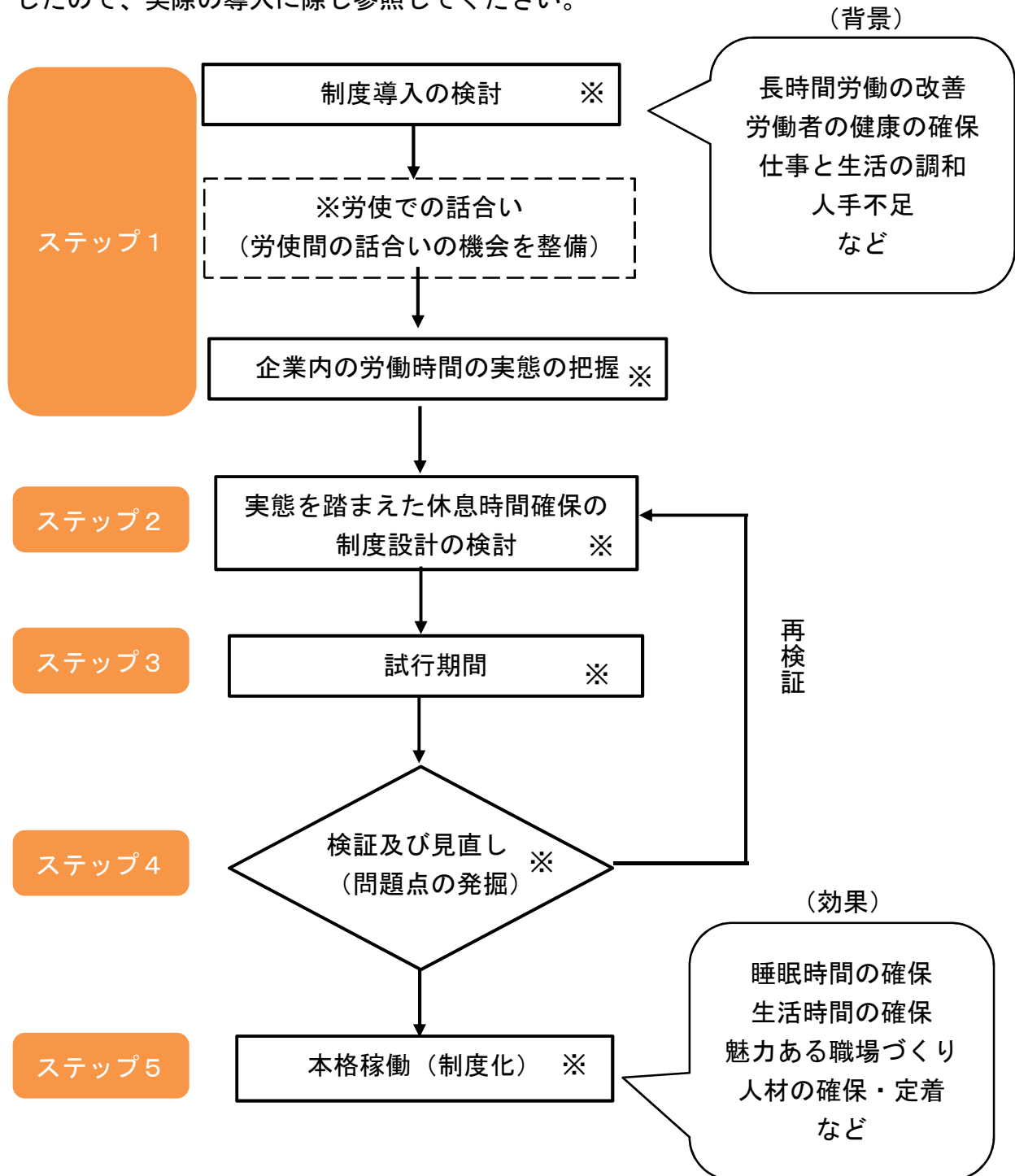
また、制度設計に当たり、検討すべき各項目については、それぞれの事業場で個別の事情があることから、「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」で取り上げた制度導入企業等の内容について、別紙1のとおり集約しました。

これまで勤務間インターバル制度を導入していない企業が初めて導入を検討する場合や、既に導入された企業においても、必要な見直しを行う機会に参照してください。

勤務間インターバル制度導入に当たっての手順

1 勤務間インターバル制度導入までのプロセス

勤務間インターバル制度の導入に当たっておおまかな流れを以下のとおり示しましたので、実際の導入に際し参照してください。



2 各ステップにおける検討項目と留意事項

ステップ1 制度導入の検討

(1) 制度導入の検討

勤務間インターバル制度を導入するに当たっては、目的や期待される効果を明確にすることが重要です。

厚生労働省では、経営者自らが事業場内の勤務環境の改善を図る目的により、あるいは、労働組合からの申出などにより、勤務間インターバル制度が導入された各企業の制度内容、導入経緯等をまとめた勤務間インターバル制度導入事例集を作成しておりますので、本事例集を活用しながら、導入を検討してみましよう。

