



働き方改革推進支援

勤務間インターバル制度

制度概要・導入促進セミナー



講師：まさき社労士事務所
代表 社会保険労務士 佐藤 正樹

自己紹介



熊本県熊本市

まさき社労士事務所

社会保険労務士

佐藤 正樹

クリエイティブ出身の社会保険労務士として、柔軟な発想と実践的な人事スキルを組み合わせ、会社と社員が直面する課題を解決します。

本日の内容

- 01 働き方改革とは？
- 02 勤務間インターバル制度とは？
- 03 国が推進する法的背景と導入状況
- 04 「健康・休息」という視点
- 05 制度の仕組み、導入方法
- 06 中小企業における導入事例
- 07 導入における国の支援制度
- 08 その他、働き方関連助成金

01

働き方改革とは？

01

働き方改革とは？

課題
直面

働き方改革の背景

少子高齢化による労働人口の減少

長時間労働による健康問題

ワークライフバランスの欠如



健康で充実した生活を送りながら
生産性高く働ける社会を実現するための推進

01

働き方改革とは？「働き方改革関連法」の取組

働き方改革の主な柱

労働時間の是正

時間外労働の上限規制
(原則月45時間、年360時間)

割増賃金引上げ
(60時間超)

年次有給休暇の取得義務化
(年5日)

多様で柔軟な働き方の実現

テレワークの推進

副業・兼業の促進

フレックスタイムの拡充

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一労働同一賃金の推進

非正規雇用労働者の待遇改善

01

働き方改革とは？

働き方改革がもたらす効果

従業員の健康確保

過労やメンタルヘルス不調の予防

生産性の向上

働きやすい環境による業務効率化

人材の確保

魅力的な職場環境による採用力強化

企業イメージの向上

社会的責任を果たす企業としての評価

01

働き方改革と生産性向上（国の政策）

労働時間の削減

国の基本方針と理念

生産性を上げる

最低賃金の引き上げ

成長と分配の好循環

好循環の土台が作られつつある

長時間労働の是正

正規・非正規の格差是正

デフレ脱却

物価が上がり消費が活性化

01

雇用契約（労働契約）とは？

民法

第六百二十三条

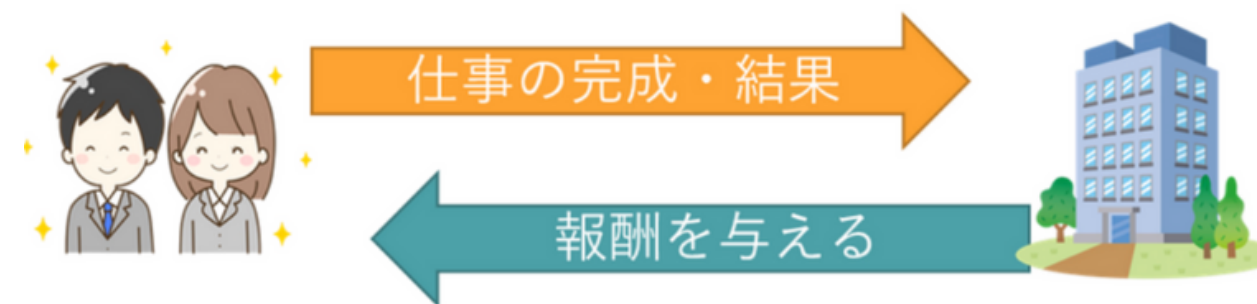
雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。



