

# 勤務間インターバル制度等の導入で、 より働きやすい職場へ

令和8年1月21日 「食品製造業働き方改革ワークショップ」  
千葉労働局 雇用環境・均等室

こんな事で困っていませんか？

1. 労働力不足

2. 長時間労働の常態化

3. 労働生産性の問題

採用の強化

多様な人材  
の採用

シフト制度  
の見直し

デジタル  
機器の活用

評価制度  
の導入

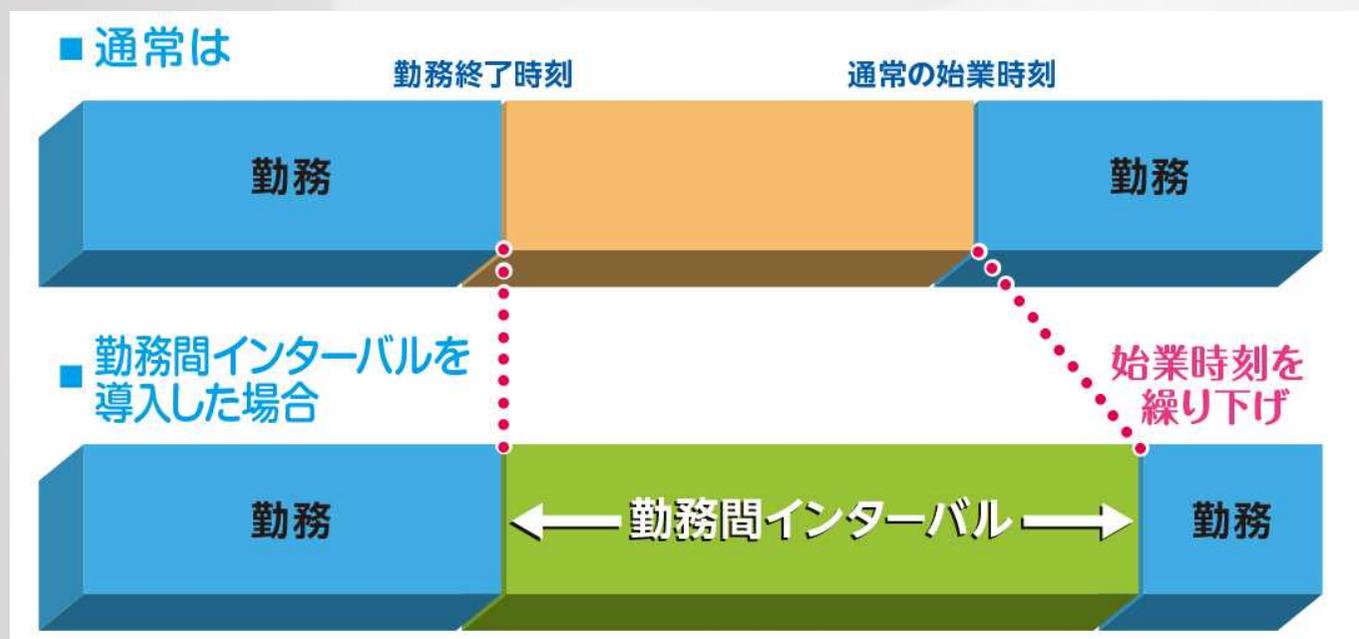
労働条件  
の改善

## 働きやすい職場環境の重要性

勤務間インターバル制度導入を検討しませんか？

# 勤務間インターバル制度とは

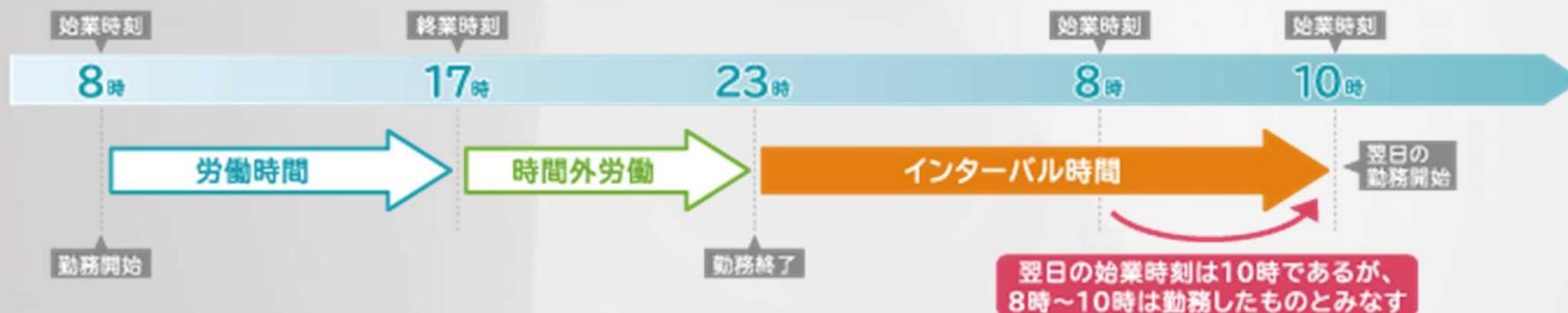
勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。



「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。

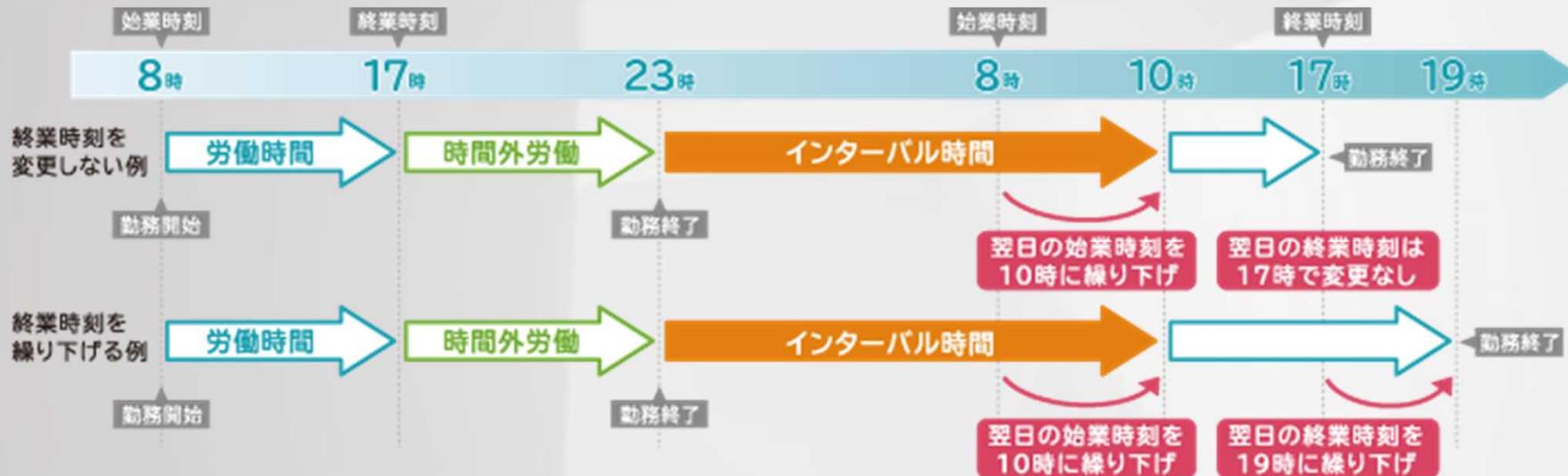
## インターバルの満了時間が、次の勤務始業時刻以降に及ぶ場合

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



※インターバル時間を11時間で設定

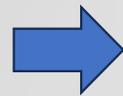
## インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合



※インターバル時間を11時間で設定

## インターバル制度の意義

時間外労働の  
上限規制



特定の日や特定の期間に労働時間が長くなり、  
十分な休息時間がとれない可能性



勤務終了後から一定時間以上の  
インターバル時間を毎日設けるための  
勤務間インターバル制度が重要となってくる

休息の  
重要性を  
理解する

## 期待される効果

従業員の健康  
の維持向上

従業員の  
定着や確保

生産性の向上

## 緊急事態・トラブルがあった時が心配

勤務間インターバル制度について、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。対象としては、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  
など

