



## 働き方改革と労働時間の管理について

**立川労働基準監督署 労働時間相談・支援班**

## 労働基準法改正の流れ



# 工場法の時代（大正5年施行）

## 社会的背景

明治時代中期より日本の工業が発展し、諸外国のような労役法や工場法の導入を政府は検討してきたが、産業界からの反対も大きく、調整がつかなかった。

日清、日露戦争の時代を経て、重工業が発展し、また労働運動が発生してきたため、明治44年(1911年)に工場法が公布されたが、施行は大正5年(1916年)とまた時間を要することになった。

## 主な内容

- (1) 常時15人(大正12年より10人)以上の職工を使用するものと危険・有害業務のあるものが対象(小規模の繊維業などは対象外)
  - (2) 12歳未満の年少者の使用を禁止(大正12年に業種規模を問わず14歳未満に拡大)
  - (3) 15歳(大正12年より16歳)未満の者と女子のみ1日の労働時間を12時間(大正12年より11時間)までと規定。深夜労働も禁止(交代制は除外)。
  - (4) 傷病補償、死亡補償について規定(業種規模を問わず)
- 一定以上の年齢の男子については労働時間の制限なし  
→ILOが1919年に創設され、日本は参加したが、1号(労働時間1日8時間週48時間の上限)条約は批准せず

# 労働基準法制定（昭和22年）

## 社会的背景

### 【昭和22年第92回帝国議会 労働基準法提案理由（抄）】

「1919年以来の国際労働会議で最低基準として採択され、今日ひろくわが国においても理解されている8時間労働制、週休制、年次有給休暇制のごとき基本的な制度を一応の基準として、この法律の最低労働条件を定めたことであります。戦前わが国の労働条件が劣悪なことは、国際的にも顕著なものでありました。敗戦の結果荒廃に帰せるわが国の産業は、その負担力において著しく弱化していることは否めないのではありませんが、政府としては、なお日本再建の重要な役割を担当する労働者に対して、国際的には是認されている基本的労働条件を保障し、もって労働者の心からなる協力を期待することが、日本の産業復興と国際社会への復帰を促進するゆえんであると信ずるのであります。」

## 主な内容

- （1）法定労働時間（1日8時間、1週48時間）
- （2）法定休日（毎週少なくとも1回（又は4週に4日以上）の休日を与えなければならない）
- （3）割増賃金は、時間外、深夜及び休日労働について2割5分以上
- （4）4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制（4週間を平均し、1週間の労働時間が48時間を超えない場合は、特定の日又は週において、1日8時間又は週48時間を超えて労働させることができる）
- （5）年次有給休暇制度の創設
- （6）労働時間等の規制の適用除外（33条【災害時】、36条【協定締結】、管理監督者等）

# 昭和62年労基法改正

## 社会的背景

労働時間の短縮が労働者の生活の質的向上、長期的にみた雇用機会の確保、内需拡大等の観点から重要な課題となるとともに、国際社会における我が国の地位にふさわしい労働時間の水準とする必要性が増大した。また、労働基準法制定当時に比して第三次産業の占める比重の著しい増大等の社会経済情勢の変化に対応して、労働時間に関する法的規制をより弾力的なものとすること等も求められるようになった。

## 主な改正内容

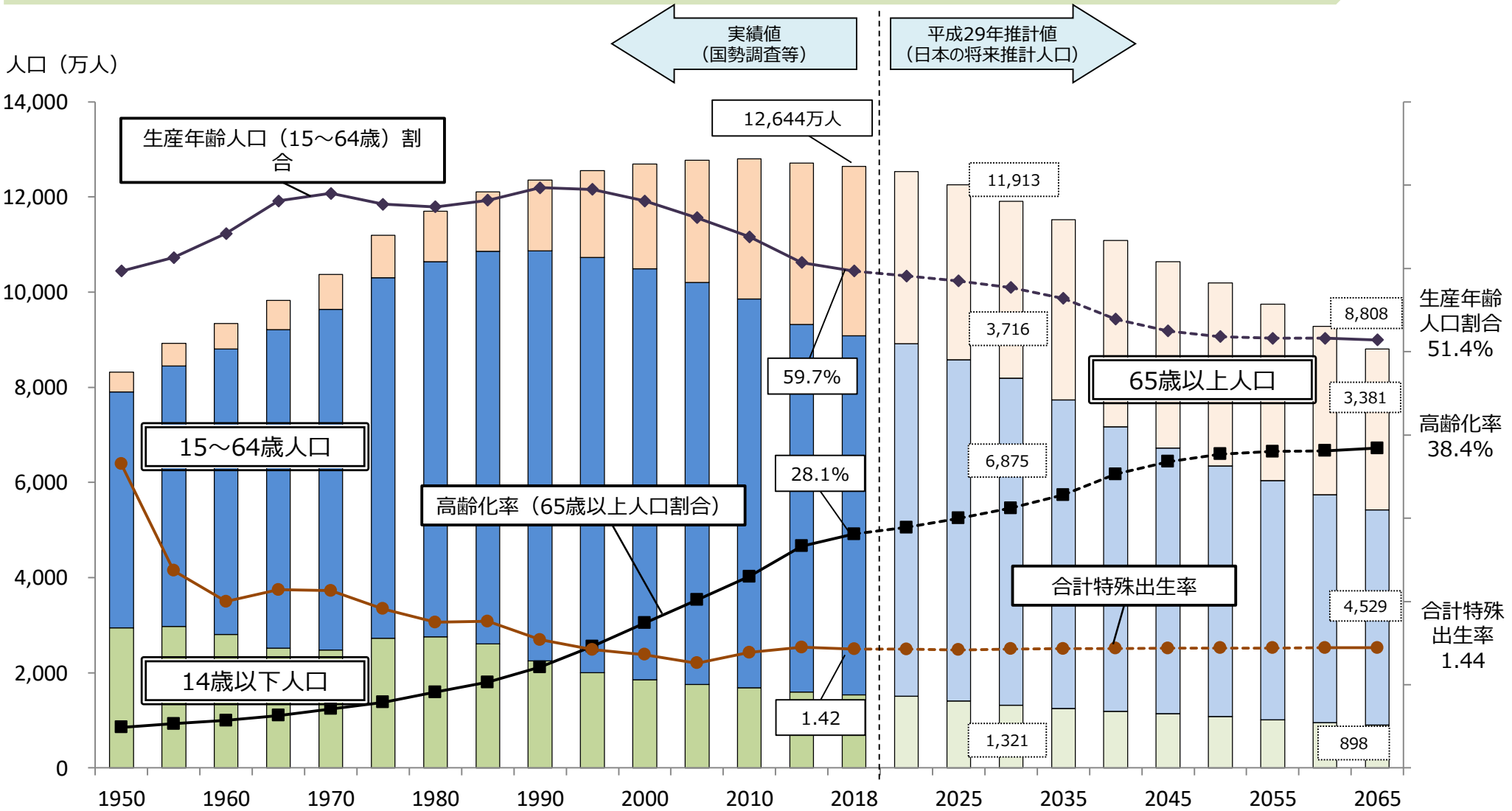
- (1) 法定労働時間の短縮（週40時間制を本則に規定）
- (2) 変形労働時間制の改正（変形期間の最長を4週間⇒1か月に改正、3か月単位の変形労働時間制の創設、1週間単位の非定型的変形労働時間制の創設）
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) みなし労働時間制の創設（事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制（対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める））
- (5) 年次有給休暇制度の改正（最低付与日数を6日⇒10日に引上げ、所定労働日数による比例付与制度の創設、労使協定による計画的付与制度の創設、年次有給休暇取得者に対する不利益取扱いの禁止）