民法

第六百三十二条

請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる



01

使用者の義務・労働者の義務

使用者の義務

- 安全配慮義務
- 健康管理義務
- 職場環境配慮義務

労働者の義務

- 誠実労働義務
- 企業秩序維持義務
- 守秘義務
- 職務専念義務

01

ところで、「仕事」とは何でしょうか？

決められた業務を行うこと

役割を全うすること

スキルアップのために勉強すること

課題解決のためによく考えること

始業時から終業時まで会社にいること

自分にできることを見つけて行うこと

01

法律上の「労働」とはなにを指すのか？

使用者の指揮命令下にある時間

= 労働時間



「使用者の指揮命令に従う」こと

01

働き方改革で会社に求められていること

仕事

労働時間

どちらを削減することでしょうか？

01

働き方改革で会社に求められていること

労働時間

を、削減することが求められている。

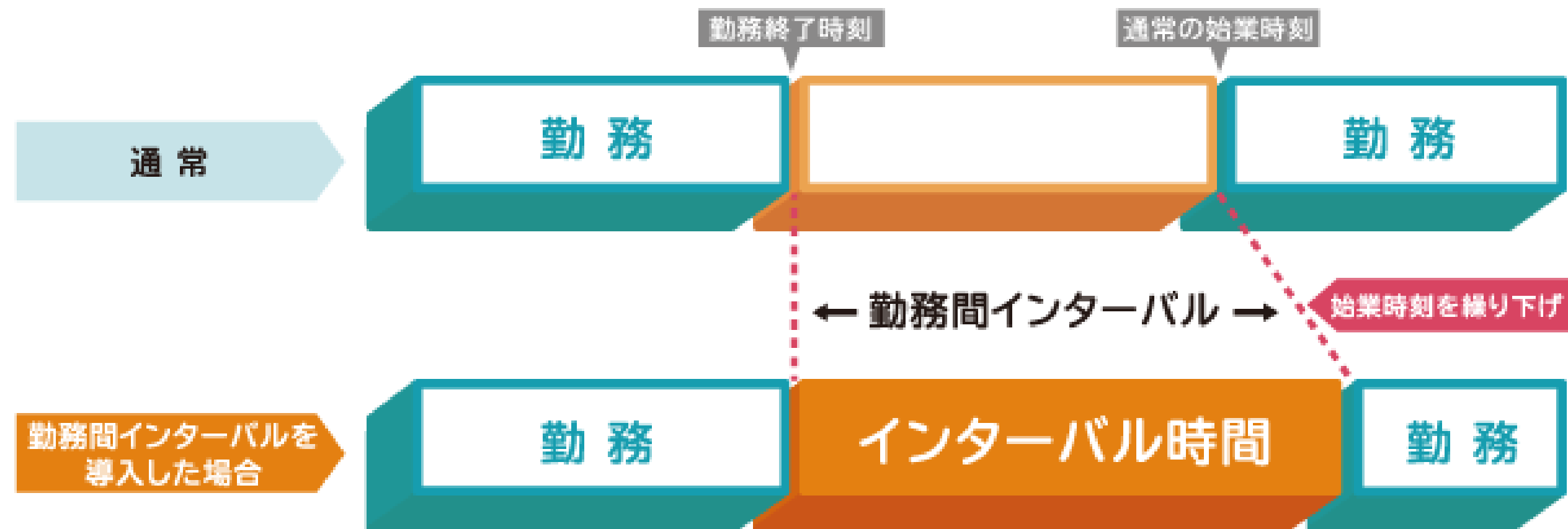
02

勤務間インターバル制度とは？

02

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。



02

勤務間インターバル制度とは

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

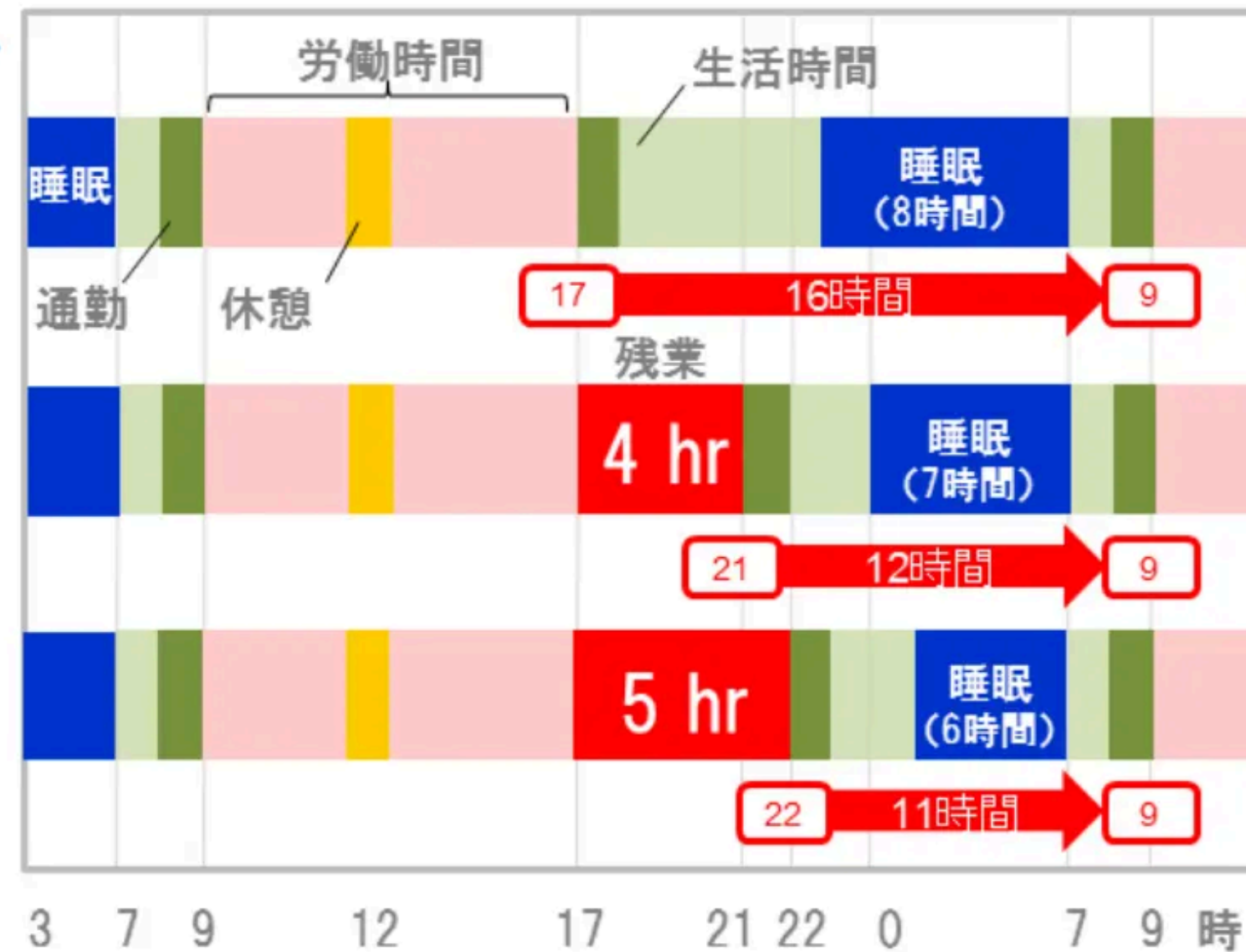
勤務間インターバル

16 時間
(14 時間)

※カッコの中は
通勤時間を引いた時間

12 時間
(10 時間)

11 時間
(9 時間)