検討の結果、長時間労働の改善を目指すものなのか、労働者の健康確保の観点からなのか、人材の確保・定着に向けた取組なのかなど、目的を明らかにすれば、どのような効果が期待できるかも自ずとはっきりしてきます。

また、企業内の働き方改革に関する取組として、テレワークや特別休暇制度の導入などと併せて、勤務間インターバル制度の導入を検討することも考えられます。

方向性が決まりましたら、人事部門などの労務管理を行っている部門などで、労働者や労働組合と話し合いながら制度の導入を検討してみましよう。

さらに、実際の導入に当たって、企業活動をしっかりと維持していくためには、仕事の進め方、仕事の配分方法なども重要となることから、トップのコミットメントを明確にした上で、導入の検討を進めることが必要になります。

トップマネジメントのコミットメントがなされたら、部長や課長などの管理職の理解はもとより、労働者や労働組合との共通理解をつくることが重要です。

(2) 労使間の話合いの機会の整備

働き方改革の推進や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、労働時間等の見直しを図るためには、それぞれの労働者が抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使が十分に話し合うことが重要です。

また、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（以下「労働時間設定改善委員会」という。）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。

勤務間インターバル制度を導入するに当たっても、既にこの労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会を整備している企業においては、労使

間で十分に話し合いを行ってください。

まだそのような話し合いの機会の整備がされていない企業においては、趣旨を鑑みて話し合いの機会を整備しましょう。

(3) 実態の把握

企業内の理解が得られたら、具体的な検討の段階に進みます。

まず、制度導入に向けた検討を行うに当たり、就業規則等で定められている労働時間の仕組みや、企業内の実際の労働時間がどのようになっているか労働者本人や労働組合から確認するなどにより現状を把握し、見直しが必要な問題点、課題を把握します。これらの中には、

- ・ 休息時間の状況
- ・ 時間外労働時間の状況
- ・ 交替制勤務時の勤務形態
- ・ 労働者の通勤時間
- ・ 労働者のニーズ
- ・ 取引先等との制約

などが含まれます。

ステップ2 制度設計の検討

実態把握の結果を踏まえて、休息时间確保の方法（制度のあり方）を検討します。勤務間インターバル制度は、労使の合意ができればすぐにでもスタートできます。しかし、全社的に導入する場合などには、十分な準備をしておくことをお勧めします。

具体的には、以下の項目などを検討することが想定されますが、各項目の検討に当たっては、別紙1の勤務間インターバル制度を既に導入している企業の事例も参照してください。

なお、全社的な導入が勤務形態の違いや仕事の内容により難しい場合などでも、インターバル時間数を柔軟に設定するなどによって、実態に応じた制度の導入が可能となります。

(1) 対象者

全社員とする場合、管理職を除く全社員とする場合、交替制勤務を行っている社員に限定する場合があります。

(2) インターバル時間数（休息时间数）

インターバル時間数の設定に当たっては、8時間、9時間、10時間、11時間及び12時間など一律に時間数を設定する方法や、職種によってインターバル時間数を設定する方法、義務とする時間数と健康管理のための努力義務とする時間数を分けて設定する場合があります。

時間数の設定に当たっては、労働者の睡眠時間、通勤時間及び生活時間に考慮することが重要です。

※ 一般的に通勤時間はインターバル時間数に含まれると考えられます。

(3) 休息時間が次の勤務時間に及ぶ場合の勤務時間の取扱い

休息時間と次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、次の始業時刻を繰り下げ的方法などがあります。

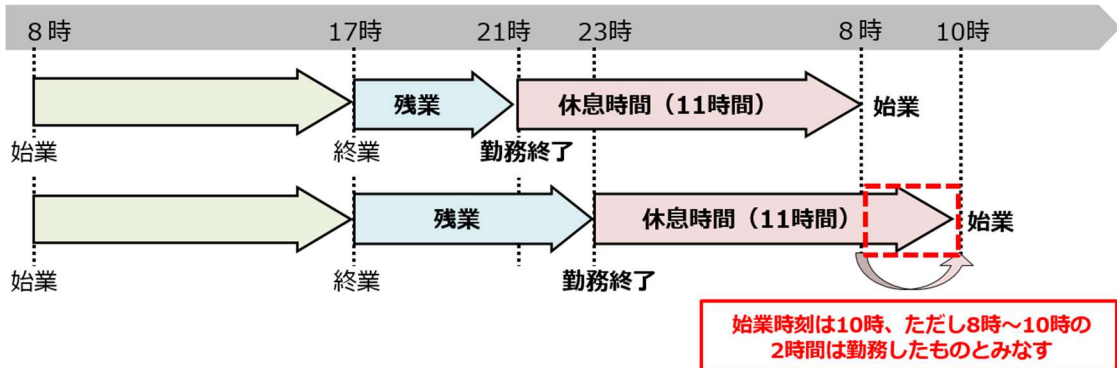
※ 休息時間と次の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす方法では、勤務間インターバル制度導入の趣旨に鑑み、実際に勤務を行っていなくても、働いたものとみなした時間について賃金の控除を行う企業は別紙1の事例の中では見受けられません。