## 働き方改革の背景



# 働き方改革の背景① 日本の人口の推移

日本の人口は、既に減少局面を迎えている。今後は「15～64歳」の現役世代が急速に減少する見込み。

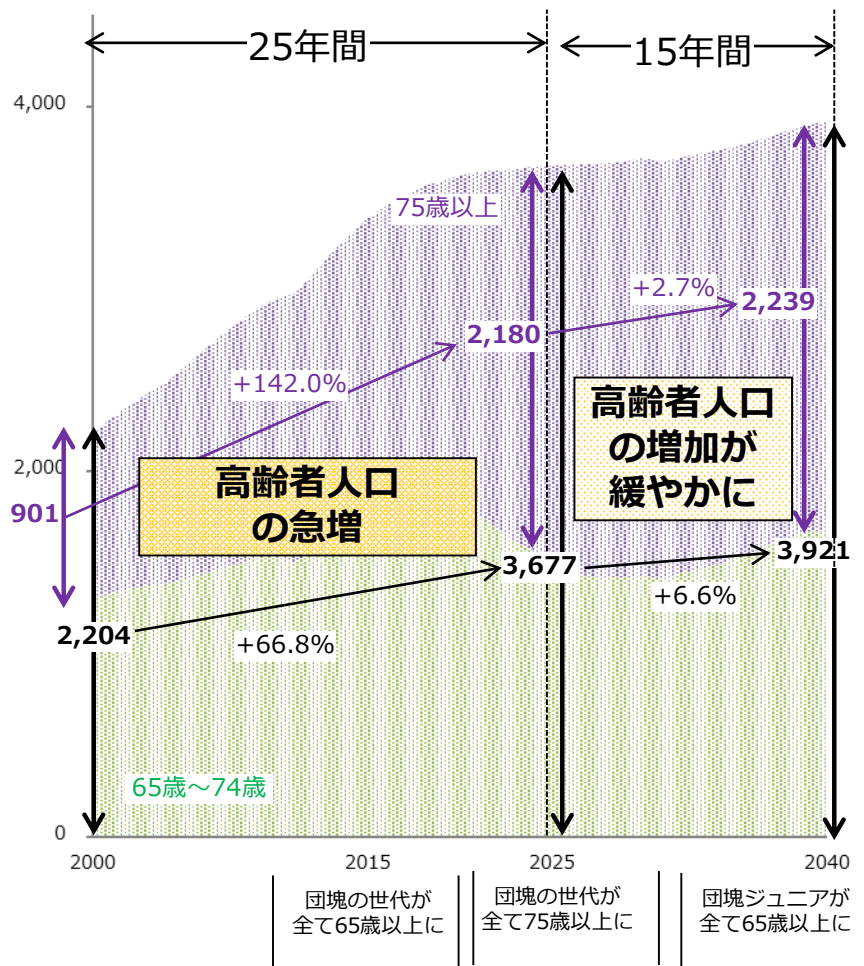


(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」  
2018年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