月残業
(月20日勤務の計算)

0時間

80時間

100時間

制度を導入しても残業ができないわけではない。

02

勤務間インターバル制度 導入のメリット

01 従業員の健康の維持向上

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。

02 従業員の定着や確保

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。

03 生産性の向上

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。

03

国が推進する法的背景と導入状況

勤務間インターバルの現状

労働時間等設定改善法の改正

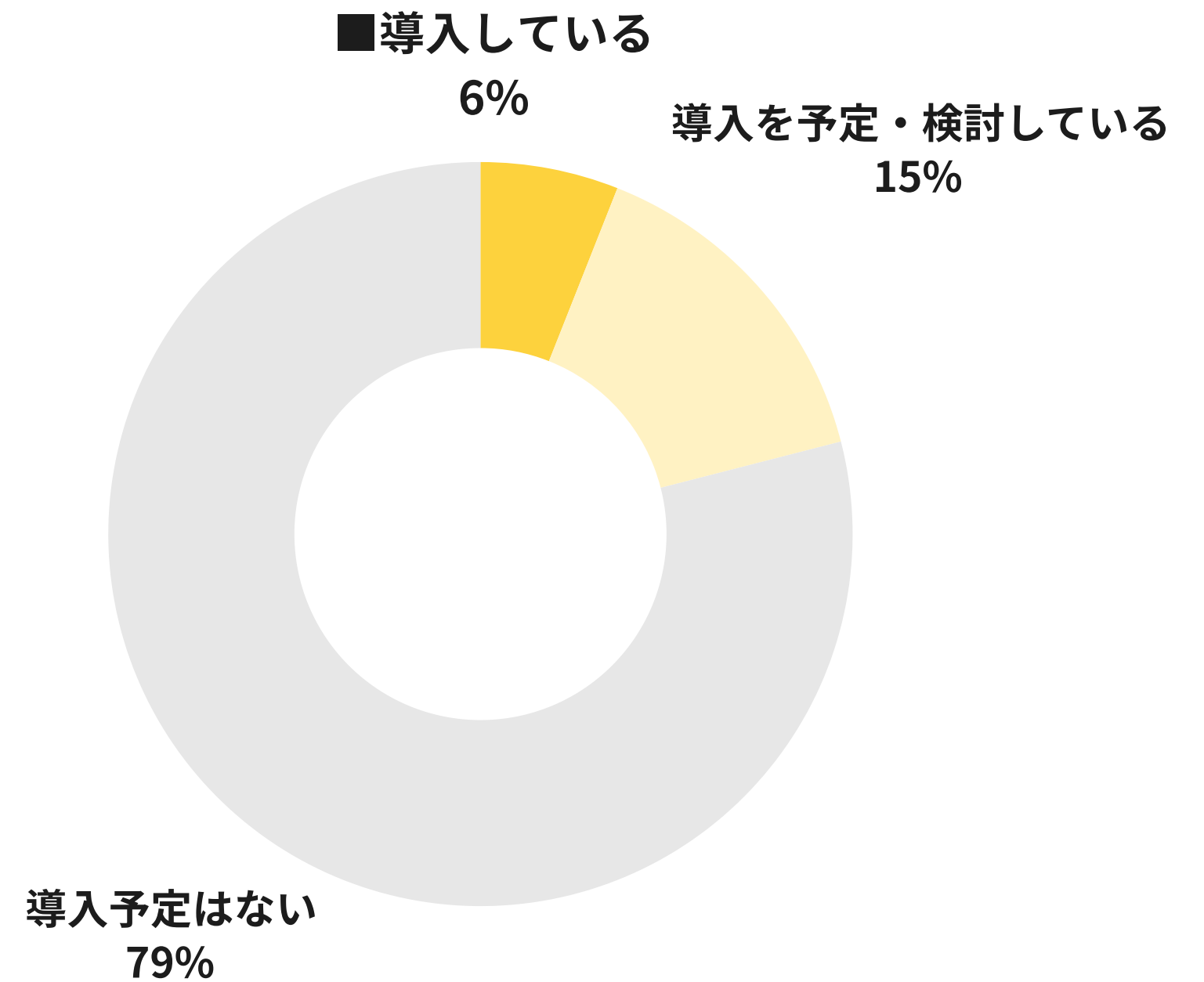
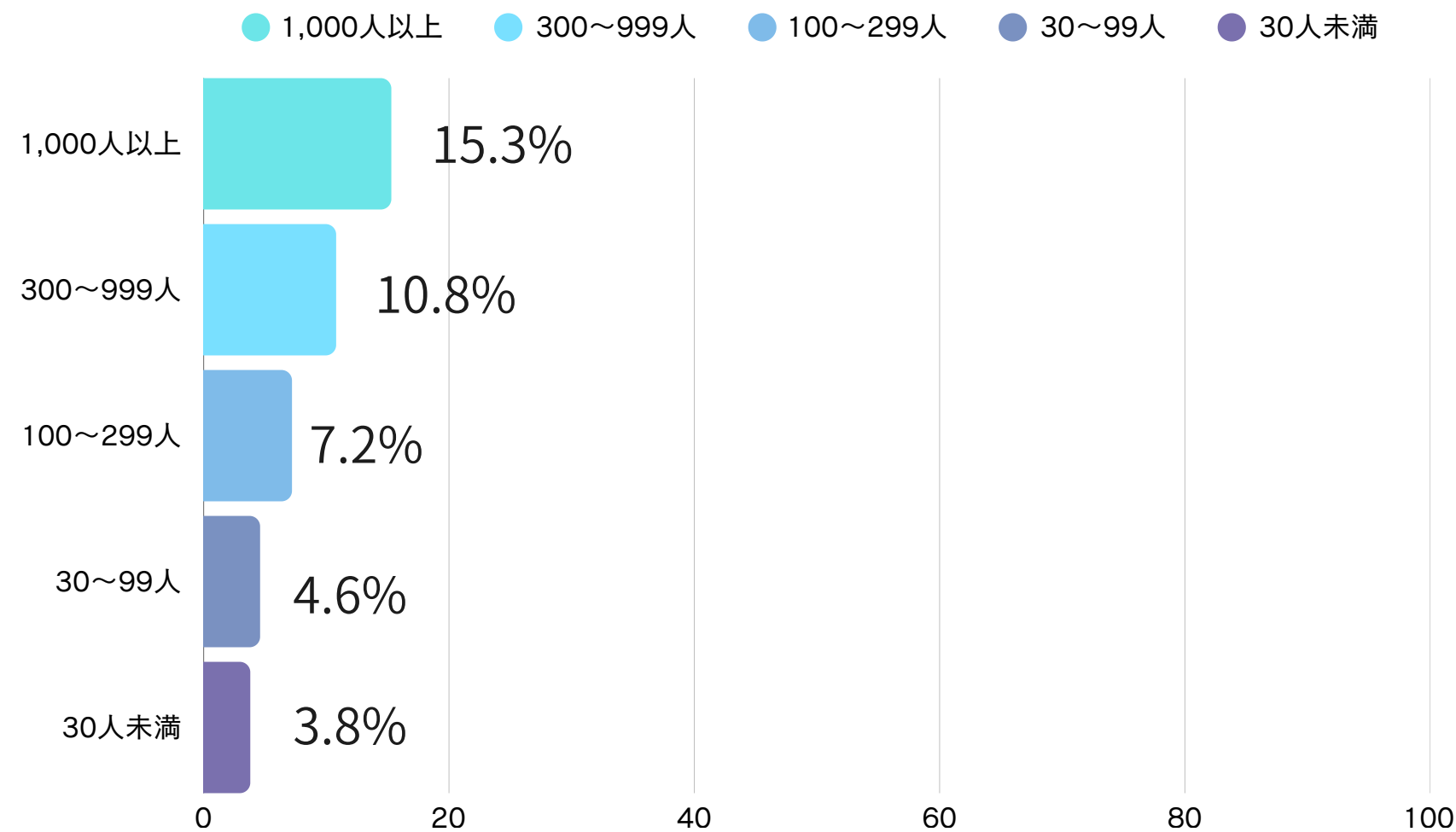
- 事業主の**努力義務**として規程
- 違反に対する罰則はなし ※今後義務化される予定
- 企業の自主的な取り組みを促進