また、次の始業時刻を繰り下げの方法では、①当日の終業時刻を繰り下げの方法、②終業時刻はそのままとし、勤務時間が短くなった場合でも給与支払い対象とする方法、③フレックスタイム制が適用されている労働者においては労働時間を調整する方法などがあります。

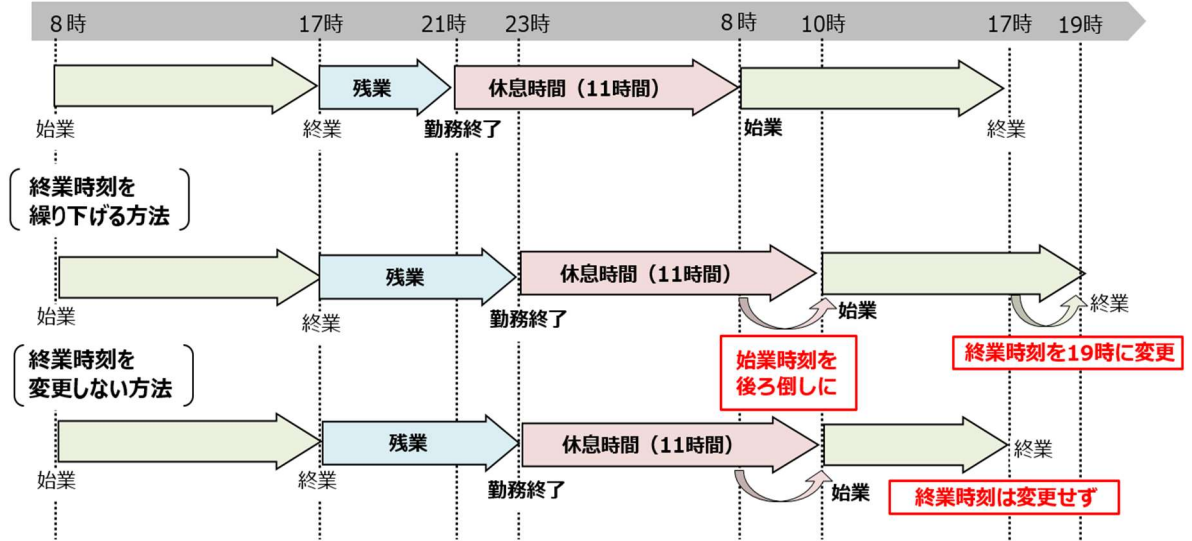
いずれにしても、事業場における労使の話合いにより明確に取扱いを

定めることが大切です。

【例：11時間の休息時間を確保するために働いたものとみなす場合】



【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



(4) 適用除外

年末年始や業務の緊急性など特別な事情が生じた場合などを適用除外として運用することも可能です。

例えば、以下の場合等があります。

- ・ 重大なクレーム（品質問題・納入不良等）に対する業務
- ・ 納期の逼迫、取引先の事情による納期前倒しに対応する業務
- ・ 突発的な設備のトラブルに対応する業務
- ・ 予算、決算、資金調達等の業務
- ・ 海外事案の現地時間に対応するための電話会議、テレビ会議
- ・ 労働基準法第33条の規定に基づき、災害その他避けることのできな

い事由によって臨時の必要がある場合

また、顧客先との関係等により、休息時間が確保できない場合については、一定の回数制限や、適切な代替措置を取得する方法などもあります。

(5) 労働時間管理の方法（出退勤時刻を含めた適正な把握方法）

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」において、使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する原則的な方法として、①使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録すること、②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること、のいずれかの方法によることとされています。
※ なお、労働安全衛生法の改正により、事業者は、医師による面接指導を実施するため、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととされています。

(6) 勤務間インターバル制度実施当日の企業内手続

手続は特段不要としている場合が多いですが、時間外労働の申請手続と連動する形で勤務間インターバル制度の申請手続を行う場合などもあります。

(7) 制度の拘束力

休息時間を確保できなかったとしても、特段の事後措置は設けていない場合が多いですが、事前及び事後に労使間で話し合い、対策を図るといった事例も見受けられます。

(8) その他

突発的事情により休息が確保できなかった場合の取扱い、就業規則、労働協約などの根拠規定の整備などを話し合うことが考えられます。

ステップ3 試行期間

試行期間を設けるかどうかは企業によって様々ですが、企業活動に支障なく、より働きやすい環境を整備するためには、試行期間を設けることをお勧めします。

また、試行期間を設けた場合は、勤務間インターバル制度の効果を判定するためにも、対象者やインターバル時間数などの項目を設定し、実態調査を実施することや、試行期間が終了する時点で、対象者などから意見を求めるなどにより、効果の検証を行いましょう。

