
第4章

労働時間等設定改善法 改正部分の解説

1 勤務間インターバル制度

施行日：平成31年4月1日から

1 概要（労働時間等設定改善法 第2条 第1項）

労働者が、十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ライフ・ワーク・バランスを保ちながら働けるよう、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

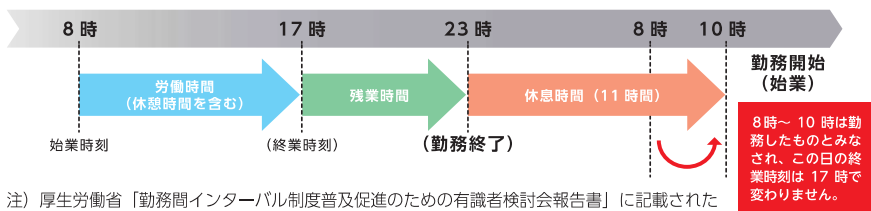
2 勤務間インターバル制度の具体的な内容

勤務間インターバル制度とは、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間の一定時間の休息（インターバル時間）を確保する仕組みのことです。

たとえば、通常の始業時刻が8時、終業時刻が17時の会社で、勤務間インターバルを11時間と設定した場合に、労働者が23時まで勤務すれば、翌日の勤務開始は10時以降にしなければなりません。

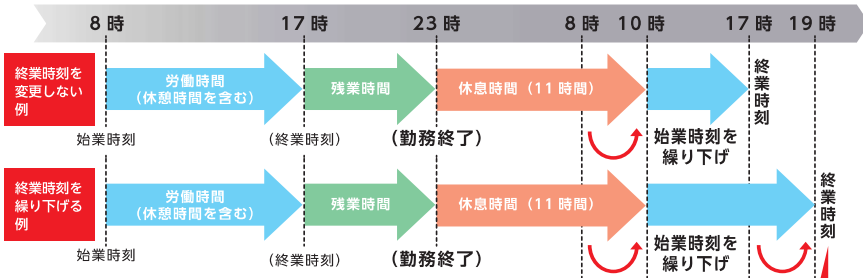
その場合、①翌日の8時から10時までの間は勤務したものとみなし、終業時刻は17時のままとする、②翌日の始業時刻を10時に繰り下げ、終業時刻は17時のままとする、③始業時刻を10時に繰り下げるとともに、終業時刻も19時に繰り下げる、などの制度とする方法があります。

【例1】 休息時間を11時間とした上で、休息時間を確保するために勤務開始時刻は10時からとなり、始業時刻の8時から10時までの時間を勤務したものとみなすもの



注) 厚生労働省「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」に記載された企業において、勤務したものとみなした時間に賃金控除を行っている例はありませんでした。

【例2】 休息時間を11時間とした上で、休息時間を確保するために始業時刻を繰り下げたもの



注) フレックスタイム制が適用される労働者については、その清算期間内において労働時間を調整している例もあります。

始業・終業時刻を繰り下げた日には、定時で帰宅させる等の取組が重要となります。

また、このような制度とする場合の就業規則の規定例は下記のとおりです。

〈就業規則の規定例〉

① 休息時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働したものとみなす場合

(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、
- 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び場合、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 休息時間と翌所定労働時間が重複したとき、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、
- 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び場合、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 上記①又は②の第1項に次の規定を追加します。

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制度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。

厚生労働省発行「ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労使の自主的な取組が重要です」より

2 取引慣行の見直し

施行日：平成31年4月1日から

企業は、他社との取引を通じて事業活動を行っていくものであるため、自社の取組みだけでは時間外労働・休日労働の削減や年次有給休暇の取得の促進などに限界が生じます。

そこで、①週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入などの短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること、②発注内容の頻繁な変更を抑制すること、③発注の平準化、発注内容の明確化など発注方法の改善を図ることなど、他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害しないよう、取引上必要な配慮をするよう努めなければなりません。（労働時間等設定改善法第2条 第4項）