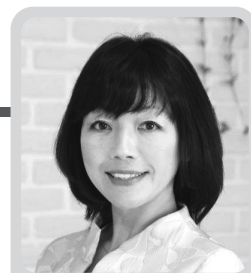


# 人事よろず相談室

アドバイザーに聞く



長谷川 まゆみ

トータルマネジメントオフィス代表  
特定社会保険労務士

～政府が検討している「勤務間インターバル規制」について～

**Q** 政府が検討している「勤務間インターバル規制」とは、どんな制度でしょうか？

またこの制度を導入する企業に助成金が支給されると聞きましたが、どんな助成金でしょうか？

**A** 「勤務間インターバル規制」について、また制度を導入した場合に支給される助成金（職場意識改善助成金）について、以下のとおり解説いたします。

## 《解説》

「勤務間インターバル規制」は、勤務終了時から次の勤務開始時までに関わらず決まった休憩時間の確保を義務づけるというもので、導入すれば過重労働の防止につながり、従業員の心身の負担を軽減できると期待されています。

長時間労働の是正という点、これまではもっぱら時間外割増率の引き上げが議論の中心でした。しかし、「働く人の心身の健康を保持する」という労働安全衛生の本来の趣旨に照らせば、労働時間に対する上限の設定こそが、より実効性の高い規制として検討されるのも納得がいきます。

すでにEU（ヨーロッパ連合）加盟国では、1993年に制定されたEU労働時間指令によって、「24時間につき最低連続11時間の休憩時間」を義務化する規制を定めています。例えば残業で午後11時まで働いたとすると、翌日の勤務は11時間のインターバルをはさんで、午前10時まで免除されることとなります。この場合、始業時間が午前9時と定められていても、9時までに出勤する必要はなく、勤務に就かなかった9時から10時までの1時間分の賃金もカットされることはありません。

しかし、日本では直ぐに規制に踏切るとは企業の負担も多く、問題もあるということで、制度導入への助成という方向になった模様です。今年の2月中旬、厚生労働省は、「職場意識改善助成金」の一環として、「勤務間インターバル導入コース」を創設し、その詳細を公表しました。

この助成金は、労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ中小企業事業主を対象として、その実施に要した費用の一部を助成するものです。助成される額は、その実施に要した費用（助成対象の経費）の「4分の3」相当額ですが、上限額が設定されています。なお、支給申請に先立って、事業実施承認申請をする必要がありますが、その受付も開始されています。受付期限は、平成29年12月15日となっていますが、国の予算額に制約があるため、期限前に受付を締め切る場合があるとのことです。

詳しくは、こちらをご覧ください。<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

なお、上記助成金という「勤務間インターバル」とは、就業規則等において「終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの」を指し、就業規則等において、〇時以降の残業を禁止、〇時以前の始業を禁止とするなどの定めのみの場合には、勤務間インターバルとは認めないこととされています。そして、助成対象となるのは、休憩時間数9時間以上の制度を設けた場合となっています。