

勤務間インターバル制度: 健やかな働き方の新ルール

1. はじめに: なぜ今「休み方」の改革が必要なのか?

少子高齢化による労働人口の減少、そして後を絶たない長時間労働に起因する健康障害。現代の日本企業が直面している課題は極めて深刻です。こうした背景から推進される「働き方改革」ですが、その本質は単なる「時短」ではありません。

「働き方」から「休み方」への視点変更

私たちが目指すべきは、単に労働時間を削ることではなく、「健康で生産性高く働ける社会」の実現です。その核心を突くポイントは以下の3点に集約されます。

- ・ **従業員の健康確保:** 過労やメンタルヘルス不調を未然に防ぎ、長く活躍できる土台を作る。
- ・ **生産性の向上:** 「集中して働く時間」と「しっかり休む時間」のメリハリが、アクトプットの質を高める。
- ・ **人材の確保と定着:** 「休めない職場」からは人が去る。魅力的な「休み方」が最強の採用武器になる。

「労働」と「報酬」の本質: 二つの契約から見る

私たちが結ぶ「仕事」の契約には、法律上二つの大きな概念があります。

民法第623条(雇用): 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。

民法第632条(請負): 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。

雇用関係においては、単に「結果」を出すだけでなく、労働者が「使用者の指揮命令下」で働く義務を負います。だからこそ、会社には従業員の命と健康を守る「安全配慮義務」が課されているのです。双方がこの義務を果たすことこそが、健全な経営のスタートラインです。

労働の本質を確認したところで、次は具体的な「休息のルール」である勤務間インターバル制度の正体に迫りましょう。

2. 勤務間インターバル制度の仕組み

勤務間インターバル制度とは、「終業時刻から翌日の始業時刻までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する」仕組みです。

「通常」vs「制度導入後」の比較

深夜 24 時まで残業が発生した場合、翌朝のパフォーマンスはどう変わるでしょうか。

比較項目	制度がない場合(通常)	制度導入後(11 時間設定)
前日の退勤時刻	深夜 24:00	深夜 24:00
インターバル時間	9 時間(移動・食事等含む)	11 時間(完全確保)
翌日の始業時刻	朝 9:00(通常通り)	朝 11:00(後ろ倒し)
脳の状態と睡眠	4 時間睡眠(脳に霧がかかった状態)	6 時間以上(脳がリセットされ覚醒)
リスク・成果	ミス・事故の危険大	高い集中力とパフォーマンス

「労働」と「休息」の境界線: オフラインになる権利

法律上、労働時間とは「使用者の指揮命令下にある時間」を指します。つまり、インターバル時間は「指揮命令から完全に解放された時間」でなければなりません。会社からの連絡を遮断し、心身を完全にオフにする。この「オフラインになる権利」の確立こそが、制度の根幹です。

制度の仕組みはシンプルですが、この「数時間の差」が私たちの脳と体に魔法のような変化をもたらします。

3. 科学で見る「休息」の重要性: 睡眠負債の恐怖

日々のわずかな睡眠不足が、まるで借金のように蓄積していく状態を「睡眠負債」と呼びます。

睡眠不足とパフォーマンスの関係: それは「酔っ払い」と同じ

「少し寝不足なだけ」と甘く見てはいけません。4時間睡眠が続いた脳は、生物学的には**「徹夜明け」や「お酒を飲んだ状態」**で出社しているのと変わらないのです。

- **4時間睡眠を6日継続:** 脳の反応速度は「1日徹夜」と同じレベルまで低下。
- **6時間睡眠を10日継続:** これも「1日徹夜」と同じパフォーマンスしか出せません。

この状態で仕事を続けることは、本人の努力不足ではなく、脳が物理的に機能不全を起こしている状態です。

スポーツにおける「マネジメント」としての休息

野球に例えてみましょう。勝利を急ぐあまり、選手に24時間練習を強いる監督がいたらどうでしょうか。その選手は早晚怪我をし、チームは敗北します。

- **選手(従業員):** 結果のために限界を超えようとしてしまう。
- **監督・コーチ(会社):** チームを勝たせ続けるために「休ませる」のが仕事。

「働き方改革」とは、すなわち「休み方改革」です。会社がマネジメントとして戦略的に休息を管理すること。それが、ビジネスという長期戦を勝ち抜く唯一の道なのです。

睡眠不足が「徹夜状態」と同じパフォーマンスしか出せないことがわかった今、この制度を導入するメリットを改めて整理してみましょう。

4. 制度導入がもたらす「3つの幸福(メリット)」

勤務間インターバル制度の導入は、従業員だけでなく会社全体に「幸福な循環」をもたらします。

1. 従業員の健康維持・向上

2. 生産性の向上
3. 人材の確保と定着

素晴らしいメリットがある一方で、実際に導入するにはどうすればよいのでしょうか。現実的な運用の工夫を見ていきましょう。

5. 実践！勤務間インターバルの導入と運用の工夫

導入のステップ(7つのプロセス)

