

## 【参考資料 9】

過労死等の防止のための対策に関する大綱(令和3年7月30日閣議決定)(抄)

第1及び第2 (略)

第3 国が取り組む重点対策

1及び2 (略)

3 啓発

(1)～(4) (略)

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、働く者が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。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により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から、勤務間インターバル制度の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、EU(欧州連合)加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している(ただし、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。)ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、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等について、有識者と労使関係者からなる「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」を開催した。

同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行う。

なお、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、職種・業種等の特性を踏まえた効果的な取組の推進が必要であることに留意する。

(6)～(12) (略)

4及び5 (略)

第4～第6 (略)

## 【参考資料 10】

### ○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、業務の繁閑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。

#### 2~4 (略)

### ○「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。

# 「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」 概要

～勤務間インターバル制度導入に向けたポイントをとりとまとめ～

【参考資料11】

## ➤ 検討に当たっての背景等

勤務間インターバル制度は、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もの

- ・勤務間インターバルは、十分な睡眠時間や生活時間の確保に資するもの
- ・睡眠時間の多寡が健康状況や作業能力に影響を及ぼすとの研究報告
- ・法令等の整備（制度導入を事業主の努力義務として規定）

制度導入の企業割合は1.8%と低調（「平成30年就労条件総合調査」（厚生労働省））

「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）において、勤務間インターバル制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げることとされた。

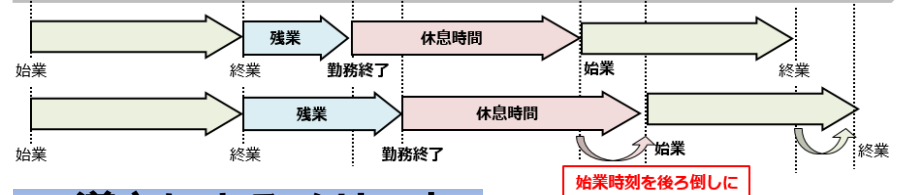
## ➤ 普及に向けた課題

- ・制度の認知度が低い
- ・制度導入の手順が分からない
- ・就業規則の整備等に係る経費負担
- ・突発的な業務が発生した際の代替要員の確保

## ➤ 普及に向けた取組

- ・導入事例集を活用し、行政機関はもとより地域の関係団体等と連携して制度の周知を行う
- ・制度導入の手順をまとめた「導入に向けたポイント」を参考に、更なる導入促進を図る
- ・助成金による導入支援を引き続き行うとともに、労務管理の専門家による相談支援を実施する
- ・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

例：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

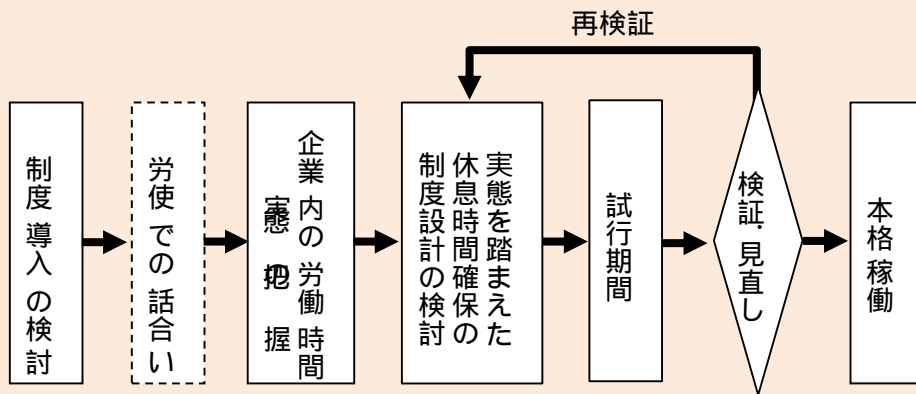


## ➤ 導入によるメリット

- ・健康維持に向けた睡眠時間の確保につながる
- ・生活時間の確保によりワーク・ライフ・バランスの実現に資する
- ・魅力ある職場づくりにより人材確保・定着につながる
- ・企業の利益率や生産性を高める可能性が考えられる

