

勤務間インターバル制度の意味と効果的な運用方法について

ワークライフバランスのための勤務間インターバル制度の内容、並びに運用方法等を解説します。

はじめに

自民党の新総裁の発言から**ワークライフバランス**がにわかに脚光を浴びていますが、昨今の働き方改革により労働時間の短縮はますます重要視されています。ワークライフバランスのための施策の一つとして、勤務間インターバル制度の内容を解説します。

勤務間インターバル制度とは

「勤務間インターバル制度」とは、前日の勤務が終了してから翌日の勤務を開始するまでの間に、一定時間の休息（インターバル時間）を確保する制度をいいます。つまり、「**休む時間を保障する制度**」です。日本では、2019年の「働き方改革関連法」により努力義務として導入され、企業に制度導入を促す施策が進んでいます。

特に2023年以降は、育児や介護を行う労働者への支援策の一環として、勤務間インターバル制度の導入が一部義務化の方向で検討・推進されています。

EU諸国ではすでに「1日11時間以上の休息時間確保」が法的に義務づけられています。一方で日本では努力義務ながら、心身の健康確保・過労防止の観点から導入企業が増加しています。

制度導入の目的と効果

勤務間インターバル制度の最大の目的は、過重労働を防ぎ、働く人の生活と健康を守ることです。

期待される具体的な効果は次のとおりです。

- ・ 長時間労働による心身の疲労やメンタル不調の予防
- ・ 睡眠不足の改善による労働生産性の向上
- ・ 家庭生活・育児・介護など私生活との両立支援
- ・ 結果的に離職防止や人材定着につながる

特に近年勤務間インターバル制度は、ワークライフバランスと子育て支援の観点から、育児期社員への支援策の

一つとして注目されています。

法的な位置づけと助成金制度

労働時間等設定改善法により、勤務間インターバル制度は企業に対して努力義務とされています。厚生労働省では制度導入を後押しするため、次のような助成金制度を設けています。

「**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**」➡ 所定のインターバル時間を設定し、制度導入や就業規則変更、管理システム導入等を行った企業に対して助成

インターバル時間の設定例

実際に企業が導入している**勤務間インターバル時間**は、**9～11時間**が多く設定されています。たとえば、インターバルを「11時間」と設定した場合、夜22時に退勤した従業員は翌日の出勤を午前9時以降にする必要があります。

夜間シフトや交替制勤務のある職場では、勤務シフトを作成する際にインターバル時間を踏まえる必要があります。

中小企業にとっての導入メリット

勤務間インターバル制度を導入した場合、企業では次のような効果が期待できます。

- ・ 残業時間の抑制と勤務時間の見える化
- ・ 従業員の睡眠改善によるパフォーマンス向上
- ・ 「ホワイト企業」としての採用・定着効果
- ・ 育児・介護中の従業員への支援姿勢の明確化

特に若手社員や女性従業員の採用で、「働き方に配慮してくれる会社」という印象を与える点はメリットとなるでしょう。