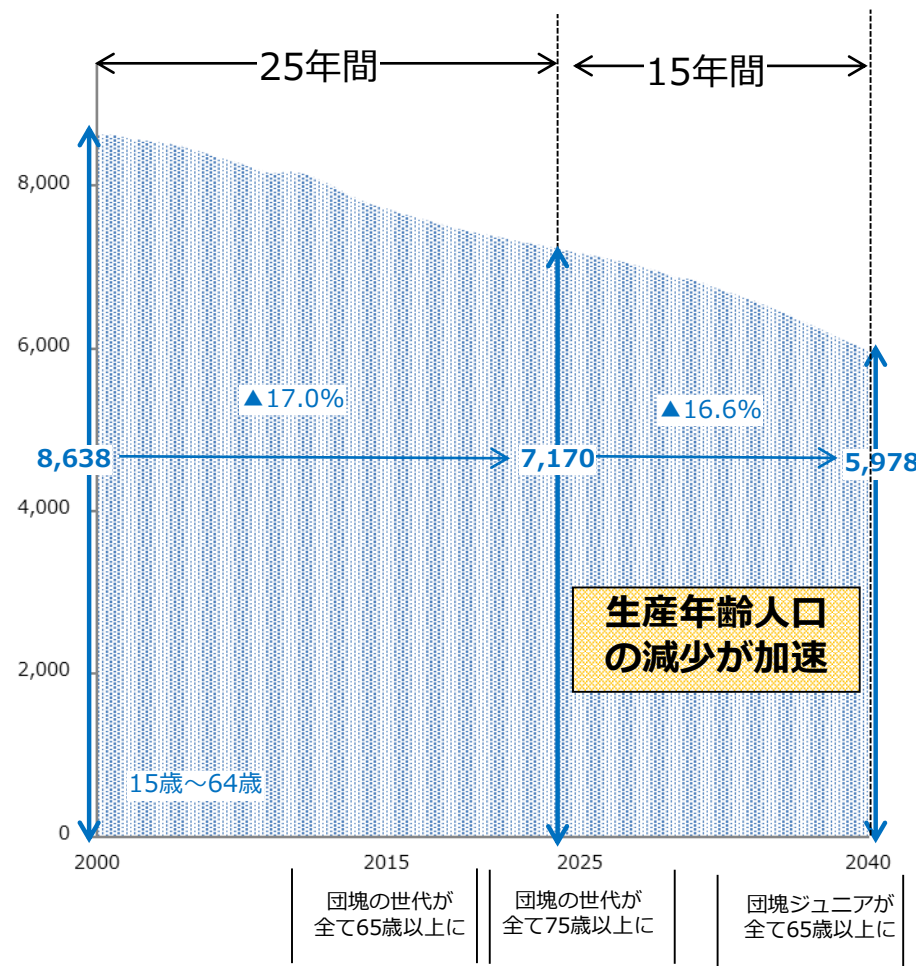
# 働き方改革の背景② 2040年までの人口構造の変化

- 人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。
- 2025年以降の現役世代の人口の急減という新たな局面における課題への対応が必要。