## ➤ 導入に向けたポイント

導入までのプロセス



制度導入に当たっては、導入事例（20の導入企業例を掲載）等を参考にしつつ、事業場ごとの事情を踏まえて検討してみましょう。労使での話し合いは検討の各ステップで重要です。

【各ステップにおける主な検討項目と留意事項】

- ・制度導入の検討・・・導入の目的、労使間の話し合いの機会の整備
- ・制度設計の検討・・・対象者、休息時間数、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、適用除外、時間管理の方法
- ・試行期間・・・制度の効果を検証
- ・検証・見直し・・・問題の洗い出し、必要な見直し
- ・本格稼働・・・就業規則等の整備、一定期間後の見直し

# 就業規則の規定例

勤務間インターバル制度の導入に関する規定例をご紹介します。  
下記に記載した内容のほか、必要に応じ、勤務間インターバル制度に関する申請手続や労働時間の取扱い等についても、就業規則等の規定の整備を行う必要があります。

## 1 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合【例1】

(勤務間インターバル)  
第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに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 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合【例2】

(勤務間インターバル)  
第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに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、翌日の始業時刻は、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、除外を設ける場合、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。

# 制度導入に関連するお役立ちサイト

### 働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイトの勤務間インターバル制度紹介コンテンツでは、制度を導入・運用する際のポイントをまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」、制度導入に取り組む中小企業事業主の皆さまが受けられる助成金、制度を導入している企業の事例等をご紹介します。



### 働き方・休み方改善コンサルタント

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイス等を行います。



### 働き方改革推進支援センター

各都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士等の専門家が勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイス等を行います。



### 働き方改革推進支援助成金

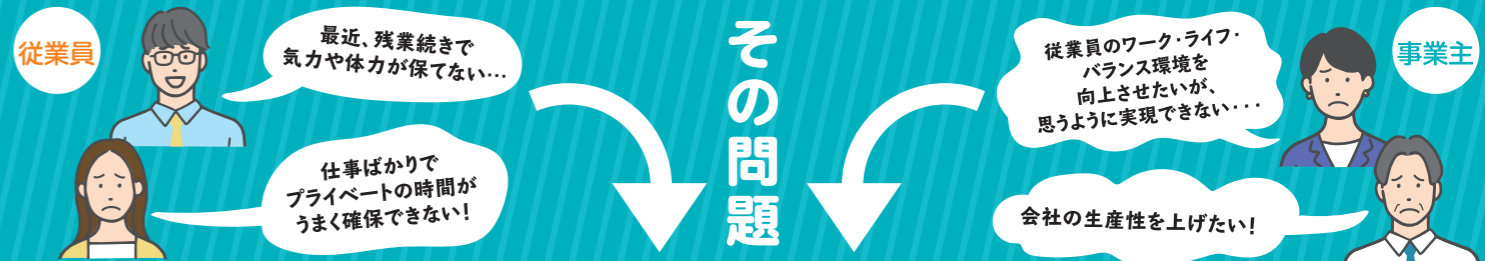
(勤務間インターバル導入コース)  
勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進させるため、中小企業事業主の皆さまを対象に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合について、その経費の一部を助成します。