03

国が推進する法的背景と導入状況

2025年目標は15%…

全体の導入率：5.6%
中小企業での普及が遅れている



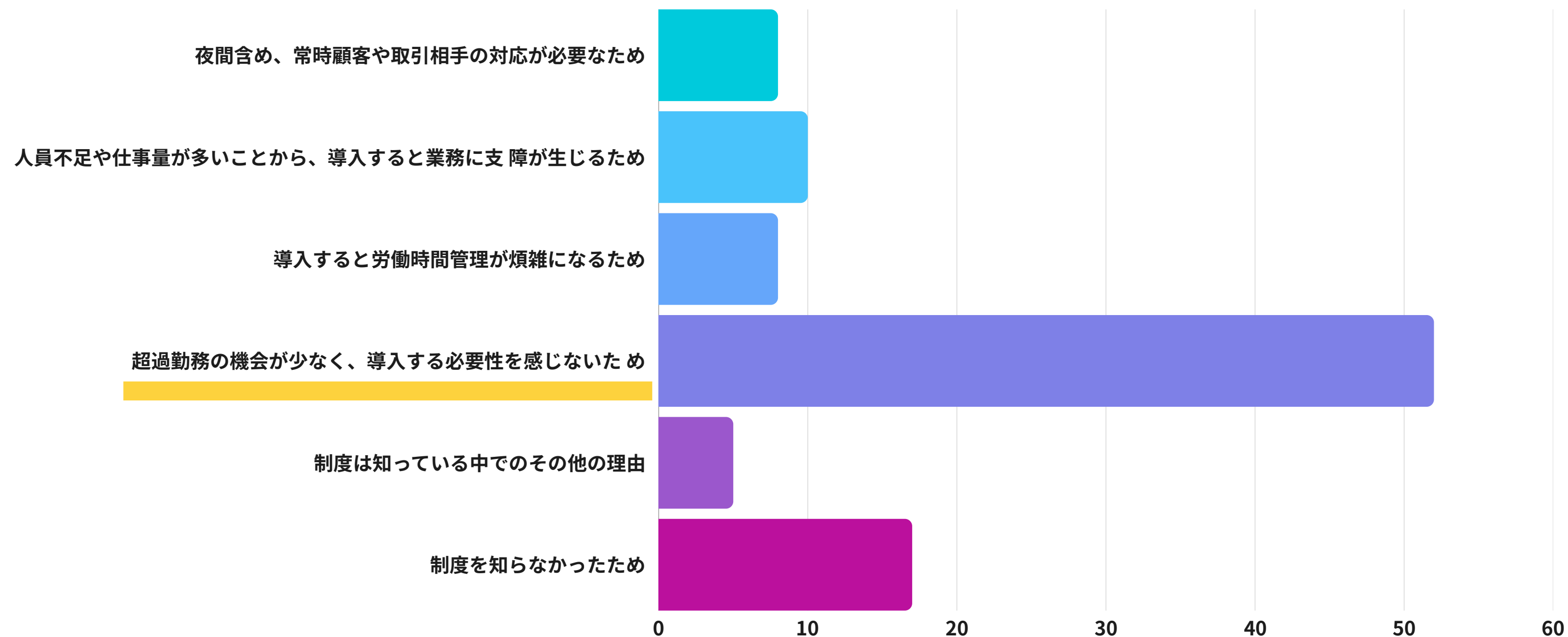
目標達成のための国の助成金制度もあります

令和6年就労条件総合調査より

03

国が推進する法的背景と導入状況

勤務間インターバルを導入しない理由



インターバルの視点を変えてみましょう

令和6年就労条件総合調査より

04

労働時間よりは「健康・休息」という視点

労働時間等見直しガイドライン

- 労働時間の短縮は進んだが、**正社員は依然として年間約2,000時間前後**で高止まり。
- 労働時間の「長短二極化」が進行し、有給休暇の取得率も50%未滿。
- 長時間労働に起因する**過労死・健康障害が高水準**で推移。

社会環境の変化