65歳以上人口



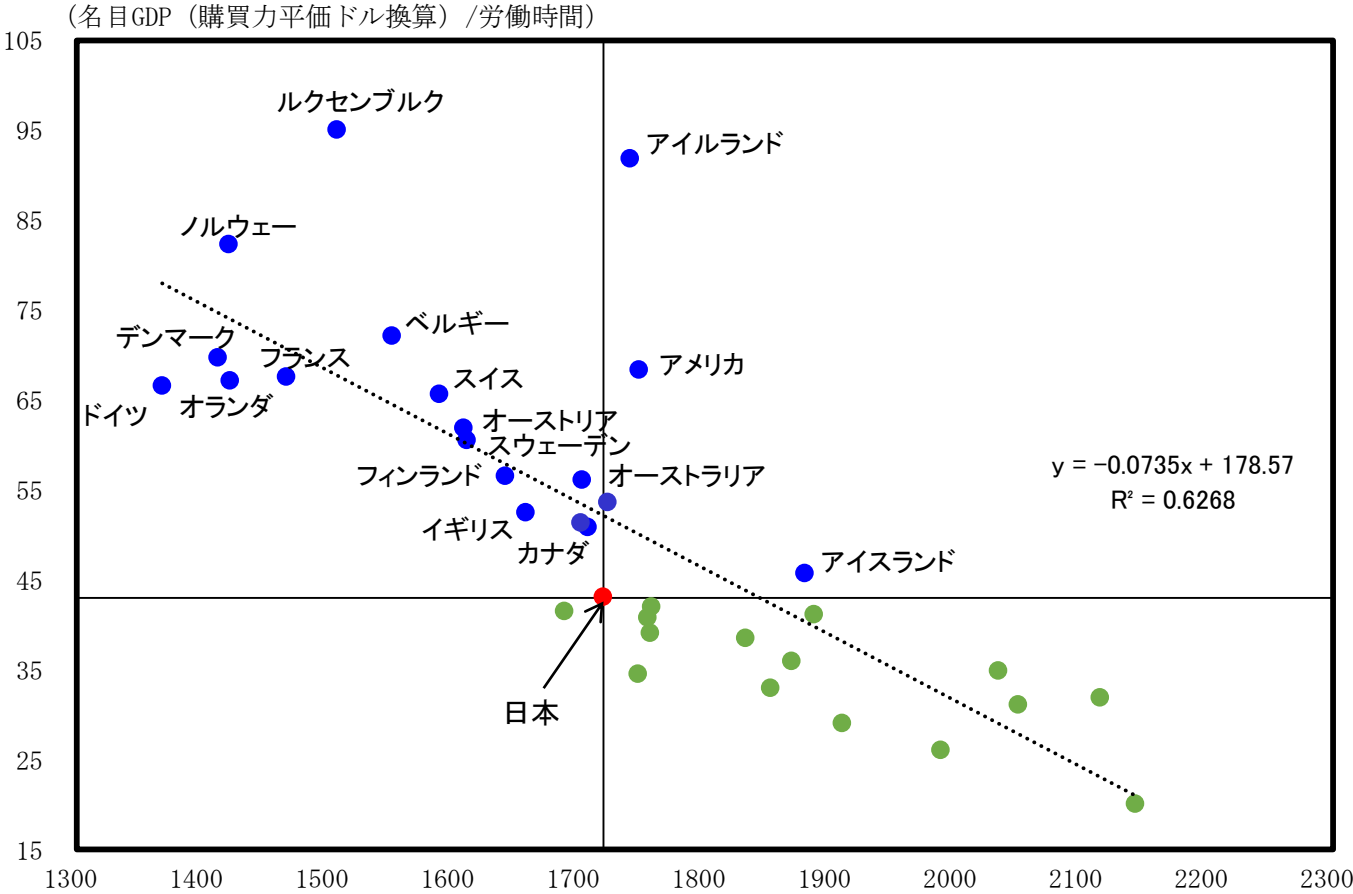
15歳～64歳人口



(資料) 総務省「国勢調査」「人口推計」(2015年まで)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」(出生中位・死亡中位推計) (2016年以降)

# 働き方改革の背景③ 我が国の労働生産性と総労働時間

- 国際比較では、一人当たり総労働時間と時間当たり労働生産性には、負の相関関係がある。
- 我が国より一人当たりGDPの大きな国（青い丸で表示）の多くは、一人当たり総労働時間が短い。



| 労働時間当たりの<br>名目GDP (米ドル) |      |
|-------------------------|------|
| アメリカ                    | 68.3 |
| フランス                    | 67.6 |
| ドイツ                     | 66.6 |
| イタリア                    | 53.6 |
| イギリス                    | 52.4 |
| 日本                      | 43.0 |

(備考) 1. OECD.Statにより作成。  
2. 2015年の値。  
3. 青丸は一人当たり名目GDP (購買力平価 [Current PPP] ドル換算) が日本より大きい国。

(労働者一人当たり年間総労働時間)

## 働き方改革の内容



- 基本的な背景
  - 少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状  
(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)  
(特に、2040年にかけて、現役世代の人口が急減)
- アベノミクス、一億総活躍社会の目指すもの
  - あらゆる人の活躍促進
  - 女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要  
(※) 長時間かつ硬直的な労働時間（正規雇用）  
低賃金と不安定な雇用（非正規雇用） 等
- 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による  
生産性向上、中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス

# 働き方改革の全体像② 「働き方改革実行計画」の概要（働き方改革実現会議決定2017年3月28日）

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

6. 病気の治療と仕事の両立

2. 賃金引き上げと労働生産性向上

7. 子育て・介護等と仕事の両立、**障害者の就労**

☆3. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など  
長時間労働の是正

8. **雇用吸収力、付加価値の高い産業への  
転職・再就職支援**

4. **柔軟な働き方がしやすい環境整備**

9. **高齢者の就業促進**

5. **女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備**

10. **外国人材の受入れ**

● **青色**の項目については、**働き方改革関連法**により措置。

➡ ● **緑色**の項目については、臨時国会における**入管法**並びに通常国会における**女性活躍推進法**及び**障害者雇用促進法**の改正により措置。

● **赤色**の項目については、引き続き、取り組む。

# 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

## I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）  
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。  
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）  
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、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の確保に努めなければならないこととする。  
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

### 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

## III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は令和2年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは令和5年4月1日）

III：令和2年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は令和3年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

# 平成30年改正

## 社会的背景

急速に少子高齢化が進展する中において、労働者の働き方に関するニーズはますます多様化しており、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することが重要な課題となっていた。このことは、労働者の就業機会の拡大、職業生活の充実や労働生産性の向上を促進し、労働者の意欲や能力を最大限に発揮できるようにし、ひいては日本経済における成長と分配の好循環につながるものであり、また、過労死を二度と繰り返さないため、長時間労働の是正が急務であった。このため、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進する観点から、見直しを行った。

## 主な改正内容

### (1) 長時間労働の是正

- ① 時間外労働の上限規制の導入（時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定） ※適用猶予・除外の事業・業務あり【平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行】
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し（割増賃金率5割以上について、中小企業への猶予措置を廃止）【令和5年4月1日施行】
- ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得（使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。※労働者の時季指定や計画的付与により取得された日数分については指定の必要なし）【令和31年4月1日施行】

### (2) 多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し（清算期間の上限を1か月⇒3か月に改正）【平成31年4月1日施行】
- ② 高度プロフェッショナル制度の創設【平成31年4月1日施行】

## 労働時間関係の法改正について



# 労働時間関係の法改正の内容

## ① 時間外労働の上限規制

(大企業：2019年4月1日～、中小企業：2020年4月1日～)