# 勤務間インターバル制度が

# 従業員の働き方 休み方を変える!

勤務間  
インターバル制度の  
導入は事業主の  
努力義務です



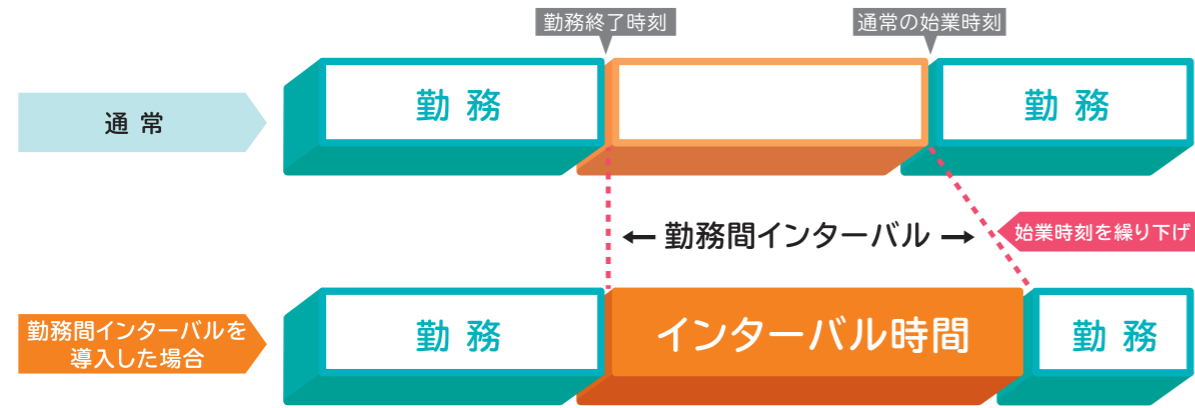
# 勤務間インターバル制度を

導入することで解決しましょう!

詳しくは中面をご覧ください 37

# 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、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。  
 「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。  
 勤務間インターバル制度を導入した場合、例えば次の図にみるような働き方が考えられます。

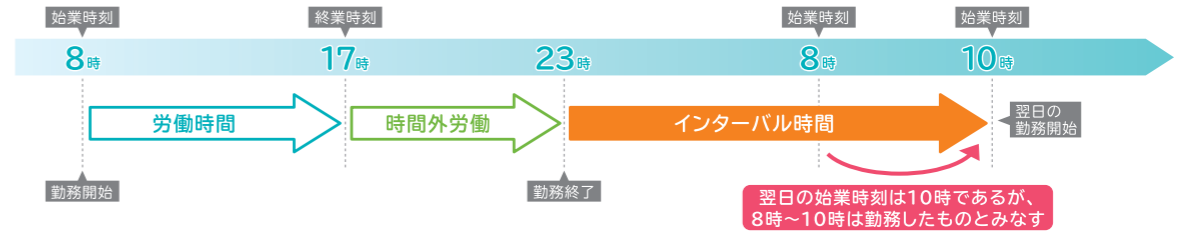


このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。  
 このように、一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

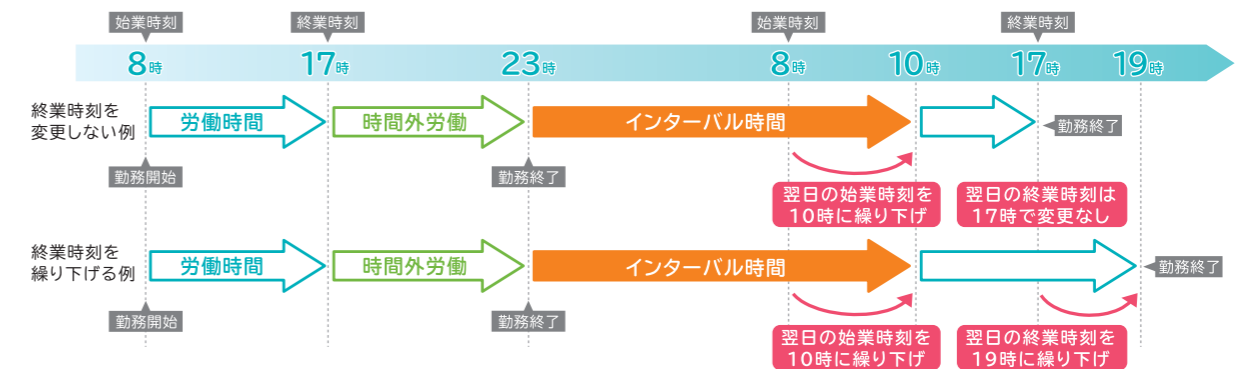
# 制度を導入している企業の例

インターバル時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合の取り扱いについては、以下の方法が考えられます（就業規則の規定例は裏面に記載しています）。