**適用除外とする場合は、事後の健康確保措置が重要。**

## 勤務間インターバル制度の設計

労使の十分な話し合い

労働時間の現状把握

適用対象の設定

適用除外について確認

インターバル時間数の設定

労働時間管理方法の見直し

就業規則の見直し

## 勤務間インターバル制度の運用

社内への周知

顧客や取引先  
への説明

確保しやすい  
環境づくり

# 勤務間インターバル制度取組の全体像

## 労使による話し合い

### フェーズ1

#### 制度導入を 検討する

- ① 具体的な検討を始める前に、労働時間等に関わる現状把握と課題抽出を行います。
- ② 制度導入の経営意義を確認のうえ、導入目的を設定します。
- ③ 経営層がコミットメントする姿勢を明確にします。

### フェーズ2

#### 制度を 設計する

- ① 制度の適用対象やインターバル時間数の設定などについて検討し、具体的に制度を設計します。
- ② 制度の根拠規定を整備します（就業規則の改定、労働協約の締結等）。

### フェーズ3

#### 制度を導入・ 運用する

- ① 管理職や従業員に、制度内容等を周知します。
- ② 顧客や取引先へ、制度を導入したこと等を説明します。
- ③ インターバル時間を確保しやすい環境づくりを進めます。

### フェーズ4

#### 制度内容・ 運用方法を見直す

- ① 制度導入後、効果検証や課題等の洗い出しを行います。
- ② 課題が明らかになった場合には、制度内容・運用方法の見直しを行います。

## 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。

M社(食品製造業)

これから定年を迎える従業員も多く、将来的に人手不足が予測されます。従業員の新規採用や定着率を上げるためにも、勤務間インターバル制度の取組等を**採用活動のアピールの材料**として、活用していきたいと考えています。

会社としても労働時間管理のメリハリがつき、従業員にも、退勤時間というゴールがより明確に線引きされたことで、次の担当者にバトンタッチして、**決まった時間に帰る良いリズムが形成**されつつあります。

## 勤務間インターバル制度の導入時から勤務実態が見える化・分析、対応策を講じることでより社員の健康と安全を確保する働き方を推進

K社(食品製造業)

在宅勤務制度、フレックスタイム制度を積極的に活用しつつ、勤務間インターバルを意識し、過重労働にならないよう自律的に労働時間をコントロールし、仕事と育児の両立を行っている従業員の事例が報告されています。今後は、実際に勤務間インターバル制度を意識して、**メリハリのある働き方**で業務に従事している従業員事例を提示することで、採用活動にも活かしていきたいと考えています。

## 社員に対する制度導入説明会の実施。生産性も向上。

T社(食品製造業)

勤務間インターバル制度の導入にあたっては、**全従業員に対して説明会**を行いました。質問や疑問のある従業員に対しては、個別に丁寧な説明を行っています。

勤務間インターバル制度を導入して、1年余りですが「身体が楽になった」、「時間意識が高まった」、「同じ仕事を短い時間で仕上げる」と言った声も聞こえてきており、主観ではありますが、**生産性が向上**しているのではないかと考えます。

## 「社員を大事にする」という強い想いで制度を導入。組織一丸となった課題解決への取組が属人化解消、人材育成につながり、採用力もアップ

H社(食品製造業)

制度の導入により、全従業員のインターバル時間を確保するために情報伝達や知識共有が進み、少しずつチームの中でカバーし合う体制に変わってきています。属人化の解消に注力しており、**人材育成にもつながった**と思います。

また、制度導入企業は同業では少ないので、**採用や取引先開拓で優位性**を感じることもあります。

## 働き方・休み方改善コンサルタントの案内

千葉労働局では、「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置し、勤務間インターバル制度の導入や労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等、事業場ごとの実情に応じた労務管理等についてお電話や個別訪問によりアドバイスを行っております。

(働き方・休み方改善コンサルタントが**無料**でご相談に応じます。)

ご相談は、千葉労働局 雇用環境・均等室分室  
**(043-306-8558)**まで