

労働時間等設定改善法、労働時間等見直しガイドラインが改正され、 「勤務間インターバル制度導入」等が努力義務になりました！

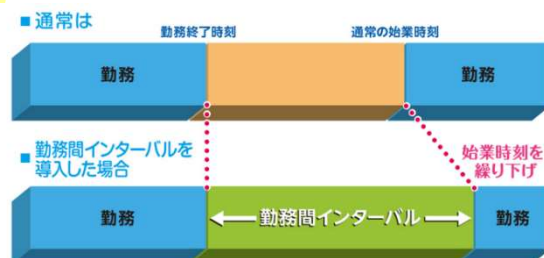
働き方改革関連法の一環として、労働時間等設定改善法、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）が改正され、勤務間インターバル制度の導入や、他の企業との取引にあたり、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないことが事業主の努力義務になりました。

今月は、勤務間インターバル制度の努力義務が規定された労働時間等設定改善法の改正について特集します。

1. 勤務間インターバル制度について

改正労働時間等設定改善法が 2019 年 4 月 1 日より施行され、勤務間インターバル制度を導入することが、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とは、1 日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みをいい、政府は、2020 年までに導入企業の割合を 10%以上とする目標を立てていますが、厚生労働省の就労条件総合調査（2018 年）では、すでに勤務間インターバル制度を導入している企業は平均で 1.8%にとどまっており、**89.1%の企業は「導入予定はなく検討もしていない」と回答**しています。



【制度導入企業の割合】

1000 人以上	5.1%
300～999 人	3.5%
100～299 人	2.1%
30～99 人	1.4%

【勤務間インターバル制度を導入しない理由】

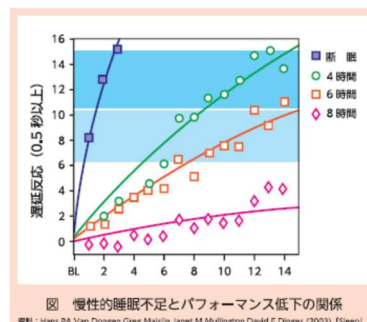
- 「超過勤務の機会が少なく、制度を導入する必要性を感じない」（45.9%）
- 「人員不足や仕事量が多く、制度を導入すると業務に支障が生じる」（9.4%）
- 「夜間も含めて顧客や取引相手への対応が常時必要」（7.9%）
- 「始業時刻の繰り下げなどで労働時間管理が煩雑になる」（6.2%）
- 「当該制度を知らなかったため」（29.9%）

● 勤務間インターバル制度について、適用除外を設けることも可能

勤務間インターバル制度を導入する際、特別な事情が生じた場合などを適用除外とすることも可能です。具体的には、次のようなものが考えられます。

- ・ 重大なクレーム（品質問題・納入不良等）に対する業務
- ・ 納期の逼迫、取引先の事情による納期前倒しに対応する業務
- ・ 突発的な設備のトラブルに対応する業務
- ・ 予算、決算、資金調達等の業務
- ・ 海外事案の現地時間に対応するための電話会議、テレビ会議
- ・ 労働基準法第 33 条の規定に基づき、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合 等

昨年 12 月に厚生労働省の有識者検討会は報告書で、長時間労働が精神疾患などの発症リスクを高めるほか、睡眠時間が短いと注意力が低下し、事故を引き起こす可能性が高まることも指摘しています。そのため、検討会は、勤務間インターバルを「8～12 時間」などと例示して導入を促しています。



2. 「時間外労働等改善助成金（勤務間インターバルコース）」について

働く者の健康確保とワーク・ライフ・バランスを実現するために、「職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」が創設されました。2018 年度からは、「時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」に改称され、働き方改革関連法の施行に伴い、**2019 年度からは、助成額が倍増**されています。以下、助成金の概要を紹介します。

（１）対象事業主 ～一定の要件を満たす中小企業事業主が対象～
労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主であること

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休息時間が 9 時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 既に休息時間数が 9 時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

（２）支給対象となる取組 ～いずれか 1 つ以上を実施すること

- ① 労務管理担当者に関する研修（研修には業務研修も含みます）
- ② 労働者に対する研修（研修には業務研修も含みます）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新※
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新※
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新※

※ 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

（３）成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

- ◆ 新規導入【対象事業主が①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバル制度を導入すること
- ◆ 適用範囲の拡大【対象事業主が②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること
- ◆ 時間延長【対象事業主が③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息時間数を 2 時間以上延長して、9 時間以上とすること

（４）支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。補助率と上限額については以下のとおりです。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息時間数 （※4）	補助率 （※5）	1 企業当たりの上限額
9 時間以上 11 時間未満	3 / 4	80 万円
11 時間以上	3 / 4	1 0 0 万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息時間数 （※4）	補助率 （※5）	1 企業当たりの上限額
9 時間以上 11 時間未満	3 / 4	40 万円
11 時間以上	3 / 4	5 0 万円

※4) 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

※5) 常時使用する労働者数が 30 名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が 30 万円を超える場合の補助率は 4/5 となります。

