

職場意識改善助成金

(勤務間インターバル導入コース) について

注目トピックス

01 | 職場意識改善助成金

(勤務間インターバル導入コース)について

政府が強く進めている「働き方改革」の一環として、労働時間の短縮について様々な施策が予定されていますが、この度「勤務間インターバル」導入についての助成金が創設されました。以下、助成金情報を紹介します。

特集

02 | 残業時間の上限が決められると何か起こるか

電通の過労による自殺事件が労働法制に大きなインパクトを与え、特に長時間労働に対する厳罰化が議論されています。政府は残業時間に対して罰則を伴う規制を検討しています。今後残業時間の上限が決められると中小企業の労務管理にどのような影響を与えるのでしょうか。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）について

勤務と勤務の間の時間をあける取り組みに対する助成金が創設されました。勤務間インターバルにかかる助成金について紹介します。

はじめに

政府が強く進めている「働き方改革」の一環として、労働時間の短縮について様々な施策が予定されていますが、この度「勤務間インターバル」導入についての助成金が創設されました。以下、助成金情報を紹介します。

勤務間インターバルとは

勤務間インターバルとは、ヨーロッパでは既に法整備されているもので、労働時間と次の労働時間の間を一定時間以上空けることを保障するルールのことをいいます。従来の労働基準法では1回に働く時間の上限を法定労働時間として決めていることに対して、勤務間インターバルは、「働かない時間の下限を決める」制度であるといえます。



勤務間インターバル制度を決めるとは、「勤務と勤務の間を最低〇時間空ける」と規定すること

助成金の趣旨

この度創設された助成金は、勤務時間と次の勤務時間の間を一定以上空けるような労働時間制を導入・整備・周知するための企業の取り組みにかかる費用を助成するものです。助成対象としては以下の取り組みがあります。

- ・労務管理担当者に対する研修 / ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・外部専門家（社会保険労務士など）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（時間外・休日労働に関する規定の整備など） / ・労務管理用機器の導入・更新
- ・労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ・その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

※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。

成果目標の設定

支給対象となる取り組みは、以下の「成果目標」の達成を目指して実施する必要があります。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、**休憩時間数が9時間以上11時間未満、または11時間以上の勤務間インターバルを導入すること**

具体的には、事業主が事業実施計画において指定した各事業場において、以下のいずれかに取り組んでください。

ア 新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを新たに導入すること

イ 適用範囲の拡大

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ものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすること

ウ 時間延長

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において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休憩時間数を2時間以上延長して休憩時間数を9時間以上とすること

メリット

勤務間インターバルを導入することで、次のような効果が期待できます。

- ① 残業時間の削減
- ② 社員の健康増進・リフレッシュ
- ③ 採用活動上のアピールポイント増加

制度導入により、夜遅く無駄に残る残業を抑制しようとする心理が社員に働くことが期待できます。また、中長期的には社員の疲労や健康被害も軽減できるかもしれません。労働時間に対して明確に削減・適正化を図る意図を社内外に示すことで、優秀な人材を惹きつけることにつながる可能性もあります。

残業時間の上限が決められると何が起こるか

電通の事件を機に、労働基準法で残業時間の上限を明確に決めるような気運が高まっています。残業上限が定められると何が起こるのでしょうか。

はじめに

電通の過労による自殺事件が労働法制に大きなインパクトを与え、特に長時間労働に対する厳罰化が議論されています。政府は残業時間に対して罰則を伴う規制を検討しています。今後残業時間の上限が決められると中小企業の労務管理にどのような影響を与えるのでしょうか。

現在の法律規制

現行法規では、労働時間は原則として1日8時間、週40時間（一部44時間）までと決められています（法定労働時間）。



コップから水＝労働時間が溢れてはいけないルール

法定労働時間をコップに例えると、8時間や40時間の容量のコップに水を注ぐとして、溢れてはいけないと決められています。

ところが現実には法定労働時間を超えることがしばしば起こります。これに対しては「36協定(サブロクきょうてい)」を届け出ることによって各企業が対応しています。

36協定を労働基準監督署に届け出ることによって「会社と社員が話し合って決めた容量の受け皿がいっぱいになるまでは溢れてもOK」という免罰効果を得られるため、厚生労働省指針の範囲内で残業時間上限を引き上げて、法定労働時間から溢れた残業時間について法律的につじつま合わせをしている実態が少なくないでしょう。



36協定＝溢れる時間上限を届出する

法改正の予定

いま議論されているポイントは主に以下の3点です。

- ① 厚生労働省指針だった残業時間上限（月45時間、年間360時間）を労働基準法に明記する
- ② 繁忙期には例外を設けるが、例外を適用した場合でも、残業時間上限を月平均60時間、年間720時間とし、違反企業に罰則を適用する
- ③ 残業代を法律どおりに払っていても、「残業時間が長いこと」が是正対象となる

罰則がどの程度厳格化されるかは未定ですが、今の傾向から考えると「企業名公表」「罰金」が予想されます。労働基準監督署の監視機能もよりいっそう強化されることが予想されます。

残業時間の上限が決められると起こりそうなこと

残業上限が決められることにより、労働者側からの申告が増加することが予想されます。自分の労働時間に対する関心が否応にも高まりますから、「自分の残業時間(は法律違反ではないか)」という疑念から労働基準監督署へ申告することにつながるでしょう。

一方で企業側のリアクションとしては、①本腰を入れて残業時間削減に取り組むというポジティブなものもあれば、②残業時間を上限内におさめるよう労働時間記録を少なく操作するというネガティブなものもあるかもしれません。①のなかでも雇用人数を減らすためにIT活用による業務効率化に対して投資する、労働集約型のビジネスモデルを捨てるなどのリアクションもあるでしょう。

いずれにせよ雇用について残業時間を減らすことは優先的経営課題になることは間違いのないでしょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の高山です。

先日、ある居酒屋でおつまみ5点盛りを注文したら、店員が「1品おまけしておきました」と、6点盛りにして持ってきてくれました。ラッキー！と思い、さらにお刺身5点盛りを注文すると、これも「1品おまけしておきました」と6点盛りが…。またまたラッキーと思いましたが、おそらくこれは最初からお店が戦略的にやっていることだと思います。もしかすると明日には廃棄処分しないといけないうり物かもしれませんし、その分価格は上乘せされているかもしれません。とはいえ、なかなかの戦略です。いやー、商売上手です。

