

労務アドバイス VOL.8 ～勤務間インターバル制度について考える～

勤務間インターバル制度とは、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までの時間を一定以上確保する制度をいいます。この制度を導入した場合、前日の勤務終業時刻から一定の時間を空けなければ、翌日の勤務を開始できないものとされています。仮に所定労働時間が9:00～18:00（休憩1時間）の会社で、勤務間インターバルの時間を11時間と取り決め、当日23時まで残業をした場合、11時間経過しないと、翌日の勤務を開始できないということになりますので、翌日の10時から勤務を開始することになります。この場合、単に、所定労働時間を1時間ずらす（つまりこの日の所定労働時間を10:00～19:00）とするのか、あるいは、終業時刻は変えず、10:00～18:00とするのか、この場合、1時間短縮された時間分の賃金を支払うのか否かを取り決めておく必要があります。本来は、長時間労働抑制のための制度ということから、法改正がなされた場合、違反した場合には罰則を設けるなどの強制力を持たせることが望ましいですが、日本国内において、勤務間インターバル制度を採用している企業が数%であるということ、二重就業者が増加している状況などを考慮し、法改正がされても、即、罰則を負荷するということは難しいといわれています。働き方改革が検討されていますが、今後深刻化する労働力不足にどう対処していくのか、この問題も抱き合わせで検討していかなければ根本の問題解決にはならないと強く感じています。



社会保険労務士法人リプル 代表社員 神田 真弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com