

優和のミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

勤務間インターバル制度について

去年は、過重労働にスポットがあたった年でした。

その防止策のひとつとして、厚生労働省では、勤務間インターバル制度の普及促進のため、平成29年度予算において、当該制度を採用した中小企業に対して、助成金を支給することを決定しました。

勤務間インターバル制度とは、一日の勤務を終えてから次の勤務を開始するまでの間に、一定の間隔をあけることにより、従業員の休息時間を確保する制度です。

たとえば、勤務間インターバルを12時間とした場合、当日の勤務終了時間が午後10時であれば、翌日の勤務開始時間を午前10時とするものです。

すでにEUにおいては、最低11時間の勤務間インターバルを設けることが加盟国内企業に義務づけられていますが、これまで我が国においては、法的規制は行われていませんでした。

今回、厚労省としては、法的規制を行うのではなく、まずは助成金支給によって当該制度の普及促進を図るといったことのようにです。

助成金の募集要項はまだ発表になっていないので、詳細はわかりませんが、当該制度導入のためにかかった費用(就業規則の改訂費用、従業員への周知徹底に要した費用、コンサルティング費用等)の4分の3が50万円を上限として助成されるということです。

中小企業は大企業と比較して人材を確保しにくく、従業員の過重労働に頼らざるを得ない場合もあり、勤務間インターバルを設けることは難しい状況も考えられますが、従業員が健康に働いてこそその企業発展ともいえます。

今年は、経営者にとって、従業員の労働環境について深く考える1年になりそうです。