

【重点事項 5】 労働者の健康確保対策の推進

年休取得率の向上 勤務間インターバル制度の導入

滋賀労働局 雇用環境・均等室

【重点事項5】労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

アウトプット指標

- 企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。
- 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。



アウトカム指標

- 一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の年間所定外労働時間数を2027年までに2022年と比較して減少させる。
(※2022年 年間所定外労働時間数 182.4時間)

① 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づく

- ・ 時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
- ・ ★年次有給休暇の確実な取得促進
- ・ ★勤務間インターバル制度の導入など労働時間等設定改善指針による労働時間等の設定改善



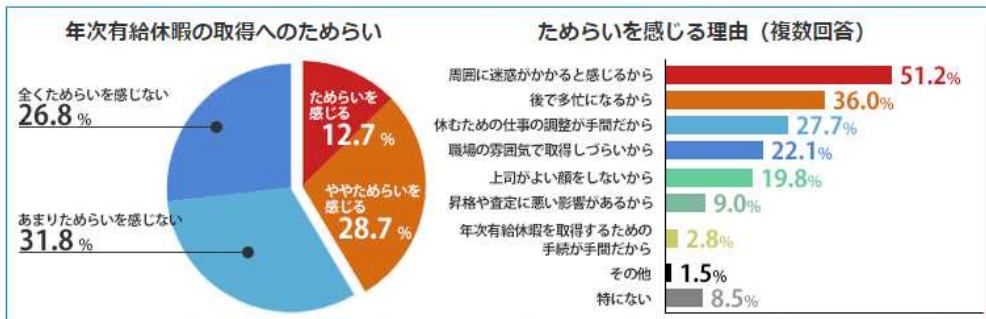
② 長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者への医師による面接指導、保健師等の産業保健スタッフによる相談支援の実施勧奨



年次有給休暇の確実な取得促進

労働者の年次有給休暇の取得へのためらい

全体の約4割の労働者は、年次有給休暇の取得のためらいを感じています。



資料出所：令和4年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

その1 仕事はチームで行い、チームの中で情報共有を図って休みやすい職場環境にしましょう

厚生労働省において、1か月程度の特別休暇や年次有給休暇の取得が進んでいる企業にヒアリングを行ったところ、1週間ごとにミーティング等を行い、労働者の業務の進行状況等について、所属長（課長など）のみならず、同僚等も把握し、仕事を個人ではなくチームで行うことで、当該労働者が休暇で不在となっても業務が回るよう取り組まれている状況が分かりました。

各部署において、労働者個々人がしっかり仕事をすることは重要ですが、仕事をチームで行い、チームの中で仕事の進行状況等について情報共有することで、休みやすい職場環境にしましょう。



資料：働き方・休み方改善ポータルサイト

その2 年次有給休暇の「計画的付与制度」を導入しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

導入のメリット

事業主	労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。	労働者	ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。
------------	-------------------------	------------	--------------------------

日数

付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

① 前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

全労働者に対して同一の日に年次有給休暇を付与する方法。
製造部門など、操業を止めて全労働者を休ませることのできる事業場などで活用されています。

班・グループ別の交代制付与方式

班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方法。
流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されています。

年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法。
夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など労働者の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