例1 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合



例2 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合



# 制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主・従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

## メリット1

**従業員の健康の維持・向上につながります。**

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

## メリット2

**従業員の定着や確保が期待できます。**

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

## メリット3

**生産性の向上につながります。**

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

## 制度導入企業の声

総労働時間が削減されたほか、従業員から「体が楽になった」「体調が良くなった」等の声が聞かれ、数値には表れない多くのメリットが考えられます。

製造業

一時40%を超えていた離職率が6%まで低下しました。この業界では珍しく入職待機者が多数出るなど、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。

福祉業

無駄な時間外労働がなくなり、その日の業務量を終業時間から逆算して決めるといったように、定時に仕事を切り上げる意識が非常に高くなりました。

小売業

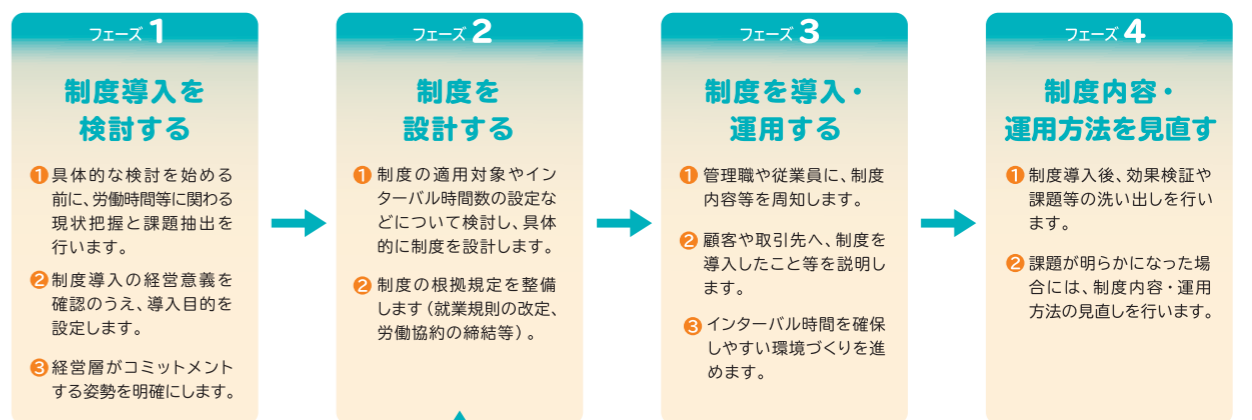
現場従業員に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取組により生産性が高まったと回答しています。

建設業

# 制度の導入・運用に向けた全体像

事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するためには、労使による話し合いを土台とした上で、次の4つのフェーズ及び、フェーズごとのステップに沿って、PDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。下図の手順をしっかりと踏むことにより、勤務間インターバル制度の着実な導入・運用が進みます。

## 労使による話し合い



詳しくはこちら

## 勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

勤務間インターバル制度を導入している企業の事例を多数盛り込み、制度を導入・運用する際のポイント等をまとめています。「全業種版」のほかに「IT業種版」及び「建設業版」があります。裏面記載の「働き方・休み方改善ポータルサイト」よりアクセス頂き、ぜひご活用ください。



(8) 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が4.6%(令和2年調査 4.2%)、「導入を予定又は検討している」が13.8%(同 15.9%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.2%(同 78.3%)となっている(第12表)。

第12表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業 <sup>1)</sup>	導入している	1企業平均間隔時間 <sup>2)</sup> (時間、分)	導入を予定又は検討している		導入予定はなく、検討もしていない	
令和3年調査計	100.0	4.6	10：57	13.8	80.2		
1,000人以上	100.0	14.5	9：55	24.8	60.1		
300～999人	100.0	7.7	10：14	21.1	71.1		
100～299人	100.0	5.1	11：05	17.5	75.9		
30～99人	100.0	3.9	11：11	11.6	83.1		
令和2年調査計	100.0	4.2	10：46	15.9	78.3		