- 少子高齢化、家庭・地域活動への参加、職業能力開発など、**「働く」以外の時間**の重要性が増大。
- 経済の持続性のためには、**労働者の心身の健康と生活の充実**が不可欠。

04

労働時間よりは「健康・休息」という視点

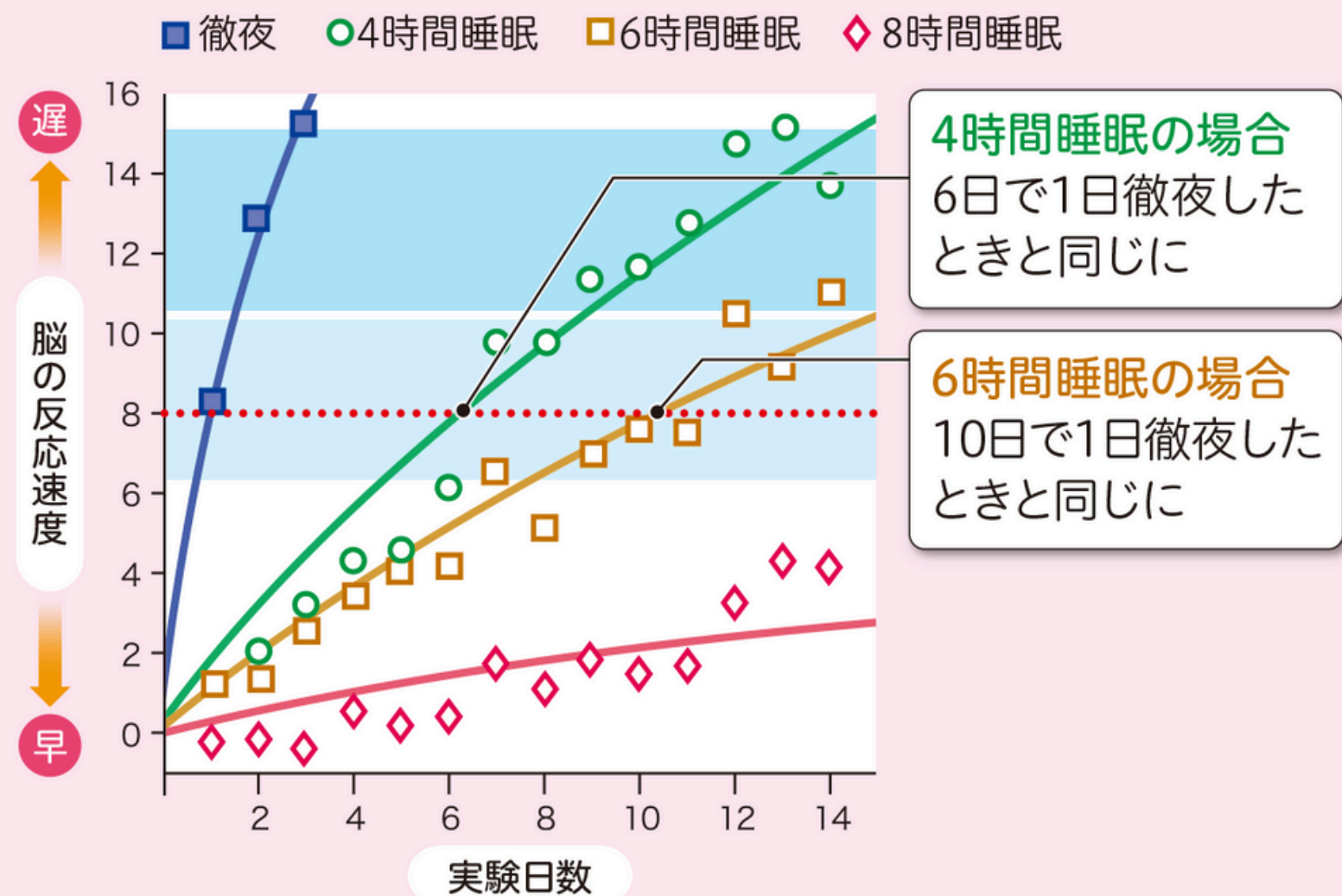
睡眠負債

日々の睡眠不足が慢性化し、借金のように蓄積された状態をいいます。

睡眠とパフォーマンスの関係

睡眠研究で知られるアメリカの実験では、睡眠負債が積み重なると、疲労が慢性化し、やがて、徹夜したときと同じ状態までパフォーマンスが低下するという結果が出ました。

■ 慢性的な睡眠不足とパフォーマンス低下の関係



資料: Hans PA Van Dongen, Greg Maislin, Janet M Mullington, David F Dinges [2003]『Sleep』より作成