結婚記念日がお休みだから夫婦で過ごします。

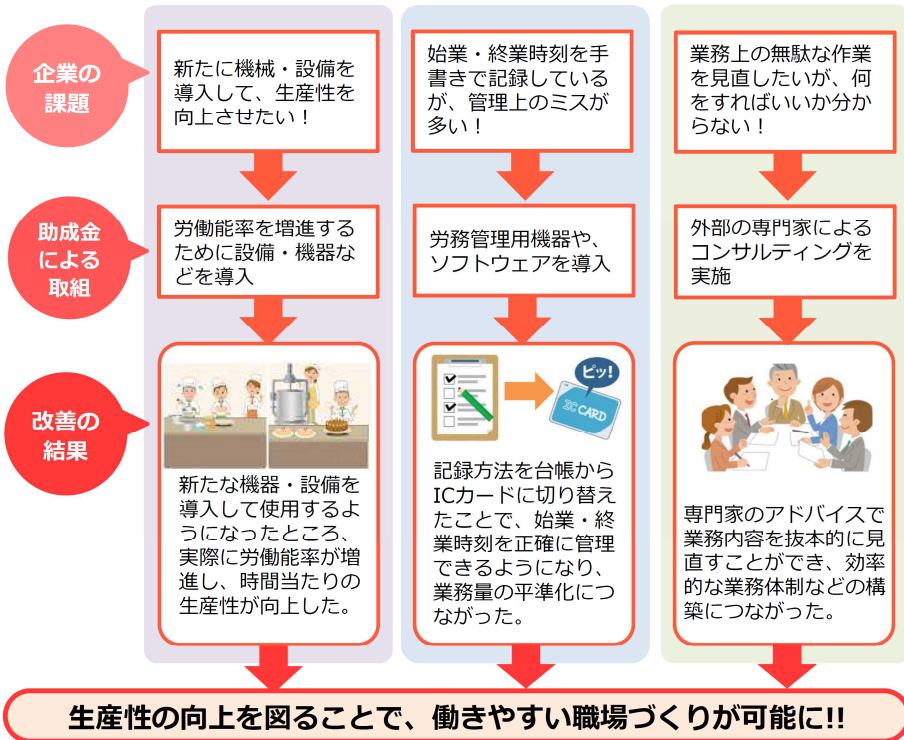


年次有給休暇の確実な取得促進を支援する助成金

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



対象事業主

- 以下のいずれにも該当する事業主です。
- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
 - 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 - 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※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(※2)	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

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修(※3)
 - 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取り組み
 - 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(※4)
 - 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)
- (※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
(※4) 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。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与と制度を新たに導入すること。
- 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。
上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成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。
【助成額最大730万円】

助成額	以下のいずれか低い額
I	以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額
II	対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
(※5)	常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦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

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は、令和6年1月31日(火)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく交付を締め切る場合があります。

勤務間インターバル制度の導入

勤務間インターバル制度は、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を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保するもので、「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っています。

このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めない方法等によりインターバル時間を確保する方法等も考えられます。一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

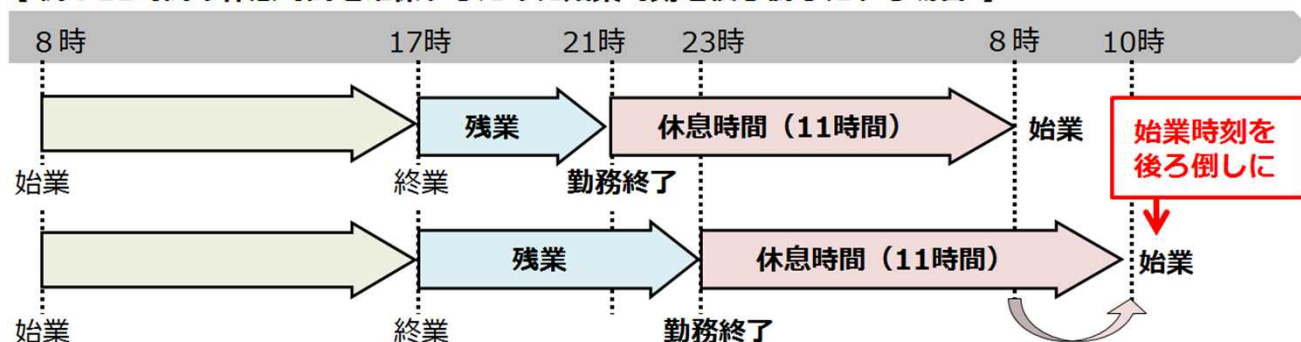
■ 通常は



■ 勤務間インターバルを導入した場合



【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

勤務間インターバル制度導入のメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主・従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1

従業員の健康の維持・向上につながります。

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。

メリット2

従業員の定着や確保が期待できます。

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。

【制度導入企業の声】（製造業）
総労働時間が削減されたほか、従業員から「体が楽になった」「体調が良くなった」等の声が聞かれ、数値には表れない多くのメリットが考えられます。



メリット3

生産性の向上につながります。

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ますようになります。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。

【制度導入企業の声】（建設業）
現場従業員に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取組により生産性が高まったと回答しています。