注：1) 「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。  
 2) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由(複数回答)別の企業割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が57.4%(令和2年調査 56.7%)と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が19.2%(同 13.7%)となっている。

また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は15.4%(同 10.7%)となっている。(第13表)

第13表 勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)							
	導入予定はなく、 検討もしていない企業 <sup>1)</sup>		導入予定はなく、検討もしていない理由					
			夜間も含め、常時顧客や 取引相手の対応が必要な ため	人員不足や仕事量が多い ことから、当該制度を導入 すると業務に支障が生 じるため	当該制度を導入すると労 働時間管理が煩雑になる ため			
令和3年調査計	[ 80.2 ]	100.0	[ 7.5 ]	9.3	[ 7.5 ]	9.3	[ 7.1 ]	8.8
1,000人以上		100.0		16.3		17.9		21.9
300～999人		100.0		15.3		15.9		17.6
100～299人		100.0		11.8		10.5		12.2
30～99人		100.0		7.9		8.2		6.8
令和2年調査計	[ 78.3 ]	100.0	[ 7.4 ]	9.4	[ 9.3 ]	11.8	[ 8.5 ]	10.9

企業規模・年	導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)					
	導入予定はなく、 検討もしていない企業 <sup>1)</sup>		導入予定はなく、検討もしていない理由			
			超過勤務の機会が少な く、当該制度を導入 する必要性を感じない ため	当該制度は知っている 中でのその他の理由	当該制度を知らな かったため	
令和3年調査計	[ 46.0 ]	57.4	[ 5.3 ]	6.7	[ 15.4 ]	19.2
1,000人以上		45.2		18.5		3.0
300～999人		55.9		13.4		6.7
100～299人		57.2		8.1		13.3
30～99人		58.0		5.4		22.3
令和2年調査計	[ 44.3 ]	56.7	[ 6.6 ]	8.4	[ 10.7 ]	13.7

注：1) 「導入予定はなく、検討もしていない企業」には「導入予定はなく、検討もしていない理由」が「不明」の企業も含む。  
 2) [ ] 内の数値は、全企業に対する企業割合である。

## 【参考資料 13-2】

### 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合 （「就労条件総合調査」の特別集計結果）

「就労条件総合調査」（厚生労働省）において、民間企業における勤務間インターバル制度の導入割合が公表されている。

人事院において、同調査で「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要を感じない」と回答した企業を、集計対象から除いて算出した導入割合（以下「特別集計値」という。）は次のとおり。

#### ○ 産業大分類別導入割合（令和2年）

	公表値	特別集計値
全産業	4.2%	7.5%
鉱業、採石業、砂利採取場	2.9%	6.1%
建設業	4.7%	6.9%
製造業	3.6%	6.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.5%	6.9%
情報通信業	4.2%	7.1%
運輸業、郵便業	12.1%	14.9%
卸売業、小売業	3.5%	6.6%
金融業、保険業	6.9%	17.2%
不動産業、物品賃貸業	2.7%	5.9%
学術研究、専門・サービス業	3.7%	6.0%
宿泊業、飲食サービス業	1.6%	2.3%
生活関連サービス業、娯楽業	1.0%	1.9%
教育、学習支援業	2.1%	4.6%
医療、福祉	4.0%	9.1%
複合サービス業	0.5%	1.0%
サービス業（他に分類されないもの）	4.4%	8.3%

#### ○ 企業規模別導入企業割合（令和2年）

	公表値	特別集計値
5000人以上	20.4%	23.3%
1000～4999人	9.7%	12.7%
300～999人	7.9%	11.8%
100～299人	3.8%	6.7%
30～99人	3.7%	6.9%