## ② 年5日間の年次有給休暇の取得 (2019年4月1日～)

## ③ 月60時間超の残業の割増賃金率引上げ

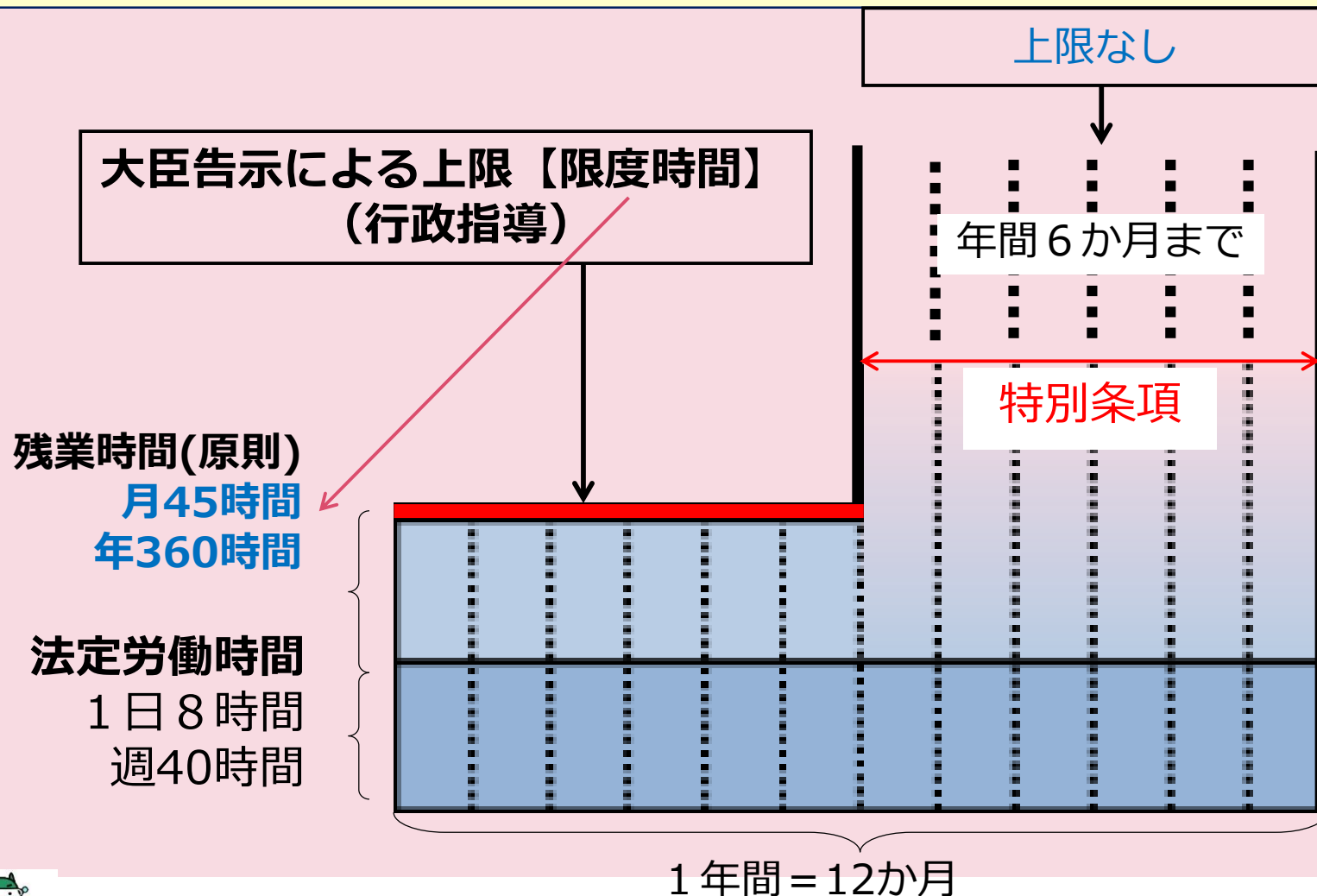
(2023年4月1日～)

## ④ 労働時間の客観的な把握 (2019年4月1日～)

## ⑤ 勤務間インターバル制度／高度プロフェッショナル制度

# ①時間外労働の上限規制【改正前】

法律上は、残業時間の上限なし（行政指導のみ）。



# ①時間外労働の上限規制【改正後】

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなりました

法律による上限(例外)