【制度導入企業の声】
（社会福祉施設）

一時40%を超えていた離職率が6%まで低下しました。この業界では珍しく入職待機者が多数出るなど、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。



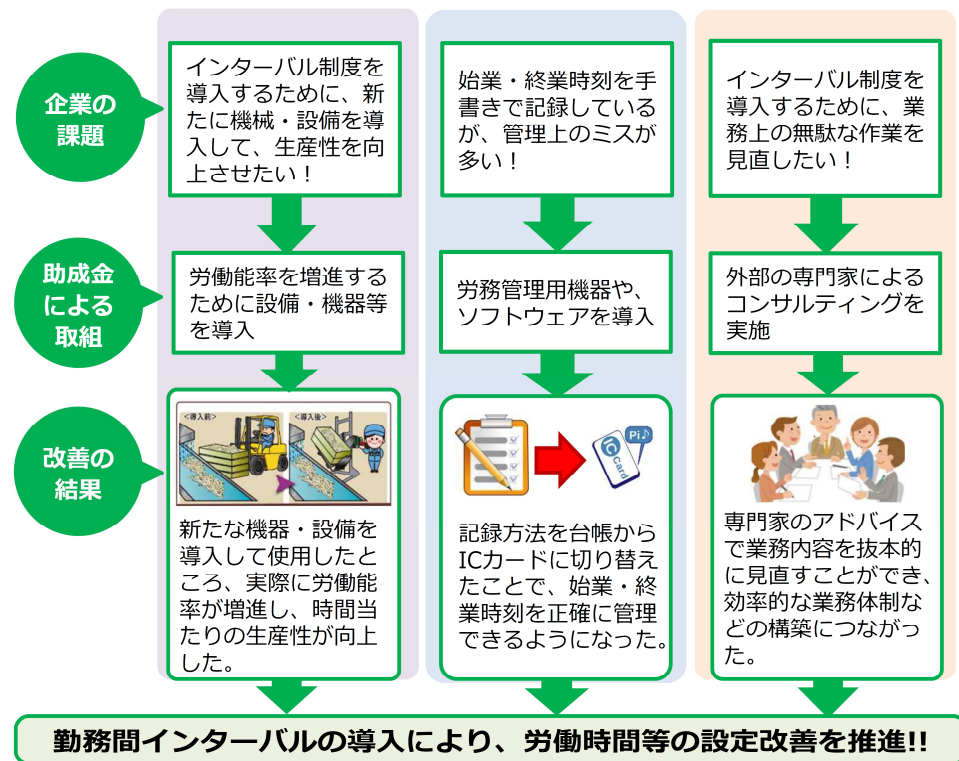
勤務間インターバル制度の導入を支援する助成金

令和5年度「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のご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

課題別に見る助成金の活用事例



勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

対象事業主

- 以下のいずれにも該当する事業主です。
- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主（※1）であること。
 - 36協定を締結しており、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。（※2）
 - 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 - 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - 既に休憩時間数が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
 - 既に休憩時間数が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

（※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（※3）	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

（※2）基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

（※3）医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修（※4）
 - 労働者に対する研修（※4）、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取組
 - 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（※5）
 - 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※5）
- （※4）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
- （※5）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。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- 新規導入**【対象事業主4.①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を導入すること。
- 適用範囲の拡大**【対象事業主4.②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4.③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憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。
【助成額最大580万円】

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数(※6)	補助率(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以下 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数(※6)	補助率(※7)	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	50万円

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

（※7）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑦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。

●賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出
(締切：11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和6年1月31日(水)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日(金)のいずれか早い日となります。)

勤務間インターバル制度の導入を支援する助成金（就業規則規定例）

参考：働き方改革推進支援助成金交付要綱（勤務間インターバル導入コース）別添1

勤務間インターバル制度を導入する場合には、以下のような就業規則規定例があります。

また、必要に応じて、勤務間インターバルに関する申請手続や勤務時間の取扱いなどについて、就業規則等の規定の整備を行ってください。

① 休息时间と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合

（勤務間インターバル）

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

② 始業時刻を繰り下げる場合

（勤務間インターバル）

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

③ 災害その他避けることができない場合に対応するため例外を設ける場合

①または②の第1項に次の規定を追加。

ただし、災害その他避けることができない場合は、その限りではない