#### 【参考】過去の調査結果（全産業・企業規模計）

	公表値	特別集計値
平成29年	1.4%	2.2%
平成30年	1.8%	3.1%
令和元年	3.7%	6.4%

公務における勤務間インターバル制度の国際比較

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度内容 (インターバル時間数等)	なし	・24時間ごとに連続11時間以上	・24時間ごとに連続11時間以上	24時間ごとに連続11時間以上
適用除外	(制度なし)	軍隊・警察その他市民保護サービスの特定の活動に従事する者等には適用されない	サービス・生産の継続性を要する業務及び鉄道関連業務の職員、シフト労働などについては例外を許可し得る	適用除外は以下の2つに限定 ①人や物品の保護の必要性から行う保安・監視等、行政サービスの継続性を保つ必要がある場合 ②例外的な状況下において、限定的な期間に限り、組織が適用除外にすべきと判断した場合



EU 主要国の勤務間インターバル制度に関する主な規定

	EU 指令(労働時間指令)	ドイツ(労働時間法)	フランス(労働法典)	イギリス(労働時間規則)
内容	加盟国は、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とるものとする。[ § 3]	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)]	勤務終了後は、少なくとも 11 時間、就労することができない。[ § L3131-1]	労働者には、24 時間ごとに最低でも連続 11 時間の休息期間が与えられなければならない。[ § 10]
適用除外	<p>①軍隊・警察等の特定の公務又は市民保護サービスにおける特定の活動、船員[ § 1(3)]</p> <p>②業務の特殊性から連続した労働時間が測定できない場合、労働時間が予め定められていない場合又は労働者自身が労働時間を決定し得る場合は適用除外にできる。[ § 17(1)]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者</li> <li>・家族労働者</li> <li>・聖職者</li> </ul> <p>③以下の場合には適用除外にできる(法令又は労使協定で同等の代償休息期間又は適当な保護を付与することが条件)。[ § 17(2)(3)(4)]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務地と居住地が離れている場合又は複数の職場が相互に離れている場合</li> <li>・財産や人を保護するために常駐を必要とする警備・監視活動に従事している場合</li> <li>・サービス又は生産の継続の必要性を伴う次のような場合： <ul style="list-style-type: none"> <li>-病院等、居住施設及び刑務所で提供される治療又はケアに関するサービス(研修医を含む)</li> <li>-港湾又は空港での業務</li> <li>-報道、ラジオ、テレビ、映画製作、郵便、電気通信事業、市民保護サービス</li> <li>-ガス、水道、電力、家庭ごみの収集・焼却</li> <li>-技術的な理由で作業を中断することができない業種</li> <li>-研究開発活動</li> <li>-農業</li> <li>-都市における旅客輸送</li> </ul> </li> </ul> <p>・予見可能な活動の急増がある次の場合：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-農業</li> <li>-観光</li> </ul>	<p>①管理職及び医長[ § 18]</p> <p>②官署の長、その代理、及び人事案件について決定権を有する公務被用者[ § 18]</p> <p>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、この者を自らの責任で育児、介護又は看護する労働者[ § 18]</p> <p>④教会及び宗教団体の礼拝の仕事を行う者[ § 18]</p>	<p>①企業の役員、独立営業職員 VRP(フリーで活動するセールスマン)、住宅の管理人、家政婦、ベビーシッター</p> <p>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)</p> <p>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>①船員、漁師又は軍隊若しくは警察等の特定の役務又は市民保護サービスにおける特定の活動[ § 18]</p> <p>②業務の特殊性から連続した労働時間が測定できない場合、労働時間が予め定められていない場合又は労働者自身が労働時間を決定し得る場合[ § 20]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者</li> <li>・家族労働者</li> <li>・聖職者</li> </ul> <p>③以下の場合には適用除外(同等の代償休息期間を可能な限り認める又は安全衛生上適当な保護を措置することが条件)。[ § 21、§ 22、§ 24]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務地と居住地が離れている場合又は複数の職場が相互に離れている場合</li> <li>・財産や人を保護するために常駐を必要とする警備・監視活動に従事している場合</li> <li>・サービス又は生産の継続の必要性を伴う次のような場合： <ul style="list-style-type: none"> <li>-病院等、居住施設及び刑務所で提供される治療又はケアに関するサービス(研修医を含む)</li> <li>-港湾又は空港での業務</li> <li>-報道、ラジオ、テレビ、映画製作、郵便、電気通信事業、市民保護サービス</li> <li>-ガス、水道、電力、家庭ごみの収集・焼却</li> <li>-技術的な理由で作業を中断することができない業種</li> <li>-研究開発活動</li> <li>-農業</li> <li>-都市における旅客輸送</li> </ul> </li> </ul> <p>・予見可能な活動の急増がある次の場合：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-農業</li> </ul>