1. 制度導入の検討：経営層による強い意思決定。
2. 労使での話し合い：現場の不安や課題を吸い上げる。
3. 労働時間の実態把握：現状、どの程度のインターバルがあるか可視化。
4. 休息時間の確保・制度設計：目標時間(例:11時間)を決定。
5. 試行期間：実際の運用で不具合を検証。
6. 検証・見直し：課題を修正し、ルールを最適化。
7. 本格導入：就業規則等に明記し、社内に周知。

運用の具体策(アイディア集)

課題(現場の困りごと)	具体的な解決策(運用の工夫)
残業で終業が大幅に遅れた	翌日の始業時刻を自動的に後ろ倒しにする。
始業を早める必要がある	退勤をその分早めるか、半休取得で調整する。
自宅でのサービス残業が心配	利用時間外のネットワーク遮断、PC 強制シャットアウト。
ダラダラと残業してしまう	終業後の勤務を「上長への事前申請制」にする。
管理が煩雑になりそう	クラウド勤怠管理システムを導入し、自動計算させる。

工夫次第で、どんな職場でも導入は可能です。実際に成功している企業の事例を見て勇気をもらいましょう。

6. 中小企業における導入事例(ケーススタディ)

建設業: 奥武建設工業(福井県)

- **取り組み:** 全従業員に9時間のインターバルを適用。
- **独自のルール:** 「インターバルが確保できない場合、翌日は会社都合の休日(出勤停止)とする」という徹底した運用。
- **成功の鍵:** 社長・役員自らが取引先へ出向き、制度への理解と協力を直接依頼。結果、工程管理の意識が高まり時間外労働が大幅に減少。

介護・福祉: NPO 法人 菓の森(千葉県大網白里市)

- **取り組み:** 高齢の従業員が多い現場の負荷軽減を目的に導入。
- **効果:** 「無理なく長く働ける環境」が地域で評判となり、平均勤続年数が向上。採用面でも他社との差別化に成功。

宿泊業: 湯楽亭(熊本県)

- **取り組み:** 10時間のインターバルを確保。
- **工夫:** 短時間勤務のシフト制を組み合わせることで、シフト制特有の「遅番から早番」への切り替え負荷を軽減し、従業員の働きがいを向上。

これらの企業が最初の一歩を踏み出せたのは、国の強力なバックアップがあったからです。

7. あなたの挑戦を支える支援制度

国は、勤務間インターバル制度を導入する中小企業を金銭面・知識面でバックアップしています。

助成金の活用(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」では、環境整備にかかった経費の一部が助成されます。

- **助成率: 原則 3/4**
 - ※常時使用する労働者が 30 人以下で、設備・機器導入費が 30 万円を超える場合は 4/5 に引き上げ。
- **上限額(1 企業当たり)**
 - 新規導入の場合: 100 万円 ~ 120 万円(休憩時間設定による)
 - 適用範囲拡大・時間延長の場合: 50 万円 ~ 60 万円
- **賃金引上げ加算**
 - 事業場内で賃金引上げを実施した場合、上限額に最大 240 万円 ~ 360 万円(30 人以下の場合は加算額が 2 倍)が上乗せされます。

助成対象となる 7 つの取り組み

1. **研修:** 労務管理担当者や労働者への教育。
2. **周知・啓発:** 制度内容のパンフレット作成など。
3. **コンサル:** 外部専門家による制度設計アドバイス。
4. **規則作成:** 就業規則・労使協定の作成・変更。
5. **人材確保:** 採用力を高めるための広報活動。
6. **ソフト・機器:** 勤怠管理システムやデジタル運行記録計の導入・更新。
7. **能率向上:** 労働生産性を高めるための設備・什器の導入(例: パワーアシストスーツ等)。

相談窓口の情報

全国の「働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士などの専門家に無料で相談できます。

- **勤務間インターバル特設ポータル:** <https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>
- **働き方改革特設サイト:** <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp>

8. おわりに: 健康な働き方の未来へ

勤務間インターバル制度は、決して「仕事を楽にするためのサボり」ではありません。労働者の命を守り、脳の最高のパフォーマンスを引き出し、企業の持続的な成長を確かなものにするための「未来への投資」です。

現在は努力義務ですが、今後義務化される可能性も高まっています。時代の先を行く企業として、従業員が安心して眠りにつき、笑顔で翌朝のスタートを切れる職場を作つてみませんか？

「まずは 9 時間からでも。あなたの職場で『心地よい休息』のルールを話し合ってみませんか？」