



●「勤務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
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。

労働時間等見直しガイ
ドラインにおいては、

「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。

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
（勤務間インターバル）」
を是正することが必要で

す。

勤務間インターバル制
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。

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

祉確保措置の一つが勤務
間インターバル制度です。
「過労死等防止のため
の対策に関する大綱」で
の国の数値目標は、勤務
間インターバル制度につ
いては、労働者30人以上
の企業のうち、
①制度を知らなかった
企業の割合を20%未満に
②制度を導入している
企業割合を10%以上の実
現
（いずれも2020年
まで）
と示しており、事業者
は制度導入のさらなる推
進が求められています。

勤務間インターバル制
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）

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。

答 勤務間インターバル
制度とは、一日の勤務終
業時刻と、翌日の始業時