

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2018/11/10

VOL.86

● インターバル制度ご存知ですか？

時間外労働のカウントは、足し算であり、引き算は出来ません。つまり、夜遅くまで残業をやったので翌日の就業時間を短縮したとしても、時間外労働時間数は、**相殺されないのです。**

時間外労働を減らすには、単純に「**やらない・やらせない**」のが一番ということになるのですが、どうしても時間内に終わらずに残業となってしまうことは十分に考えられます。ときには、夜遅くまで…となってしまうケースも発

生するでしょう。

この場合、翌日の朝、いつもと同じ時間に会社に出社するとなるとゆっくり身体を休ませることが出来ないといったことがあります。前日遅くまで働いた上に、ゆっくり休めていないとなると翌日の仕事ぶりに影響が出ることも考えられます。このような時に有効となるのが、「**インターバル制度**」です。

1. インターバル制度とは

「インターバル制度」とは、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時間を確保する制度です。前述の例のように夜遅くまで働いたので、「明日の朝は、いつもよりゆっくり出社していいよ！」ということです。

この制度は、**労働者の生活や睡眠時間を確保することが目的**です。どうやら、日本人の睡眠時間は先進諸国の中で最下位とのこと。寝不足は、うつ病や認知症のリスクを増加させると考えられています。私が通院している病院の医師は、「その日の内には寝るようにして、睡眠時間は、1日7時間が目標！」といつも言われています。

2. インターバル（休息時間）はどれくらい必要？

インターバル＝休息時間を何時間確保すれば良いのかといった質問を受けることがあります。現在、日本では休息時間については、特に**制約はありません**が、すでに導入されているEUでは、最低連続 11 時間の休息が定められています。また、厚生労働省では、インターバル制度導入に伴う費用の一部を助成する制度があります。その制度においては休息時間は「9 時間以上」が対象となっています（時間外労働等改善助成金（勤務間インターバルコース））。

例えば、始業時刻が 9:00 の企業が、休息時間を「11 時間」とした場合、①終業時刻が「21:00」のケースでは、翌日の始業時間 9:00 までの間は、

ます。

寝不足が、うつ病や認知症のリスクを増加させるとなると、翌日の仕事ぶりに影響が出るレベルの話ではありません！

睡眠時間の確保は労働者の健康を守るためにも重要なこととなるのです！！

例えば、通勤時間が 1 時間と考えると「2 時間残業」すると、退社時刻は 20 時。1 時間かけて自宅に着くと 21 時。寝るまでに 3 時間程の時間を過ごすことが出来ます。これくらいあればゆっくりとお風呂も入れるし、1 日 7 時間の睡眠時間を確保することができます。これが理想です。

「12 時間」となっているので「11 時間」の休息時間は確保できています。

②終業時刻が「23:00」のケースでは、翌日の始業時刻 9:00 までの間に休息時間は「10 時間」しか確保できていません。この場合には、出社時間を**1 時間繰り下げて「10 時」とすることで 11 時間の休息時間を確保**することとなります。

休息時間を確保するために、繰り下げた 1 時間の取扱は、その時間帯についての労働を免除とするか、終業時刻も 1 時間繰り下げるかの方法が考えられます。なお、労働を免除とした場合の賃金は、無休でも構いません。その他インターバル制度の詳細はこちらをご覧ください。

<https://www.recoru.in/blog/column/interval>

● 働き方改革は『負担』ばかりか!?

「適正な労働時間の把握」「時間外労働の抑制」「年次有給休暇の取得促進」等々、「働き方改革」を推進していくにあたっては、中小企業にとっては負担となることも多いでしょう。

しかしながら、労働者にとって働きやすい職場を提供することは、これからの企業経営を考える中で重要な要素となってきます。特に、大企業と同じような賃金等の処遇を提供することが困難な中小企業は、「働き方改革」を推進し、「魅力的な企業」となり、労働者から「選ばれる企業」とならなければ、人材確保競争には勝てません。

中小企業における「働き方改革」を実践して、女性の働きやすい職場づくりを実現した結果、従業員満足が高まり、人材の定着につながった事例をご紹介します。

(1) 課題・背景

地方都市にあるオフィス家具製造業(従業員規模 60 名)は、新卒者や業務繁忙期における臨時従業員の採用が難航したため、これまでの男性をターゲットとしていた採用を見直し、女性を積極的に採用することとしました。

(2) 取り組み内容

工場を見学させてもらおうと、力仕事はほぼなく、女性が働くことは充分可能であると考えられました。しかし、女性専用トイレは事務所内にあるものの、工場内には設置されていない点、また女性用の更衣室が設置されていない点が、女性が働くうえでの課題となることを指摘しました。そして、これを改善するために「女性活

躍加速化助成金」を活用しました。

これらの取り組みなどにより、県が実施している「男女共同参画推進宣言企業」の認定を受けることができ、県知事から認定証が授与されました。主な宣言内容は、①残業時間の削減に向けた取組み(勤務間インターバル制度の導入)、②就業時間中に外出(中抜け)できるよう時間単位有給休暇の設定、③女性社員の管理職への積極登用、④社員がコミュニケーションを図りやすくするためのレクリエーション等の実施などです。

(3) 成果

高卒女性を1名ずつ2年連続で採用することができました。送り出し先の高校で「男女共同参画推進宣言企業」の認定を受けたことを伝えると、安心して生徒を送りだせますとのコメントをいただくことができました。

また、業務繁忙期には、女性派遣労働者を採用することができ、製造部門で勤務する女性社員が7名となりました。

結果として、社員旅行の参加率が向上し、社員間のコミュニケーションが円滑になり、活気あふれる職場をつくることができました。

このように、企業の悩みを改善することで、中小企業における「働き方改革」の推進につながるのではないのでしょうか。この事例以外にも、貢献した社員が育児休業を取りたい、病気の治療と仕事を両立したいなど、労働者の「働きたい」に応えることが「魅力的な企業」への一歩となるのです。

Be Ambitious 社労士法人からのお知らせ

①当事務所、年末年始休暇のお知らせ

2018年12月29日(土)から2019年1月6日(日)

年初の営業は、1月7日(月)9:30からとなります。よろしくお願い致します。

②「職場を守る知恵袋!社労士」毎週木曜日17:05から17:15

TBSラジオ「荒川強啓 ディキャッチ」内で放送中です。

当所、代表の飯野正明も12月に出演予定です。ぜひ、お聞き下さい。