ステップ4 検証及び見直し

上記ステップ3の試行期間における検証や、アンケート調査、ヒアリング調査などから解決すべき問題等を洗い出し、必要な見直しを行きましょう。

ステップ5 本格稼働（制度化）

試行期間中の評価を経て、勤務間インターバル制度を導入する目的、効果が十分期待できるような仕組み・制度となるよう調整作業などを行った上で、本格導入を図りましょう。

試行段階で、勤務間インターバル制度に関する社内の制度化を行っていなかった場合には、本格導入に当たって適切に運用するために、労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた就業規則や、労働協約（※）などの締結により根拠規定を整備するようにしましょう。

就業規則、労働協約の規定例については、別紙2、3を参照してください。

また、本格導入を図った後でも、一定期間ごとに実態調査を行うなどにより、制度検証を行い、必要があれば見直しを行きましょう。

※ 労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する合意で、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印したものをいいます。

【国の支援策】

勤務間インターバル制度の導入に当たっては、以下の支援を行っています。

①働き方改革推進支援センター

働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

②働き方・休み方改善コンサルタント

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に都道府県労働局に配置する専門家が無料で支援を行います。

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000165088.pdf

③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）

勤務間インターバル制度の導入に当たり、企業自らが社会保険労務士等の専門家に依頼のうえ、就業規則の整備や労務管理に関する研修を行う場合、労働時間の管理を行うために労務管理用機器を導入する場合等において、その経費を助成します。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

④勤務間インターバル制度事例集

勤務間インターバル制度を既に導入されている企業における制度内容、導入経緯等を取りまとめています。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/jikan/interval/case_study.html

検討会で取り上げられた勤務間インターバル制度導入企業 一覧表

事業場名 (業種、従業員数)	ステップ1関連			ステップ2関連						ステップ5関連
	導入の目的	労使話合いの 機会の 設定	対象者 (職種、 職階)	インターバル 時間数	休息時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	適用除外	労働時間 管理方法	勤務間イン ターバル制度 実施当日の手 続	守れなかった 場合の措置な ど	規定の整備
A社 製造業 約30名	従業員満足度 向上に向けた 取組	・2017年から 導入を検討 ・2018年3月 より導入	全員	9時間	特になし (9時間のイン ターバルが 確保されてい るため)		クラウド型の 勤怠管理シス テムの導入を 検討中		インターバル 時間の確保が 不可能な場合 は、事前に代 表取締役等に 伝える	就業規則に規 定
B社 製造業 約3,100名	健康を維持し つつ、リフレ ッシュしなが ら業務に打ち 込んでもら うためのセー フティーネッ ト	・2013年に労 働組合から申 し入れ ・2014年5月 に労使合意 ・2014年10月 より事業所ご とに順次導入	全組合員	8時間を最低 ラインとして 労働組合と合 意(事業所によ って異なるが おおむね9 ~10時間。本 社では10時 間)			自己申告制で 管理し、IC カードの打刻 から勤務時間 をチェック	手続等は必要 なし	事前または事 後に会社と労 働組合とで話 し合い、その 都度対策を実 施	時間外・休日 労働に関する 協定届に記載
C社 製造業 約5,000人	・休息を確実 に取得できる 環境を整備す ることで、恒 常的な長時間 勤務や不規則 な勤務体系の 改善を目指す 。 ・また、ワー ク・ライフ・ バランス推進 の具体策とす る。	・2016年8月 から労使協議 を開始 ・2017年9月 より試行運用 ・2018年2月 より導入	全従業員	11時間	インターバル 時間を確保す るため、勤務 時間を繰り下 げる(リー ダーに事前報 告)		勤務入力シス テム		確保できない 場合が5回/月 以上の場合、 リーダー面談 等を実施する	労使話し合い で試行中(未 整備)
D社 製造業 約2.2万人	1970年代から 「深夜業務に おける翌日出 社時間調整」 として導入		管理職を除く 全組合員	・12時間(本 社・営業) ・10時間(研 究所) ・9時間半~ 11時間半(工 場)	インターバル 時間をとった 場合、標準労 働時間の9時 以降の当社と なっても、9 時からの出社 時間までの時 間は勤務とみ なす。		IDカードによ るタイムログ (自動計算)	当日15時まで に勤務終了時 間と翌日の出 社時間を労働 組合に通知し 協議を行う。	特になし(原 則出社調整時 間間の勤務を 認めてない。 但し業務特性 を踏まえ協議 の上、認める 場合はある)	事業所毎に労 使で締結して いる時間外勤 務協定書に記 載
E社 製造業 約4万人	働き方改革の 環境づくり等	・2014年から 労使協議 ・2017年8月 から試行	フレックスタ イム、裁量労 働適用者及び 前記以外の時 間管理者	10時間	翌日の始業時 間が所定始業 時間を割り込 む場合は、翌 日の所定始業 時間前までに 届出を行う				インターバル 時間の確保が 不可能な場合 は、事前又は 事後に届出を 行う	労使話し合い で試行中(未 整備)