勤務間インターバル制度は今回、努力義務となりましたが、あまりに使用者側の導入に向けた動きが低調なら、義務化を求める声も予想されます。

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1 億円以下	100人以下
その他の業種	3 億円以下	300人以下

3. 労働時間等設定改善法について

「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定（※1）の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを旨とした法律です。

※1)「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います。

このたび、労働時間等設定改善法が改正され、新たに勤務間インターバル制度の導入に努めること、他の企業との取引に当たって、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう努めることが事業主の努力義務となるとともに、労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例が設けられました。

この法律には、事業主等の責務、労使で話し合う場の設定、労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等が規定されています。

（1）労働時間等設定改善法で規定された「事業主等の責務」

（下線部分が今回の改正で加わったところ）

＜ポイント1＞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、

- ①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
- ②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
（＝勤務間インターバル制度）
- ③年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

等の措置を講ずるように努めなければなりません。

＜ポイント2＞事業主は、その雇用する労働者のうち、

- ①その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- ②その子の養育又は家族の介護を行う労働者
- ③単身赴任者
- ④自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者

といった特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮した休暇の付与や労働時間等の設定に努めなければならないとされています。

＜ポイント3＞

事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定（短納期発注）や発注内容の頻繁な変更を行わないこと、また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することとなる取引条件を付けないことなど、取引上必要な配慮をするように努めなければならないとされています。

（2）労使で話し合う機会を設けることの重要性

こうした事業主等の責務を踏まえて、労働時間等の見直しを行っていく上では、労使で話し合う機会を設けることが重要です。

【労使で話し合う機会の例】

労働時間等設定改善委員会、労働時間等設定改善企業委員会、安全衛生委員会、衛生委員会、36協定に関する協議の場 など

【具体的な話し合いの内容例】

- ①時間外・休日労働や年次有給休暇の取得率の現状
- ②長時間労働をしている労働者の心身の健康保持や時間外・休日労働の削減方策
- ③健康面に気をつけなければならない人や育児・介護を行っている人など、特に配慮を必要とする労働者についての対応
- ④年次有給休暇の取得率の目標作り
- ⑤年次有給休暇の計画的付与制度の導入など年次有給休暇を取りやすくする具体策

このうち、一定の要件を備える「労働時間等設定改善委員会」と「労働時間等設定改善企業委員会」の決議については、労使協定を代替する効果を持つこととされています。

＜改正前の仕組み＞

労働時間等設定改善法では、**「事業主を代表する者と労働者を代表とする者を構成員とする委員会を設置する」等の体制整備を行う努力義務**を課しています。この法律では、一定の要件を満たす事業場単位の労働時間等設定改善委員会については、委員の5分の4以上の多数による決議で、労働基準法で定める労使協定を代替できるという特例を設けています。

① 委員会の要件

原則として、以下の要件を満たす必要があります。

- ・委員の半数が過半数労働組合（ないときは過半数代表者）の推薦に基づき指名されている
- ・委員会の開催の都度、議事録が作成され、3年間保存されている
- ・委員の任期、委員会の招集、定足数、議事等を内容とする運営規定が定められている

② 決議に代えることができる労使協定

- a) 1ヶ月単位の変形労働時間
- b) フレックスタイム制
- c) 1年単位の変形労働時間制
- d) 1週間単位の変形労働時間制
- e) 一斉休憩の原則の例外
- f) 時間外・休日の労働
- g) 月60時間超の時間外発生時の代替休暇
- h) 事業場外労働のみなし労働時間制
- i) 専門業務型裁量労働制
- j) 年休の時間単位付与
- k) 年休の計画的付与

※上記のうち a, c, d, h, i については、本来、労働基準監督署への届出が必要ですが、本特例を適用するときは届出を要しません。f については、原則通り届出が必要です。

＜改正後の仕組み＞ 労働時間等設定改善企業委員会の創設

改正前の労働時間等設定改善法では、「事業場単位の労働時間等改善設定委員会」についてのみ特例を認めていましたが、新たに「企業単位の労働時間等設定改善委員会」に関する規定を創設しました。

企業単位の労働時間等設定改善企業委員会が、一定の要件※を満たす場合、委員の5分の4以上の多数による決議により、以下の労使協定を代替できます。

- g) 月60時間超の時間外発生時の代替休暇
- h) 事業場外労働のみなし労働時間制
- k) 年休の計画的付与

※労働基準法の特例を受けるためには、労働時間等設定改善委員会の要件に加え、次の要件が必要になります。

- ・労働時間等設定改善企業委員会の決議に先立ち、事業場ごとの労使協定により、当該事業場における年次有給休暇の計画的付与制度については労働時間等設定改善企業委員会の審議に委ねることを定めていること

このように**「労使の話し合いの機会を設けることで、形式化されずに活発になる」**だけでなく、**「個々の事項についてそれぞれ労使協定を締結することが不要になる」**という手続き面のメリットもあります。

なお、これまで一定の要件を備えた衛生委員会や安全衛生委員会については、労働時間等設定改善委員会とみなすことができましたが、この措置は2019年4月1日より廃止されました。それにとともに、これまでまとめられた衛生委員会又は安全衛生委員会の決議の効力は、2022年3月31日まで（その前に期限がくるものはその日まで）となります。