	<p>-郵便事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道輸送(断続的である業務、鉄道車両上で行われる業務、又は輸送の継続性、規則性の確保が求められる業務)</li> <li>・使用者が制御できない異常で予見不可能な状況、結果不可避の例外的出来事 [89/391/EEC § 5(4)]</li> <li>・事故の場合又はその切迫した危険性がある場合</li> <li>・交替制労働者(その都度労働者のシフトが変わり、あるシフトの終了から次のシフトの開始までの間に休息期間を取ることができない場合)</li> <li>・清掃員の業務のように日において労働時間が分割されている場合</li> </ul> <p>④国レベル又は地域レベルの労働協約又は労使協定による場合等は適用除外にできる(同等の代償休息期間又は適当な保護を付与することが条件)。[§ 18]</p> <p>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>⑥海上漁船労働者[§ 21]</p>			<p>-観光</p> <p>-郵便事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害等(使用者が制御できない異常で予見不可能な状況、結果不可避の例外的出来事、事故の場合又はその切迫した危険性がある場合)</li> <li>・鉄道輸送(断続的である業務、鉄道車両上で行われる業務、又は輸送の継続性、規則性の確保が必要となる業務)</li> <li>・交替制労働者(その都度労働者のシフトが変わり、あるシフトの終了から次のシフトの開始までの間に休息期間を取ることができない場合)</li> <li>・清掃員の業務のように日において労働時間が分割されている場合</li> </ul> <p>④労働協約又は労使協定による適用除外 [§ 23]</p> <p>⑤移動労働者[§ 24A]</p>
特例		<p>①以下の特例を設けることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)]</li> <li>・医療・介護においては、待機の中に労働させることにより、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する場合には、休息時間の半分を超えない範囲で短縮可能。[§ 5(3)]</li> <li>・当事者の意思に関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)]</li> <li>・それを行わないと著しい損害を及ぼしかねない労働に一時的に従事する場合[§ 14(2)]</li> <li>・スケジュール変更のできない研究・教育や医療・介護[§ 14(2)]</li> </ul> <p>②労働協約又はこれに基づく事業所協定において、次の特例を設けることができる。</p>	<p>①業務の増大の場合、事業所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、§ D3131-5~7、§ D3121-16~18]</p> <p>②労働協約により、以下の場合には休息時間を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、§ D3131-1~6]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・保安・監視</li> <li>・交替制勤務など連続稼働する業務</li> <li>・運輸業に係る荷役等</li> <li>・日において労働時間が分割されている業務</li> </ul> <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、</p>	<p>①労働協約又は労使協定による特例が可能。[§ 23]</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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(労働協約等で設定する一定期間内に短縮した分を調整)[§7(1)3]</li> <li>・待機中の休息時間を、こうした勤務の特殊性に適應させること(休息時間の短縮分を他の時間で調整)[§7(2)1]</li> <li>・農業において季節・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]</li> <li>・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]</li> <li>・公務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]</li> </ul>	D3131-3、D3131-6]	
--	--	---	------------------	--