全国健康保険協会愛知支部「知らない間に増えている！？眠りの借金「睡眠負債」より引用

04

労働時間よりは「健康・休息」という視点

「働き方改革」→「休み方改革」

- ・ 結果（評価）のために限界を超えて練習を続ける選手…
- ・ 監督やコーチに言われるから長時間練習を続ける選手…

会社（チーム）を勝たせ続けるためのマネジメント

優先して休息（インターバル）を取る意識醸成

業務の集中度を高め、パフォーマンス（生産性）向上に寄与



05

勤務間インターバル制度の仕組み・導入方法

例

情報通信業 Aさん**始業時間:9時 終業時間:18時****通常業務は残業1時間程度**

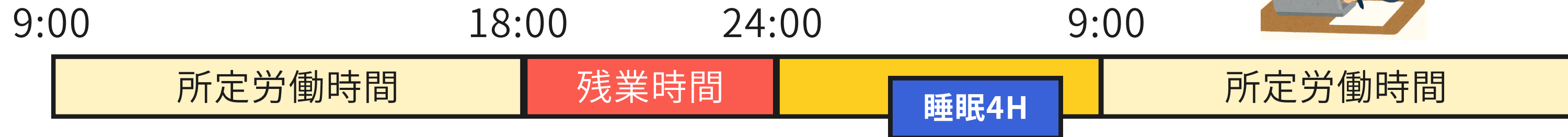
- ある日、緊急対応が入り深夜24時まで勤務をした。
- 翌日、始業時間9時に出勤するため、睡眠時間は4時間…
- 出勤はしたものの、睡眠不足で午前中はぼんやり、午後は眠くて仕事に身が入らない。



05

制度の仕組み・導入方法

通常の場合



勤務間インターバル11時間の場合

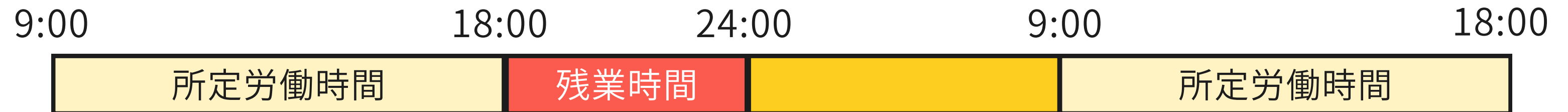
24時に退勤した場合は、翌日の出社を11時と遅らせる。



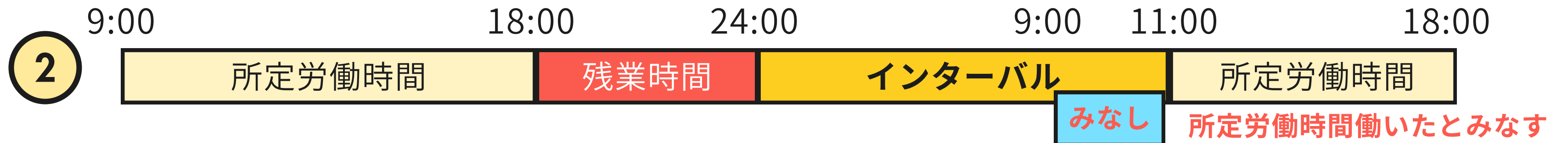
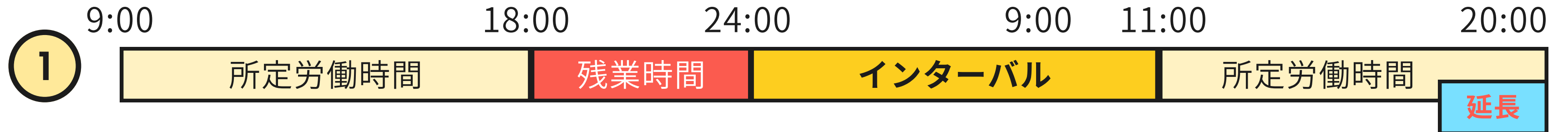
05