- ・ 年720時間
- ・ **月100時間未満** ※休日労働を含む

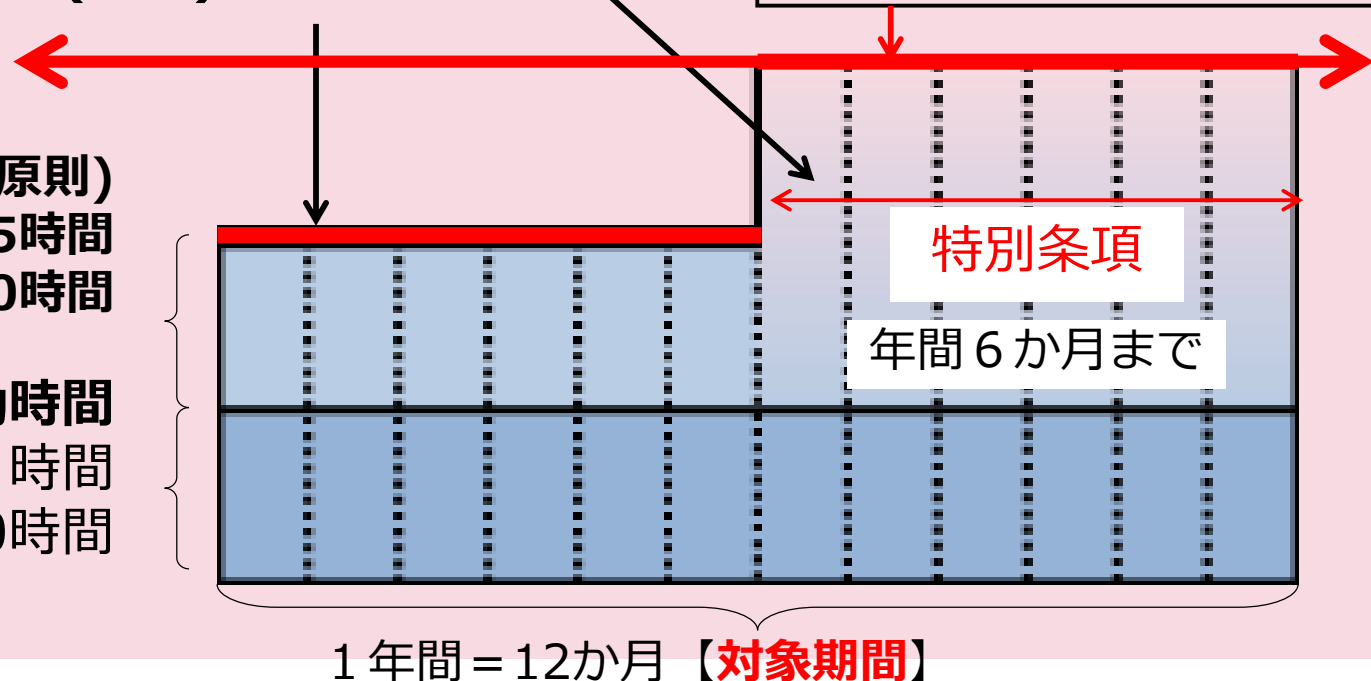
上限規制

- ・ **月100時間未満**※
- ・ **複数月平均80時間**※
- ※休日労働を含む

法律による上限(原則)【限度時間】

残業時間(原則)  
月45時間  
年360時間

法定労働時間  
1日8時間  
週40時間



# 上限規制の内容(猶予事業)

- ▷ 建設業については、令和6年4月以降、月45時間・年360時間の上限規制の適用を受ける。
- ▷ 臨時的で特別な場合であっても、45時間超えの上限回数（6か月まで）、単月上限（100時間未満）、複数月平均上限（80時間以内）が上限。
- ▷ 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。

【現在】

【令和6年4月～】

|   |            | 一般労働者 | 自動車運転の業務 | 建設事業 | 医師 | 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 | 新技術・新商品等の研究開発業務 |
|---|------------|-------|----------|------|----|--------------------|-----------------|
| 月 | 限度時間(原則)   | 45    | —        | —    | —  | 45                 | —               |
|   | 45時間超は6月まで | 適用あり  | —        | —    | —  | 適用あり               | —               |
|   | 単月上限(※)    | 100   | —        | —    | —  | —                  | —               |
|   | 複数月平均上限(※) | 80    | —        | —    | —  | —                  | —               |
| 年 | 限度時間(原則)   | 360   | —        | —    | —  | 360                | —               |
|   | 上限         | 720   | —        | —    | —  | 720                | —               |



|   |            | 一般労働者 | 自動車運転の業務 | 建設事業    | 医師                         | 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 | 新技術・新商品等の研究開発業務 |
|---|------------|-------|----------|---------|----------------------------|--------------------|-----------------|
| 月 | 限度時間(原則)   | 45    | 45       | 45      | 45                         | 45                 | —               |
|   | 45時間超は6月まで | 適用あり  | —        | 適用あり    | —                          | 適用あり               | —               |
|   | 単月上限(※)    | 100   | —        | 100(注1) | 100(注2)                    | 100                | —               |
|   | 複数月平均上限(※) | 80    | —        | 80(注1)  | —                          | 80                 | —               |
| 年 | 限度時間(原則)   | 360   | 360      | 360     | 360                        | 360                | —               |
|   | 上限         | 720   | 960      | 720     | 960(※)(注3)<br>1,860(※)(注4) | 720                | —               |

※ 休日労働も含む。

注1： 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。

注2： 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。

注3： 医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。

注4： B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。

面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

# ※36協定の締結に際して【基本的概念】

## 法定労働時間

1 週40時間、1 日 8 時間

## 法定休日

1 週間に 1 回の休日、または 4 週に 4 日の休日

## 限度時間

1 箇月45（※42）時間、1 年360（※320）時間  
※は 1 年単位の変形労働時間制を採用した場合

## 特別条項

限度時間を超えて労働させる必要がある場合において延長して労働させることができる時間

1 箇月 1 0 0 時間未満（休日労働を含む）

※時間外・休日労働時間数

1 年 7 2 0 時間（休日労働を含まない）

限度時間を超えることができる回数 1 年 6 箇月



# 時間外労働の上限のポイント



法改正にあわせて、3 6協定の様式を変更



新しい3 6協定には以下の事項の記載が必要

- ✓ 対象労働者の範囲
- ✓ 時間外労働・休日労働をさせることができる場合
- ✓ 1日・1月・1年の時間外労働時間、休日労働日数
- ✓ 1か月100時間未満（休日労働を含む）、2～6か月平均80時間以内（休日労働を含む）の要件を満たすこと
- ✓ 限度時間を超えて労働させることができる場合
- ✓ 限度時間を超える労働者への健康福祉確保措置
- ✓ 限度時間を超えた場合の割増賃金率
- ✓ 限度時間を超える手続き
- ✓ 有効期間
- ✓ 「1年」の起算日



3 6協定の締結にあたって留意すべき事項に関する指針を策定

※大臣告示（限度基準告示）は廃止



## 3 6 協定の締結に当たって留意していただくべき事項(指針の内容)

1

時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。

2

使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。

3

時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。

4

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。



特別条項で延長する場合、月末2週間と翌月初2週間の4週間に160時間の時間外労働を行わせるといったような、短期に集中して過重な労働となることは望ましくないことに留意してください。