事業場名 (業種、従業員数)	ステップ1関連		ステップ2関連							ステップ5関連
	導入の目的	労使話し合いの 機会の 設定	対象者 (職種、 職階)	インターバル 時間数	休息時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	適用除外	労働時間 管理方法	勤務間イン ターバル制度 実施当日の手 続	守れなかった 場合の措置な ど	規定の整備
F社 情報通信業 約20名	労働環境の改善	・2017年から導入を検討 ・2018年2月より導入	全社員	11時間	翌日の始業時刻を繰り下げ、勤務時間が短くなる場合も給与支払い対象とする		勤怠管理システム	手続等は必要なし	特になし	就業規則に規定
G社 情報通信業 約90名	長時間労働の 是正	・2017年1月から導入を検討 ・2017年3月より導入	全社員	11時間	フレックスタイム制と組み合わせることで始業時刻を繰り下げる	会議出席等、事由がある場合は所属長の判断により適用除外とする			特段の措置なし	就業規則に規定
H社 情報通信業 約430名	長時間労働改善の取組を後押しする	2017年4月より試験的に導入	全組合員	11時間	始業時刻を繰り下げる	緊急の場合や繁忙期は適用除外とする	社員自身が出勤退勤を入力するweb勤怠システムで把握	手続等は必要なし	特段の措置は設けない予定	労使話し合いで試行中（未整備）
I社 情報通信業 約900名	健康確保、長時間労働の是正、生産性向上への期待	・2016年8月から5か月間の試行期間の実施 ・顧客に対して制度を説明し制度導入に向けた理解の促進	全社員	11時間	インターバル時間を確保するため始業時刻をずらす	月3回までの適用除外のほかに年間6回を限度とし、月5回までの適用除外（客先でシステム障害が生じる可能性があるため）	自己申告及び、パソコンのログで確認	深夜残業申請とインターバル制度の申請が連動する形式で処理	特になし	・就業規則に根拠を規定 ・労使協定で詳細を締結
J社 情報通信業 約3.1万人	健康を意識して、より生産性の高い働き方の追求	・2012年から、裁量労働に導入 ・2015年3月春闘における合意を経て、2015年7月から全社員へ拡大	・8時間は、管理職を除く全社員 ・11時間は、全社員	・8時間（義務） ・11時間（健康管理指標）	インターバルの確保を優先することとし、当該日の始業時刻、就業時間を変更する	業務の緊急性、継続性など、特別な事由がある場合は、所属長の承認によりインターバル8時間未満とすることができる。	・労働時間は自己申告であるがパソコンのログで確認 ・違反者には警告メールを出していく。	手続等は必要なし	8時間については、ペナルティは無いが（服務規律全体の一部）、11時間については、健康管理の対象となる	・就業規則に8時間のインターバルを規定（全非管理職が対象） ・健康管理指標は、安全衛生規定に規定（全従業員が対象）
K社 サービス業 約2,200名	きちんとした労務管理が行われている働きやすい職場であることをアピールし、今後の求人、人材確保につなげる	外部の労働組合にしっかりとチェックして頂き、実効的に機能していることを担保	全社員	・9時間（義務） ・11時間（健康管理指標）	・特になし（9時間のインターバルが確保されているため）		社員証と一体としたICカードを導入しクラウドで管理		11時間未満となる日が月のうち11日以上となった場合には、個別に健康指導を実施	就業規則に明記するとともに、外部労働組合と労働協約を締結
L社 サービス業 約1万人	経営トップの意思表示	2014年3月から労使協議を開始	全従業員	11時間	特段の措置なし		システム管理により、従業員のシフトを把握し、11時間が確保されていない場合はシフト変更を行う		特段の措置なし	労使協定 近く社内規定化