制度の仕組み・導入方法

通常の場合



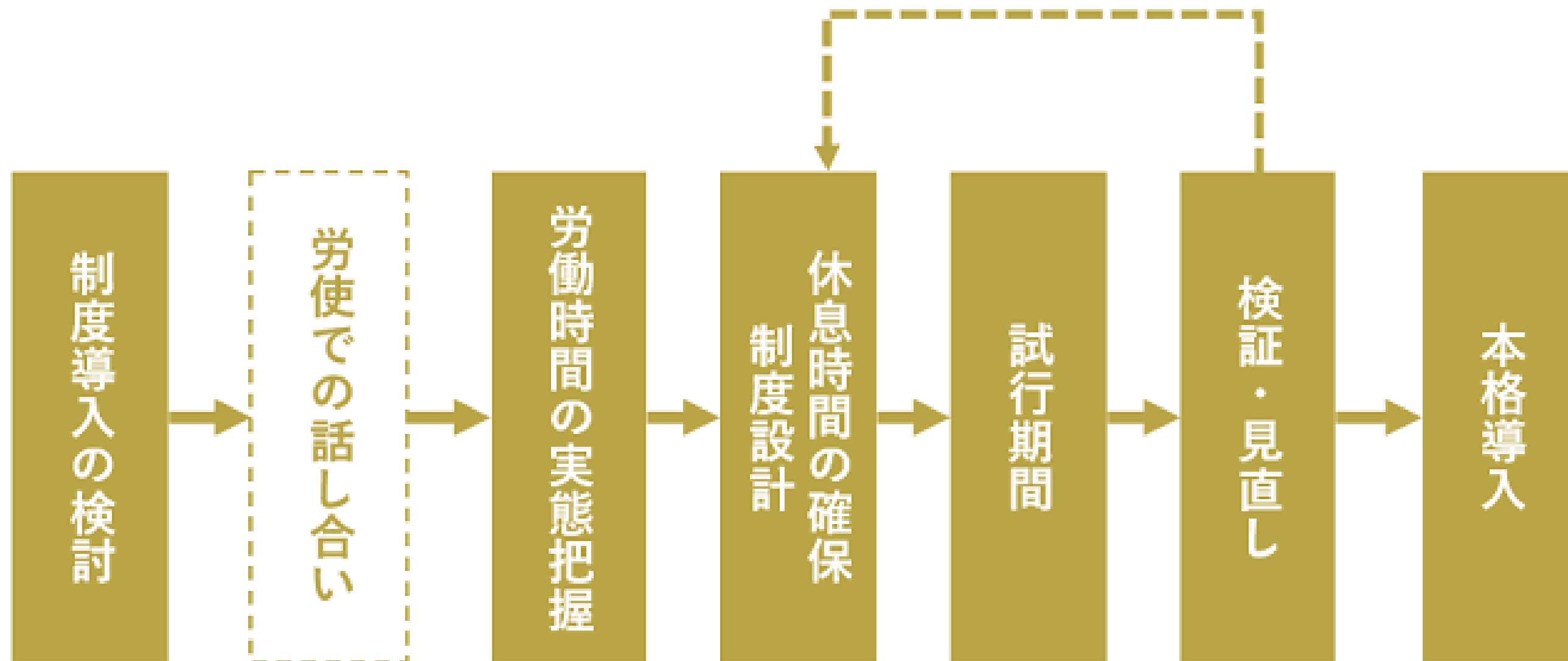
勤務間インターバルの考え方



05

勤務間インターバル制度の導入方法

労働者、勤務形態や実態に併せて考慮する



05

勤務間インターバル制度の導入方法

運用の工夫

終業が
遅れた場合

翌日の始業を
後ろ倒し

始業が
早まった場合

退勤を早める
半休取得で調整

上長判断

上長判断で
柔軟に対応

05

勤務間インターバル制度の導入方法

運用の工夫

オフィス
利用時間

20時までに制限
意識づけ

利用時間以降は
通信off

ネット遮断により
物理的に
シャットアウト

申請制度

終業後勤務は
事前申請を
必須とする

01 従業員の健康の維持向上

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。

02 従業員の定着や確保

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。

03 生産性の向上

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。

06

中小企業における導入事例

青木電気工業株式会社

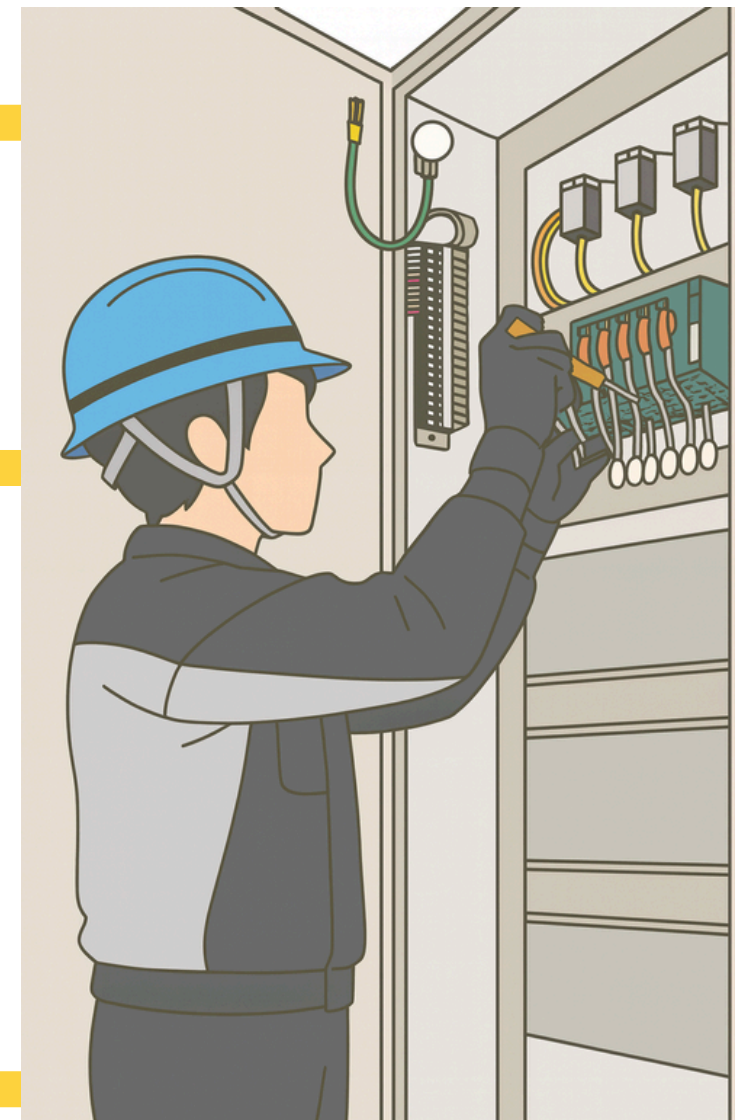
所在地：愛媛県松山市 社員数：14名 業種：建設業

取り組みの概要

- ・ 助成金を活用した勤務間インターバル制度（11時間）の導入。
- ・ 社員の健康管理と働きやすい職場環境の整備を目的に導入。
- ・ 最低11時間の休息時間を確保。
- ・ 厚生労働省の助成金を活用し、スムーズな制度運用を実現した。