【出典】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(平成30年12月)」を基に人事院にて作成

## 勤務間インターバル制度の概要

新潟県総務部人事課

## 1 目的

終業の時刻から次に勤務する日の始業の時刻までの間に一定の時間を設ける制度（以下「勤務間インターバル制度」という。）を導入することにより、職員の健康の確保を図る。

## 2 インターバル時間

終業の時刻から次に勤務する日の始業の時刻までの間に設ける時間（以下「インターバル時間」という。）は、10時間とする。

## 3 対象者

一般職の職員とする。（技能労務職員及び会計年度任用職員を除く。）

## 4 勤務間インターバル制度を適用した際の勤務時間

終業の時刻から次に勤務する日の始業の時刻までの時間がインターバル時間に満たない職員の同日の勤務時間は、次の表の中から、終業の時刻に応じ、インターバル時間が経過した後の直近の区分を割り振るものとする。

最も遅い始業時刻を10時としているため、24時を超えて時間外勤務を行う場合はインターバル時間が確保できなくなる点に留意が必要であること。

区分	勤務時間	休憩時間
インターバル勤務 1 (※)	7時30分～12時00分、13時00分～16時15分	12時00分 ～ 13時00分
インターバル勤務 2 (※)	8時00分～12時00分、13時00分～16時45分	
インターバル勤務 3 (※)	8時30分～12時00分、13時00分～17時15分	
インターバル勤務 4	9時00分～12時00分、13時00分～17時45分	
インターバル勤務 5	9時30分～12時00分、13時00分～18時15分	
インターバル勤務 6	10時00分～12時00分、13時00分～18時45分	

(※) 早出勤務を実施している職員への勤務間インターバル制度適用の際に使用

## 5 適用除外

下記のいずれかに該当し、所属長が、既に割り振られている勤務時間の始業の時刻に出勤する必要があると認める場合は、勤務間インターバル制度を適用しないことができるものとする。

- (1) 業務の都合上やむを得ない場合
- (2) 家庭の都合等により本人から申し出があった場合

## 2-5

## 22 時以降の時間外勤務の原則禁止

全体	選択
○	

## 概要

- ◆ 22 時以降の時間外勤務は原則禁止とし、超えた場合は翌日における部局主管課へ報告を義務付け、必要に応じて部局長が改善を指示することとします。

## 目的・効果

- ◇ 各所属におけるマネジメントに加え、各部局レベルでのマネジメント機能を強化することで、長時間勤務の是正及び職員の業務管理と健康管理のより一層の徹底を図ります。

## 取組内容

- 時間外勤務の事前命令は、1 日 3 時間以内を基本としているところですが、業務の都合上、やむを得ず延長した場合にあっても、**22 時までを上限**とします。
- 仮に 22 時を超えた場合については、翌日における**部局主管課への報告（氏名・時間）を義務付け**、部局主管課においては適宜、部局長へも報告し、必要に応じて、**部局長より業務改善等を指示**します。

## 留意事項(Q&amp;A)

どのような場合に 22 時を超える時間外勤務行うことができますか。

- 事前に命令権者が認めた場合や、緊急又は突発的な事情等により、命令権者が事後において必要と認めた場合に限られます。

例年、繁忙期には毎日のように 22 時を超える時間外勤務がありますが、部局主管課への報告は毎日ではなく、1 週間分まとめて行ってもよいですか。

- 職員の健康管理の観点から、22 時以降の時間外勤務を原則禁止とするものであり、22 時を超えた場合は、その都度、部局主管課へ報告することにより、部局全体としての職員の業務管理と健康管理の一層の徹底が図られます。

出典：「新潟県庁働き方改革行動計画（平成30年9月）」

○新潟県職員服務規程等の特例を定める規程（抄）

（職員の健康の確保を図るための勤務時間の特例）

第二条の三

職員の時間外勤務等の命令をすることを専決する者は、終業の時刻から次に勤務する日の始業の時刻までの時間が10時間に満たない職員について、所属長が公務の運営等に支障があると認める場合を除き、同日の始業及び終業の時刻を、職員の健康の確保を図るためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間を割り振るものとする。

※ 施行日：令和元年7月1日

（試行期間：平成30年12月～令和元年6月）