事業場名 (業種、従業員数)	ステップ1 関連			ステップ2 関連					ステップ3 関連	
	導入の目的	労使話し合いの 機会の 設定	対象者 (職種、 職階)	インターバル 時間数	休憩時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	適用除外	労働時間 管理方法	勤務時間イン ターバル制度 実施当日の手 続	守れなかった 場合の措置な ど	規定の整備
M社 卸売業、小売 業 約1,300名	社員一人一人 が健康で生き 生きしたと活 躍できる会社 を目指すこと 。	・半年から1 年間の労使協 議を経て制度 導入を開始 ・制度導入に 当たり、勤怠 システム（勤 務表）の改修 を実施	全社員	・8時間（義 務） ・10時間（努 力義務）	・本人と上司 にメールで警 告の上、1週 間以内に代 休、有休等の 取得若しくは 開始時刻の調 整（月間）		・web上の 勤怠管理 ・22時を過ぎ ると、社員の PC画面にアラ ートを表示		・改善措置が 1週間以内に できなかった 場合は「改善 報告書」を提出 ・安全衛生委 員会で状況を 報告	就業規則に明 記
N社 卸売業、小売 業 約2,000名	・組合側から の要求により 導入を検討 ・今後の人材 確保の観点から 制度を導入	・以前から労 使間で長時間 労働の解消に 努めており、 その効果とし てインターバ ル時間が可能 となったもの 。 ・導入前に標 準作業に合わ せて作業の効 率化を追求し た人員配置を 行った。	管理職を除く 全社員（パー トも含む）	・11時間	特になし （9%以上守 られているた め）	年末年始（12 月30日～1日） を適用として規 定	・磁気方式の タイムカード ・1週間に1 度、人事部で チェック		・守れなかつ た場合の運用 規定はなし	労使協定
O社 卸売業 約1,400名	・従業員の健康 管理 ・勤務時間と 自分の時間と の「オンとオフ」 の切り替えの 促進を図る	・2010年10月 より導入 ・2017年4月 よりインター バル時間を10 時間から11時 間に延長	全員	11時間					翌日は所定内 の時間で退勤 できるように 業務を調整	就業規則に規 定
P社 小売業 約3万人	従業員の健康 増進	・2016年の春 闘をきっかけ に協議を開始 ・2017年8月 より導入	管理職を除く 全従業員 （パートも含 む）	10時間			・タイムカー ドのログデー タを把握 ・勤務シフト をシステムに 登録する際、 インターバ ル時間が10時 間未満の場合 は警告が出る		・部署の上長 宛に警告メー ルを自動配信 ・確保できな かった理由を 人事労務部に 報告	就業規則の補 足資料（勤怠 マニュアル） に明記
Q社 金融業 約2,200名	長時間労働に ならない企業 文化を組織全 体に植え付け つつ、健康管 理への意識を 高める	2016年8月 より導入	全従業員	11時間	フレックス タイム制を 活用し、従業 員が自由に 勤務時間を を設定		パソコンの ログイン・ロ グアウトの 時間で管理	勤務時間をシ ステムに登録	特になし	就業規則のフ レックスタイ ム制規程の中 に規定
R社 医療・福祉業 約80名	世界を基準に して働き方を 変えていく	・2017年4月 より介護職を 対象に導入 ・2018年4月 より対象を全 職員に拡大し 、インターバ ル時間を11 時間から12時 間に延長	全職員	12時間	始業時刻を繰 り下げるか、 特別休暇・年 次有給休暇で 休暇扱いとす る				翌日の休憩時 間を1時間プ ラスして2時 間とする	就業規則に規 定
S社 医療・福祉業 約1,400名	・看護師の健康 のため ・疲労などによ る不慮の医療 事故などを未 然に防ぐため	これまで運用 で実施されて いたものを制 度化し、2018 年4月より導 入	オンコール勤 務を行っている 看護職員		オンコール勤 務中、0時以 降に呼び出し があった場合 、翌日は有 給休暇を取得 できる				特段の措置な し	看護部内規に 規定
T社 医療・福祉業 約1,800名	健康管理、医 療の安全管理 を踏まえた労 働環境の改善		変則交代勤務 を行っている 看護職員全員	11時間	人員確保など によりイン ターバル時間 が確保されて いる		タイムカード リーダーまた はパソコンか ら勤怠管理シ ステムへの入 力		なし（制度が ほぼ完璧に遵 守されていて 違反が生じて いないため）	勤務計画表作 成基準の中に ある「勤務間 隔をあける規 則」

※これまでの検討会資料及び勤務時間インターバル制度導入事例集を基に作成

就業規則 規定例

勤務間インターバル制度を導入する場合には、以下のような就業規則の規定例があります。

① 休息時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

② 始業時刻を繰り下げる場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

③ 災害その他避けることができない場合に対応するため例外を設ける場合

① 又は②の第1項に次の規定を追加。

ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

このほか、必要に応じて、勤務間インターバルに関する申請手続や勤務時間の取扱いなどについて、就業規則等の規定の整備を行う必要があります。

勤務間インターバル制度に関する労働協約 規定例

第〇〇条 [勤務間インターバル制度]

- 1 ใดなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を設けるものとする。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、就業規則により次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、その休息時間が満了するまでの労働は免除する。
- 3 天災、事件、事故その他の不測の事態におけるやむを得ない場合、〇〇の場合については、この協定の対象外とする。

勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会 開催要綱

1. 開催趣旨

勤務間インターバル制度は、働く者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。他方、我が国では勤務間インターバル制度を導入している企業は少数にとどまっており、企業の自主的な取組を促進し、制度導入についての環境整備を進める必要がある。

こうした観点から、平成29年3月28日に働き方改革実現会議で決定した働き方改革実行計画において、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。」こととされた。

これを受け、有識者からなる検討会を開催し、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策などの検討を行う。

2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 国内における勤務間インターバル制度の導入状況などの実態や課題の把握
- (2) 諸外国における勤務間インターバル制度と運用状況の把握
- (3) 勤務間インターバル制度導入促進を図るための方策
- (4) その他

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が有識者の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において行う。
- (3) 本検討会の配付資料、議事録については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。

勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会 委員名簿

(公益代表)

いまの 今野	こういちろう 浩一郎	学習院さくらアカデミー長
こそね 小曾根	ゆみ 由実	みずほ情報総研株式会社シニアコンサルタント
こばやし 小林	とおる 徹	高崎経済大学経済学部講師
しまだ 島田	よういち 陽一	早稲田大学法学学術院教授
どひ 土肥	せいたろう 誠太郎	三井化学株式会社本社健康管理室長

(労働者代表)

おおくぼ 大久保	あきこ 暁子	日本労働組合総連合会労働条件・中小労働対策局長
さとう 佐藤	ひろや 宏哉	日本食品関連産業労働組合総連合会事務局長（第4回～）
やまもと (山本)	けんじ 健二	日本食品関連産業労働組合総連合会事務局長（第1回～第3回）
しばた 柴田	けんじ 謙司	情報産業労働組合連合会書記長
おおさき 大崎	しん 真	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員（第5回～）
なかむら (中村)	たかゆき 貴征	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員（第1回～第4回）
まつい 松井	たけし 健	UAゼンセン政策・労働条件局長

(使用者代表)

かげた 影田	こういちろう 浩一郎	本田技研工業株式会社人事・コーポレートガバナンス本部労政企画部長
して 志手	てつや 哲也	ユニ・チャーム株式会社執行役員グローバル人事総務本部長
すぎさき 杉崎	ともりのり 友則	日本商工会議所産業政策第二部副部長
ひしぬま 菱沼	たかひろ 貴裕	全国中小企業団体中央会労働政策部副部長
わじま 輪島	しのぶ 忍	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

(敬称略)