現状とこれまでの取り組みの効果

- ・ 健康管理と生産性の向上
- ・ 勤務間インターバル制度の導入や時間外労働削減により、社員の心身の疲労回復が進み、作業効率や職場全体の生産性向上に繋がってる。



特定非営利活動法人葵の森葵の森あっとほ～む大網

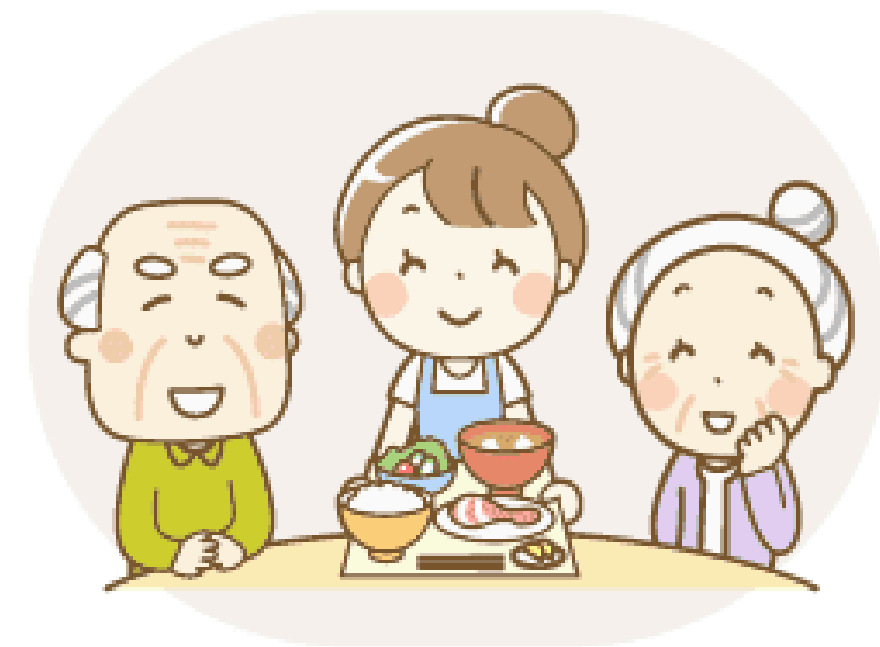
所在地：千葉県大網白里市 社員数：20名 業種：介護

取り組みの概要

高齢の従業員が多く、負荷軽減のため運用開始。
長く働いてもらえるように、働きやすい環境に配慮。

現状とこれまでの取り組みの効果

平均勤続年数が長くなった。
採用時に他所と検討して入社する人もいる。
職員採用の面でプラス。



奥武建設工業株式会社

所在地：福井県福井市 社員数：36名 業種：建設業

取り組みの概要

- ・ インターバル時間は9時間、全従業員に適用。
- ・ インターバルが確保できない場合、翌日を会社都合の休日とする。
- ・ 建設業の特性上、社長・役員が取引先へ丁寧に説明し、制度への理解と協力を促進した。

現状とこれまでの取り組みの効果

- ・ 従業員それぞれが時間を意識し、工程管理や時間管理を徹底した結果、時間外労働が大幅に減少した。
- ・ 健康・採用への好影響: 従業員の健康意識が向上した。
- ・ 会社の取り組みが評価され、採用活動も順調に推移している。



株式会社ミリオンバリュー			
IT ツールの活用やタスクベースの評価制度の導入で、業務効率性とスタッフの健康管理・生産性向上を実現			MillionValue
所在地	千葉県柏市	業種	情報通信業
設立年	2010 年	全従業員数	6 名（2025 年 2 月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2010 年（会社設立時）	
	インターバル時間：	11 時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	社内規程（名称：働き方ガイドラインの運用）	

引用：働き方・休み方改善ポータルサイト

大洞窟の宿 湯楽亭

従業員の健康と働きがいを大切にした
短時間勤務のシフト制導入とインターバル時間の確保




所在地	熊本県上天草市	業種	宿泊業（旅館）
設立年	1974 年	全従業員数	13 名（2024 年 3 月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2021 年 4 月	
	インターバル時間：	10 時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	制度の運用	

引用：働き方・休み方改善ポータルサイト

森口製粉製麺 株式会社

職人の働き過ぎを防止するために、勤務間インターバル制度を導入。全従業員の健康確保にも寄与



所在地	兵庫県たつの市	業種	その他の食料品製造業 (小麦粉 2 次加工品製造・販売)
設立年	1948 年	製造現場における 交替制勤務の状況	日勤勤務 (夜勤なし)
全従業員数	29 名 (2022 年 4 月現在)		
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2019 年 11 月	
	インターバル時間：	11 時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	就業規則	

引用：働き方・休み方改善ポータルサイト

ありがとうございました

義務化される予定の勤務間インターバル制度
いち早く導入されませんか？