## ②【年5日間の年次有給休暇の取得】

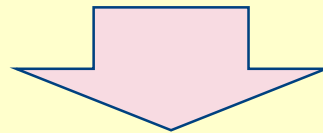
《改正前》

労働者が自ら申し出なければ、  
年休を取得できませんでした。



労働者

「○月×日に休みます」



○月×日に年休が成立

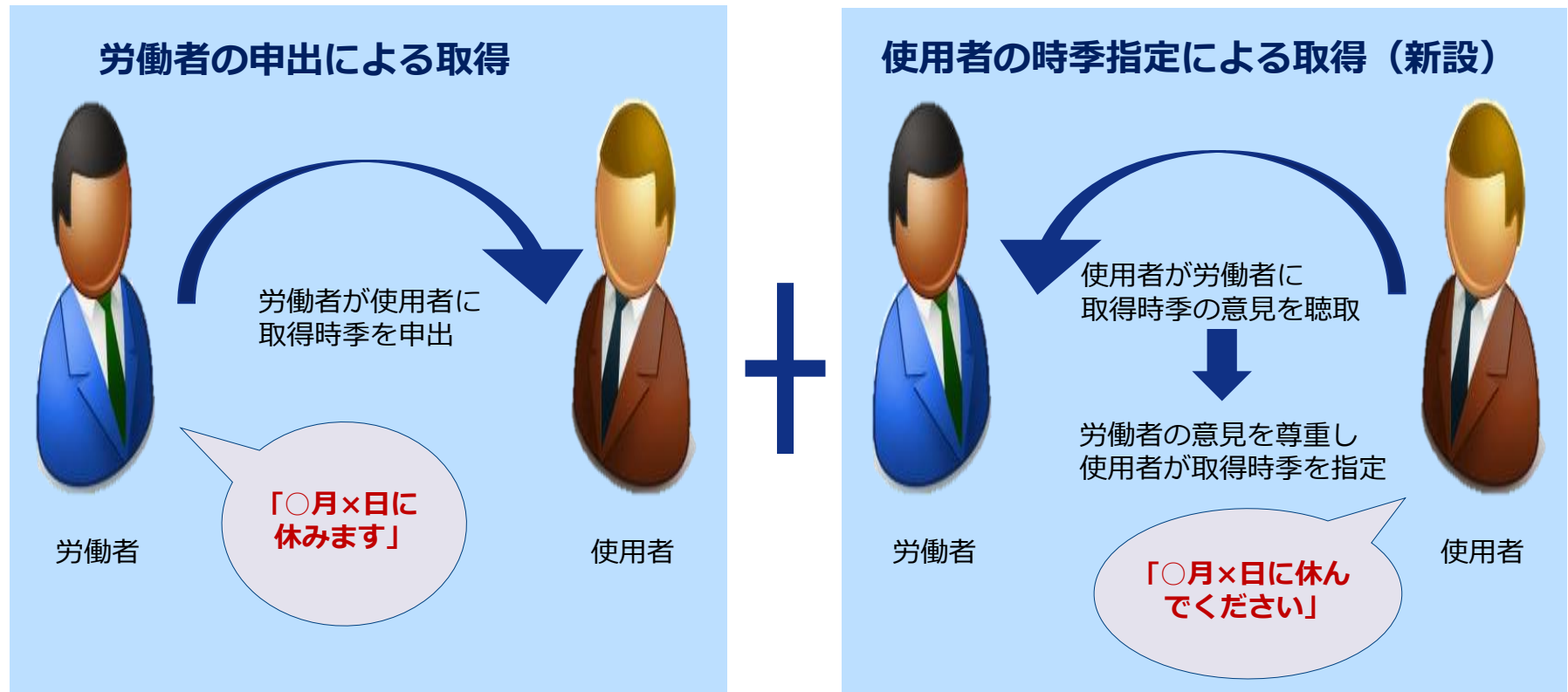


使用者

年休取得率：49.4%



# 年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務付け《改正後》



**年5日の年次有給休暇の取得ができなかった場合**

**労働基準法第120条の規定により30万円以下の罰金**



# 年次有給休暇の時季指定義務のポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える

|     |                        |               |
|-----|------------------------|---------------|
| （例） | ➤労働者が自ら5日取得した場合        | ⇒ 使用者の時季指定は不要 |
|     | ➤労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 | ⇒ 使用者の時季指定は不要 |
|     | ➤労働者が自ら3日取得した場合        | ⇒ 使用者は2日を時季指定 |
|     | ➤計画的付与で2日取得した場合        | ⇒ 使用者は3日を時季指定 |

- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる
- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存



立川労働基準監督署

# 年次有給休暇管理簿【例】

労働者名簿又は賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する

|            |                               |              |              |              |              |                |              |              |                      |
|------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|----------------------|
| 年次有給休暇取得日数 | 基準日（労働基準法第39条第7項関係）           |              |              |              |              | 基準日 2024/4/ 1  |              |              |                      |
|            | 基準日から 1 年以内の期間における年次有給休暇の取得日数 |              |              |              |              | 取得日数 1 5 . 5 日 |              |              |                      |
|            | 年次有給休暇を取得した日付                 | 2024<br>5/27 | 2024<br>6/3  | 2024<br>7/1  | 2024<br>8/1  | 2024<br>8/13   | 2024<br>8/14 | 2024<br>8/15 | 2024<br>8/16         |
|            |                               | 2024<br>9/2  | 2024<br>10/9 | 2024<br>11/5 | 2024<br>12/6 | 2025<br>1/14   | 2025<br>2/10 | 2025<br>3/19 | 2025<br>3/20<br>(午前) |
|            | 時季(年次有給休暇を取得した日付)             |              |              |              |              |                |              |              |                      |

3年間保存する必要があります。



# ③月60時間超の残業の割増賃金率引上げ

## (現在)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業は50%  
中小企業は25%

|      | 1か月の時間外労働 |       |
|------|-----------|-------|
|      | 60時間以下    | 60時間超 |
| 大企業  | 25%       | 50%   |
| 中小企業 | 25%       | 25%   |

## (改正後)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業、中小企業ともに50%  
※中小企業の割増賃金率を引上げ

|      | 1か月の時間外労働 |       |
|------|-----------|-------|
|      | 60時間以下    | 60時間超 |
| 大企業  | 25%       | 50%   |
| 中小企業 | 25%       | 50%   |

※適用は2023年4月1日



## ④労働時間の客観的な把握

管理監督者も含めほぼすべての労働者について在社時間等の把握を義務付け

(改正前)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することをガイドラインで規定  
→ 裁量労働制が適用される人などは、このガイドラインの対象外。

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。



(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、  
労働者の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけ。



労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施。

「労働時間の状況」とは？

どれくらいの時間、労働を提供し得る状態にあったかという概念。すなわち、在社時間や事業場外勤務時間を把握することで足り、休憩時間等を厳密に把握する必要はない。一般労働者について賃金支払のために適切に労働時間を把握していればもちろんそれで足りる。

「その他適切な方法」とは？

タイムカードやPCのログインログオフなど客観的な記録を基本とはしつつ、現行のガイドラインでも「使用者による現認」や「やむを得ない場合の自己申告」といった方法は認められており、これにより具体的な考え方が示されています。

## ⑤勤務間インターバル制度

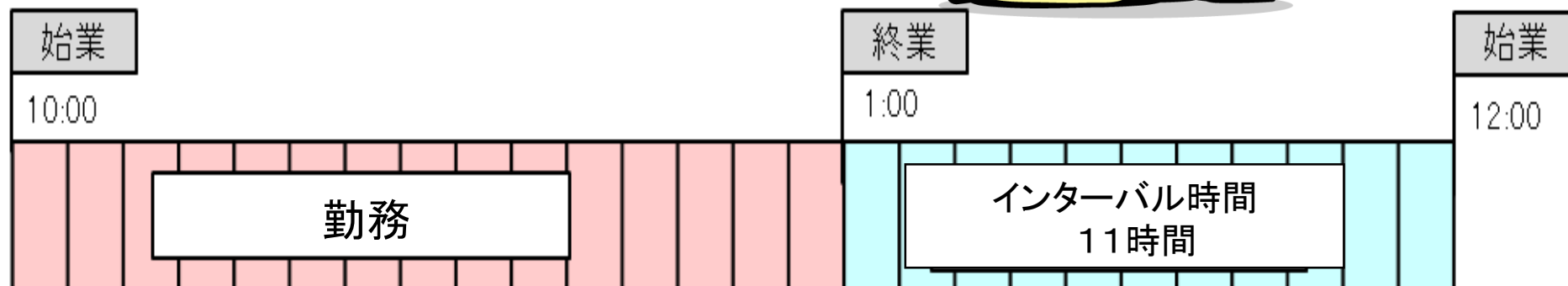
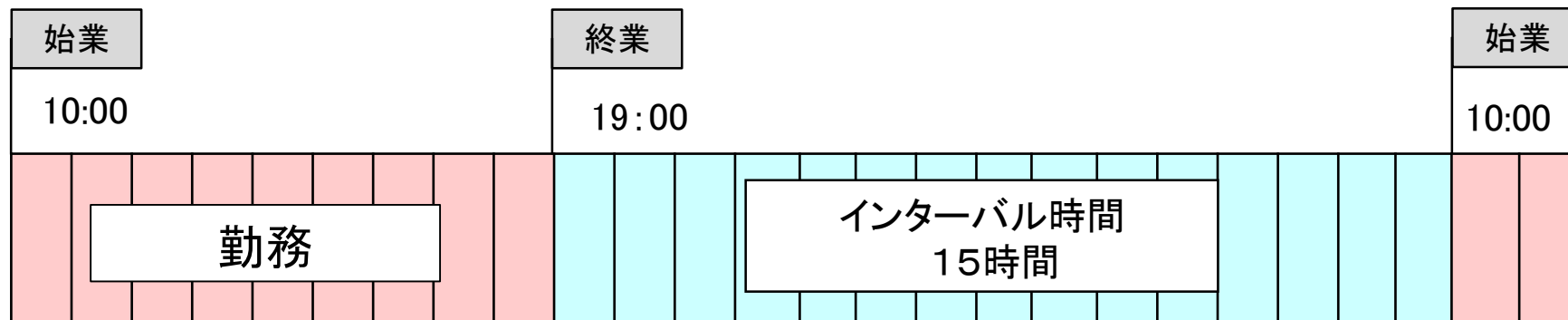
勤務間インターバルとは、終業から始業までの時間をいう。

勤務間インターバルが短い勤務については、その程度（時間数、頻度、連続性等）や業務内容等の観点から検討し、評価すること。

※なお、長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、

勤務間インターバルがおおむね 11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価すること。

## 勤務間インターバル具体例



ご静聴ありがとうございました。

## 2024年4月から、働き方改革本番！



「働き方改革」は、  
「魅力ある職場づくり」の実現による  
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススめ」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター  
も是非ご利用ください！



労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん

(働き方改革特設サイト)