勤務間インターバル制度普及促進に向けた有識者検討会
開催経過

第1回（平成29年5月29日）：

- 勤務間インターバル制度を取り巻く状況等について（意見交換）

第2回（平成29年7月18日）

- 国内企業の取組（EU諸国の現地法人を含む。）について
- 意見交換

第3回（平成29年10月3日）

- 労働組合の取組について
- 意見交換

第4回（平成30年3月27日）

- 国内有識者からの説明
- インターバル制度導入に当たり検討すべき項目について

第5回（平成30年12月4日）

- 報告書案のとりまとめについて

EU 主要国の勤務間インターバル制度

EU 指令	ドイツ	フランス	イギリス
<p>加盟国は、すべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間の休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。 [§ 3]</p> <p>①軍隊、警察、船員、航空、道路輸送 [§ 1(3)] ②業務の特殊性から労働時間の長さが増大できない、又は労働者自身が決定する権限を有する者 ・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者 ・家族労働者 ・聖職者 ③以下の場合は適用除外(同等の代償休息期間を可能な限り認めるとは安全衛生上適当な保護の措置が条件)。 [§ 17(2)(3)(4)] ・沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・サイバー・生産の連続性を保つ必要がある業務(病院(研修医を含む)、港・空港、新聞・テレビ・ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業、研究開発、農業、乗客輸送) ・観光、郵便 ・災害等(予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事) [§ 9(39) / EEC § 5(4)] ・鉄道輸送 ・交差制労働者・清掃員 ④国レベル又は地域レベルの労働者の合意による場合における全ての活動(同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件) [§ 18] ⑤移動労働者(陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者) [§ 20]</p>	<p>労働者は、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した最低11時間以上の休息時間をとらなければならない。 [§ 5(1)]</p> <p>①管理的職責及び医長 [§ 18] ②公勤務の主任、その代理、ならびに人事案件について独自の決定権を有する公勤務の労働者 [§ 18] ③家政共同体において、その保護の下にある者と共同生活をし、この者を独自の責任で育児、介護または看護する労働者 [§ 18] ④協及及び宗教団体の礼拝の仕事を行う者 [§ 18]</p>	<p>労働終了後は、少なくとも11時間、就労することができない。 [§ L3131-1]</p> <p>①企業の役員、独立営業職員VPR(フリー)で活動するセルスマン)、住宅の管理人、家政婦、ペビエンシター ②農業、運輸業(トラック運転手)、港湾関係企業(特別の規定が適用) ③労働協約がない場合でも、労働監督官が許可した場合や、緊急時(業務上の事故処理など)</p>	<p>労働者には、24時間当たり最低でも連続11時間の休息期間が与えられなければならない。 [§ 10]</p> <p>①軍隊、警察、船員、航空、道路輸送 [§ 18] ②業務の特殊性から労働時間の長さが増大できないか、予め定められていない又は労働者自身が労働時間を決定する場合 [§ 20] ・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者 ・家族労働者 ・聖職者 ③以下の場合は適用除外(同等の代償休息期間を可能な限り認めるとは安全衛生上適当な保護の措置が条件)。 [§ 21, § 22, § 24] ・沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・サイバー・生産の連続性を保つ必要がある業務(病院(研修医を含む)、港・空港、新聞・テレビ・ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業、研究開発、農業、乗客輸送) ・観光、郵便 ・災害等(予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事) ・鉄道輸送 ・交差制労働者・清掃員 ④移動労働者 [§ 24] ⑤労働協約又は労使協定による適用除外が可能(同等の代償休息期間を可能な限り認めるとは安全衛生上適当な保護の措置が条件)。 [§ 23]</p>
<p>労働協約又はこれに基づき事業所協定において、次の特例を設けることができる。 ・医療・介護、飲食、宿泊、交通機関、放送局、農業・畜産においては、1か月又は4週間以内に他の日の休息時間を12時間以上に延長することにより調整される場合には、1時間分まで短縮。 [§ 5(2)] ・医療・介護においては、待機中に労働させることにより、休息時間の半分を超えない範囲で休息時間を短縮する場合、この短縮分を他の時期において調整。 [§ 5(3)] ・当事者の意思に關係なく生じる緊急時や非常時の一時的な労働に従事する場合 [§ 14(1)] ・それを行わないと著しい損害を及ぼさない労働に一時的不均衡を発生する場合 [§ 14(2)] ・スケジューリングの変更のできない研究、教育や医療・介護 [§ 14(2)]</p> <p>②労働協約又はこれに基づき事業所協定において、次の特例を設けることができる。 ・休息時間の短縮が必要な業務について、休息時間を2時間分まで短縮すること(調整期間内で短縮した分を調整) [§ 7(1)(3)] ・待機についての休息時間を、こうした勤務の特殊性に適合させること(休息時間の短縮した分を他の時間で調整) [§ 7(2)] ・産業において季節・天候の影響に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)(2)] ・医療・介護において患者等の福祉に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)(3)] ・公衆において業務の必要性に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)(4)]</p>	<p>①業務の増大の場合、事業委員会又は労働者代表の意見を付して労働監督官の許可を得ることにより特例を設けることができる。 [§ L3131-2, § D3131-4, § D3121-16 ~ 18]</p> <p>②労働協約により、以下の場合は休息時間を9時間まで短縮することができる。(同等の代償休息期間又は他の代償措置が条件) [§ L3131-2, § D3131-1, D3131-3, D3131-6]</p> <p>・職場と自宅が離れている又は複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・交代勤務など連続稼働する業務 ・運輸業に係る荷役等 ・日において労働時間が分割されている業務</p> <p>③労働協約により、業務の増大の場合は9時間まで短縮することができる。(同等の代償休息期間又は他の代償措置が条件) [§ L3131-2, § D3131-2, D3131-3, D3131-6]</p>	<p>①労働協約又は労使協定による特例が可能。 [§ 23]</p>	<p>特別</p>

[出典] EU PT 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査(2012年)をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成

参照法令等

○労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号（抄））
（定義）

第1条の2（略）

2 この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。

（事業主等の責務）

第2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の閑散に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

※ 下線部が改正事項

○「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）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

ト 終業及び始業の時刻に関する措置

(イ) 深夜業の回数の制限

深夜業（交替制勤務による夜勤を含む。以下同じ。）は、通常の労働時間と異なる特別な労働であり、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るためには、これを抑制することが望ましいことから、深夜業の回数を制限することを検討すること。

(ロ) 勤務間インターバル

勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。以下同じ。）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。

(ハ) 朝型の働き方

一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない場合は始業前の朝の時間帯に業務を処理する等のいわゆる朝型の働き方は、勤務間インターバルと同様の効果をもたらすと考えられることから、その導入を検討すること。

なお、やむを得ず時間外労働を行った場合は、割増賃金を適切に支払わなければならないことに留意するとともに、時間外労働をできる限り短くするよう努めること。

※ 下線部が改正事項

○ 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案に対する附帯決議（衆議院、関係部分抜粋）

7 勤務間インターバルは、働く方々の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。

○ 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案に対する附帯決議（参議院、関係部分抜粋）

13 本法において努力義務化された勤務間インターバル制度について、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な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入支援に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、1日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること。