

医療機関における 勤務間インターバルについて

1. 勤務間インターバル制度の概要
2. 勤務間インターバル制度の現状と課題
3. 勤務間インターバル制度導入促進に関する施策
4. 医療機関の勤務間インターバル制度について
5. 勤務間インターバル制度導入促進について

ひと、くらし、みらいのために



愛知労働局
雇用環境・均等部 指導課

勤務間インターバルについて

- ◇ 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務となった（平成31年4月1日施行）。
- ◇ 前日の終業時刻と翌日の始業時刻までの間に、**一定時間以上の「休息時間」**を必ず取得できるようにする制度。
→ 労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働けるようにするもの。

睡眠時間の量的欠如等から生じる疲労の慢性化等

- 処理能力、判断能力等の低下による労働能率の低下
- 心身の健康への悪影響

勤務間インターバル制度は、左記を未然に防ぐ目的も持ち合わせる。
→ 労働生産性の維持・向上や労働災害防止等に寄与。

休憩時間と休息時間（勤務間インターバル時間）

休憩時間とは勤務時間中に取りのもの。（労働基準法で規制があります。）

休息時間（勤務間インターバル）とは勤務時間から解放されて、次の勤務につくまでの時間を指します。（労働基準法では規制がありません。）

休息时间（インターバル時間）の設定

労働時間等見直しガイドランにおいて、「勤務間インターバルは、**労働者の生活時間や睡眠時間を確保し**、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。

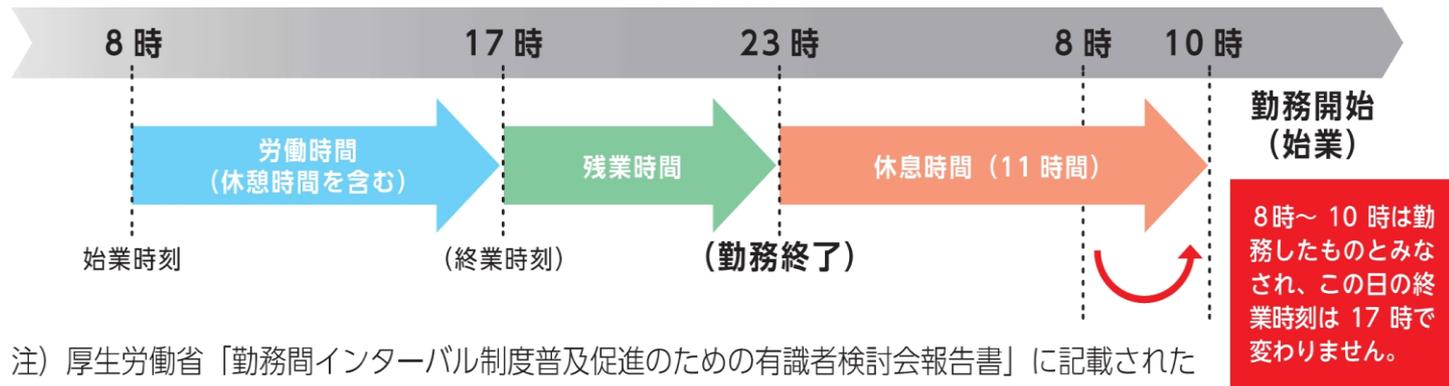
なお、当該一定時間を設定するに際しては、**労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し**、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。」とされている。

休息时间（インターバル時間）を設定するに当たっては、

- 1) 労働者の生活時間、
 - 2) 労働者の睡眠時間、
 - 3) 労働者の通勤時間、
 - 4) 交替制勤務等の勤務形態や勤務実態
- 等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性がある休息が確保されるよう配慮することが求められる。

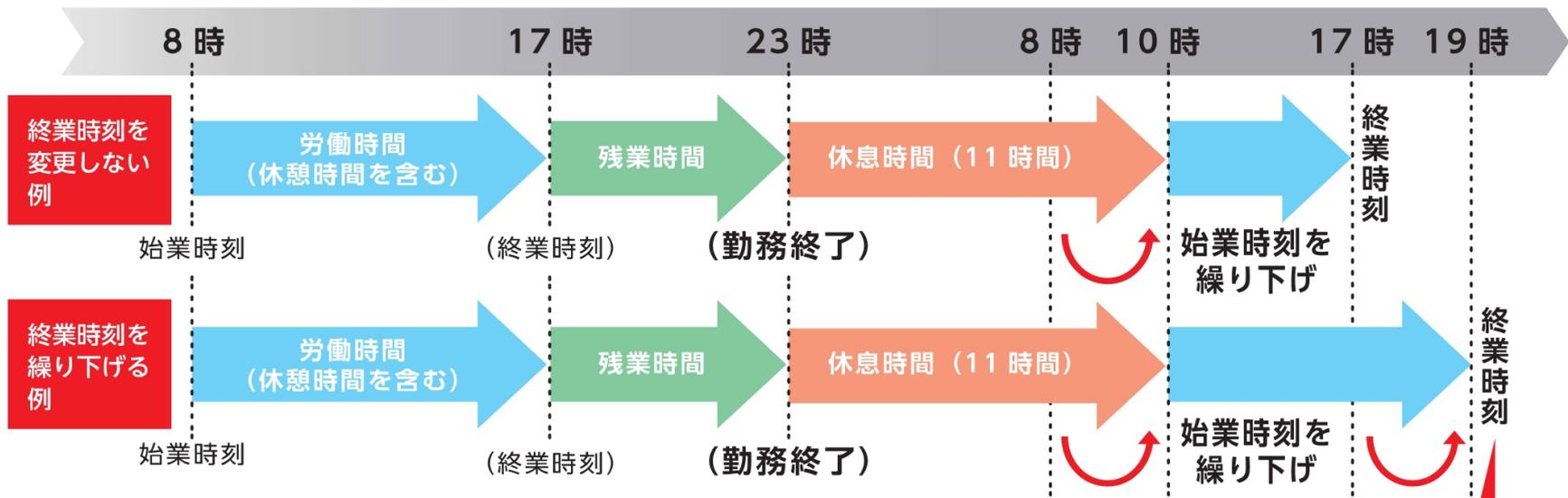
1. 勤務間インターバル制度概要

【例1】 休息時間を11時間とした上で、休息時間を確保するために勤務開始時刻は10時からとなり、始業時刻の8時から10時までの時間を勤務したものとみなすもの



注) 厚生労働省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会報告書」に記載された企業において、勤務したものとみなした時間に賃金控除を行っている例はありませんでした。

【例2】 休息時間を11時間とした上で、休息時間を確保するために始業時刻を繰り下げるもの



注) フレックスタイム制が適用される労働者については、その清算期間内において労働時間を調整している例もあります。

始業・終業時刻を繰り下げた日には、定時で帰宅させる等の取組が重要となります。

勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業の割合をみると、「導入している」が3.7%（平成30年調査1.8%）、「導入を予定又は検討している」が15.3%（同9.1%）にとどまっており、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.2%（同89.1%）となっている。

なお、「導入予定はなく、検討もしていない」と回答した企業について、その理由別の企業の割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が53.0%と最も多くなっており、実質的に休息時間が確保されている企業が多数を占めていることが、社会全体に勤務間インターバル制度の導入が進んでいないことの背景になっていると考えられる。

厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」

第13表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業	導入している	1企業平均 間隔時間	導入を予定 又は検討 している	導入予定 はなく、 検討もして いない	不明
			1) (時間、分)			
平成31年調査計	100.0	3.7	10：57	15.3	80.2	0.9
1,000人以上	100.0	8.3	9：52	33.8	57.8	0.1
300～999人	100.0	4.4	9：58	24.6	70.6	0.3
100～299人	100.0	2.2	10：45	20.2	77.2	0.4
30～99人	100.0	3.9	11：10	12.2	82.8	1.1
平成30年調査計	100.0	1.8	10：58	9.1	89.1	0.0

注：1) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている最も短い間隔の時間の平均である。

EUの状況

EU（欧州連合）加盟国においては、労働時間指令（1993年）により、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している。

働き方改革実行計画（抄） 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定

（勤務間インターバル制度）

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」を改正し、事業者は、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旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法関連 （平成30年7月6日公布 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）

第2条

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

※参考 第1条の2第2項

この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他労働時間等に関する事項を定めることをいう。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日閣議決定）（過労死等防止対策推進協議会協議）

3 啓発 （5）勤務間インターバル制度の推進

勤務間インターバル制度は、働く者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。他方、我が国では勤務間インターバル制度を導入している企業は少数にとどまっており、企業の自主的な取組を促進し、制度導入についての環境整備を進める必要がある。

－中略－

勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策などについて、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」での検討結果も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入に向けた取組を推進する。

また、一定以上の休息時間を設定して同制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例の周知を通じて、取組を推進する。

なお、導入に当たっては、業種や職種ごとの特性を踏まえた取組の推進が必要であることに留意する。

勤務間インターバル制度は、今のところ労働基準法では規定がない。

平成31年(2019年) 4月1日から施行される労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項に「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」という記載の追加で勤務間インターバルが**努力義務化**された。

令和6年(2024年) 4月1日施行予定の医療法第110条で、A水準※¹適用医師に対して**努力義務化**、医療法第123条で、B・連携B・C水準※¹適用医師に対して**義務規定**※²がおかれる予定。(まだ、正式には決まってはおりません。)

※1 A水準…年間の時間外労働が960時間以下

B・連携B・C水準…年間の時間外労働が1860時間以下

※2 「医師の働き方改革の推進に関する検討会」において、追加的健康確保措置(労働基準法第36条第4項の限度時間を超えて労働させる場合に求められる健康福祉措置に加えた措置)の1つとして義務付けられることが検討されています。

医師の時間外労働規制について

一般則

- 【時間外労働の上限】
- (例外)
 - ・年720時間
 - ・複数月平均80時間(休日労働含む)
 - ・月100時間未満(休日労働含む)
 - 年間6か月まで

(原則)
1か月45時間
1年360時間

2024年4月～

年1,860時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む
 年1,860時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む ⇒ 将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む

A : 診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準

連携B
例水準
(医療機関を指定)

B
地域医療確保暫定特

C-1
集中的技能向上水準
(医療機関を指定)

C-2

C-1 : 臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
 ※本人がプログラムを選択
 C-2 : 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
 ※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来(暫定特例水準の解消(=2035年度末を目標)後)

将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間(例外あり) ※いずれも休日労働含む

A

C-1

C-2

※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

→この先は確定ではありません

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)

※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

【1. 基本的なルール】

- 連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、原則として次の2種類が設けられている（C-1水準が適用される臨床研修医を除く）。
 - ① 始業から**24時間以内に9時間の連続した休息时间**（15時間の連続勤務時間制限）：通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合（←こちらが基本）
 - ② 始業から**46時間以内に18時間の連続した休息时间**（28時間の連続勤務時間制限）：宿日直許可のない宿日直に従事する場合

- 確実に休息を確保する観点から、**9時間又は18時間の連続した休息时间**は、事前に**勤務シフト等で予定されたもの**であることを原則とする。

- 予定された9時間又は18時間の連続した休息时间中に**やむを得ない理由により発生した労働に従事**した場合は、当該労働時間に相当する時間の**代償休息を事後的に付与**する。（代償休息は発生した日の属する月の**翌月までに付与**する）※C-1水準が適用される臨床研修医への適用については後述。

- **宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなし**、この場合に通常の勤務時間と同態様の**労働が発生した場合は**、管理者は、当該労働時間に相当する時間の**休息を事後的に付与する配慮義務**を負う。（※）
 - ※ 休暇の取得の呼びかけ等の休息時間を確保するための何らかの取組を行う義務が発生する。（必ずしも取組の結果として休息時間の確保そのものが求められるものではない。）

【2. 「始業」の考え方】

- 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された労働の開始時とする。

※ 例えば、1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

【3. 2種類の連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制の関係】

- ①「始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間（15時間の連続勤務時間制限）」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間（28時間の連続勤務時間制限）」について、①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない。（案分して考えたりはしない。）
（例えば、始業から16時間連続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の連続した休息時間が必要となる）。

C-1水準が適用される臨床研修医への連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用について

- 【1. 基本的なルール】 ※ ◎はC-1水準が適用される臨床研修医以外のB・連携B・C水準の適用対象となる医師についての取扱いと異なるもの。
- ◎ C-1水準が適用される臨床研修医に関しての連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、次の2種類が設けられている。
- ① 始業から**24時間以内に9時間の連続した休息时间**（15時間の連続勤務時間制限）：通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合を原則としつつ、
- ② 始業から**48時間以内に24時間の連続した休息时间**（24時間の連続勤務時間制限）：臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務時間とする必要がある場合
- 確実に休息を確保する観点から、**9時間又は24時間の連続した休息时间**は、事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則とする。

C-1水準が適用される臨床研修医への連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用について

【4. 代償休息】

- ◎ C-1水準が適用される臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルを確保を徹底することが原則であるが、下記の①～③を要件として、代償休息の付与を認める。
 - ① 臨床研修における必要性から、**オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合**に限る。
 - ② 臨床研修医の**募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示**する。
 - ③ 代償休息は、計画的な研修という観点から、通常は**当該診療科の研修期間内で処理**すべきであり、代償休息の付与は原則として必要性が生じた診療科の研修期間内とし、それが**困難な場合に限り、翌月末**までとする。

勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

○ B・連携B・C水準が適用される医師（C-1水準が適用される臨床研修医を除く。）の勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージを以下の(1)～(7)のとおり示す。

※ A水準が適用される医師については努力義務となる。

(1) 15時間又は28時間連続勤務する場合

図1: 通常の日勤

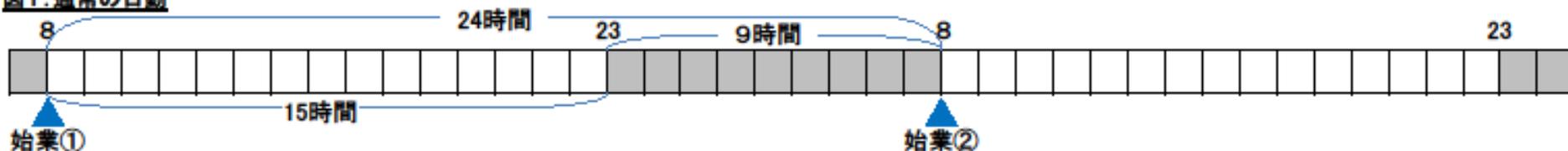


図2: 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

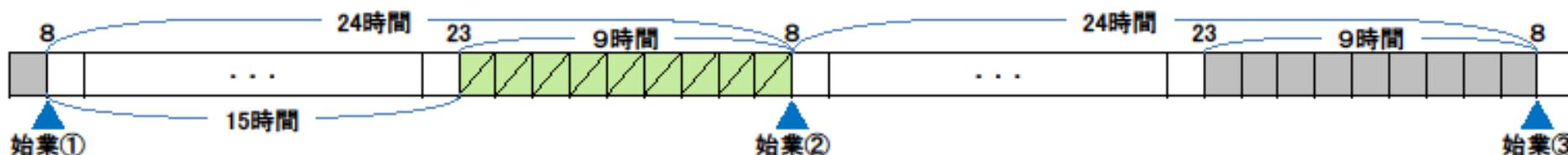
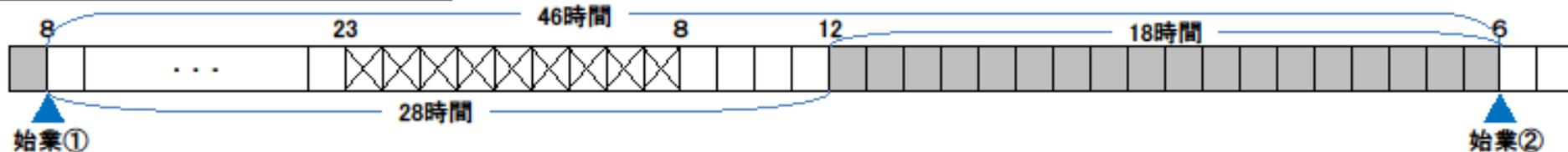


図3: 宿日直許可のない宿日直に従事する場合



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ▩ : 宿日直許可のない宿日直の時間

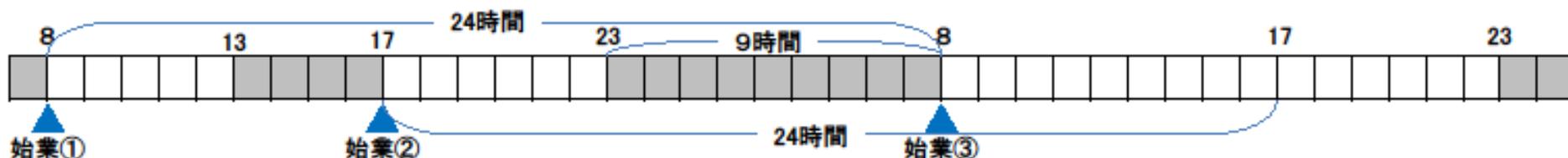
勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

(2) 1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合

○ 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、勤務シフト等で予定された業務の開始時とする。1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

※ 最初の始業(始業①)から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保すれば、当該休息時間の開始前までに発生する始業(始業②)についても、当該休息時間が始業②から24時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバル規制を満たすこととなる。

※ 予定された9時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働については、別途代償休息として休息時間を確保することとなるため、当該労働の開始は始業とは扱わない。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間

(3) 15時間を超える宿日直勤務を含む勤務が予定されている場合

○ ①「始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間(15時間の連続勤務時間制限)」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間(28時間の連続勤務時間制限)」について、①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない(例えば始業から16時間連続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の連続した休息時間が必要となる)。

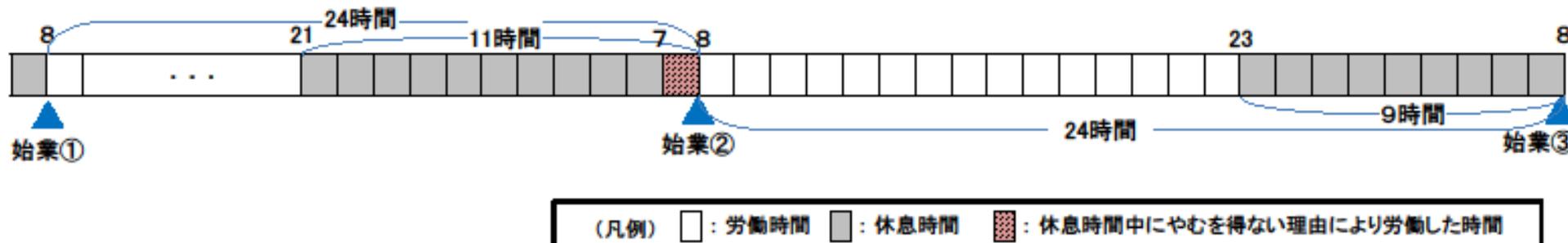


(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 ⊞ : 宿日直許可のない宿日直の時間

勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

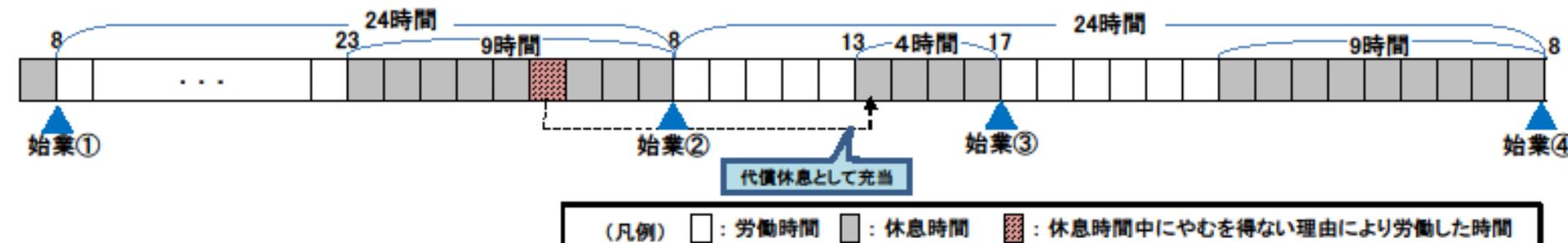
(4) 9時間を超える休息時間が付与されている場合

○ 事前に9時間を超える休息時間を確保した場合において、休息時間のうち9時間の連続した休息時間を超える分の時間については、やむを得ない理由により労働が発生した場合にも、代償休息を付与する必要はない。



(5) 9時間の連続した休息時間より後の休息時間が確保されている場合

○ 予定された9時間の連続した休息時間より後の休息時間は、代償休息の対象となる労働が発生する前にあらかじめ付与することが決まっていたものであっても、代償休息として充当することができる。



勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

(6) 当直中に宿日直許可の有無が異なる時間帯がある場合（例：準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり）

○ 当直中に宿日直許可の有無が異なる時間帯がある場合（例：準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり）であって、宿日直許可のある宿日直が9時間未満である場合は、以下のいずれかの方法により休息時間を確保する必要がある。

- ・始業から24時間以内に、宿日直許可のある宿日直の時間とは別途、9時間の休息時間を確保すること（図1）
- ・始業から46時間以内に、18時間の休息時間を確保すること（図2）

図1

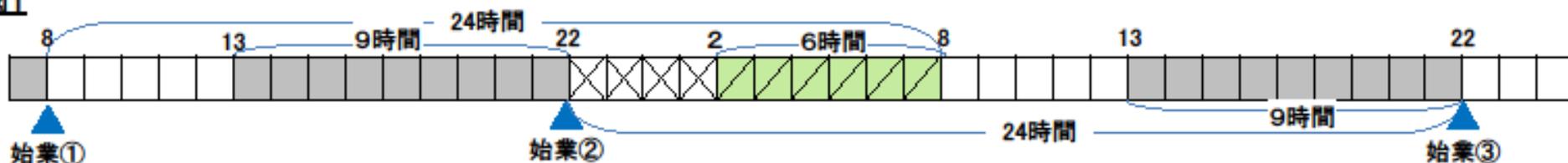
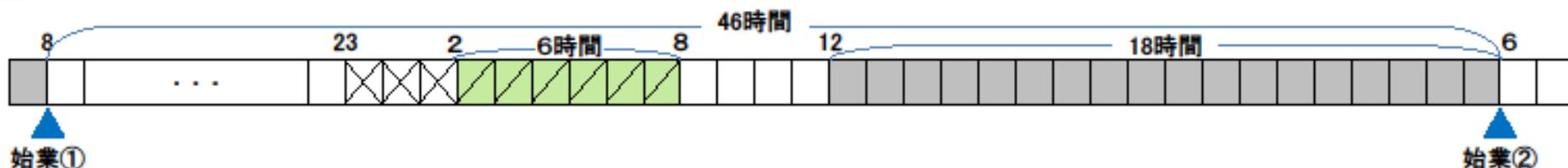


図2



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

(7) 日中は主たる勤務先のA病院で勤務し、移動を挟んだ後に副業・兼業先のB病院の宿直に勤務する場合

- 主たる勤務先の病院Aと副業・兼業先のB病院との間で調整し、以下を満たすように勤務シフト等を組む必要がある。
 - ・B病院で宿日直許可のある宿日直に従事する場合は、A病院における始業①から24時間以内にB病院において9時間(以上)の宿日直許可のある宿日直に従事すること(図1)
 - ・B病院で宿日直許可のない宿日直に従事する場合は、A病院における始業①から46時間以内に18時間(以上)の連続した休息時間を確保すること(図2)
- ※図1について、A病院での始業①から24時間以内に、B病院において9時間(以上)の宿日直許可ある宿日直に従事すれば、当該宿日直の開始(始業②)についても、当該宿日直が始業②から24時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバルを満たすこととなる。
- ※図2について、A病院での始業①から46時間以内に18時間(以上)の連続した休息時間を確保すれば、B病院における宿日直許可のない宿日直の開始(始業②)及びA病院に帰院後の業務の開始(始業③)についても、当該休息時間が始業②及び始業③から46時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバルを満たすこととなる。

図1

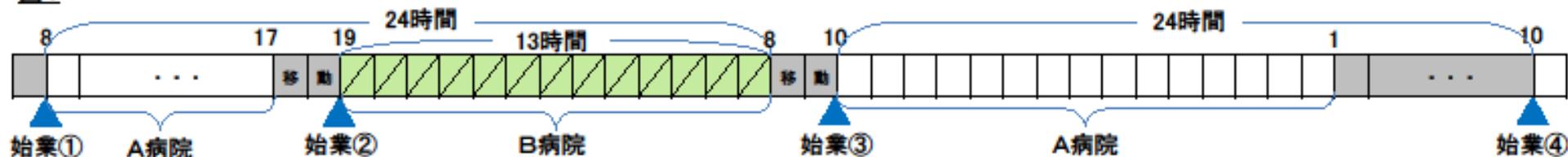
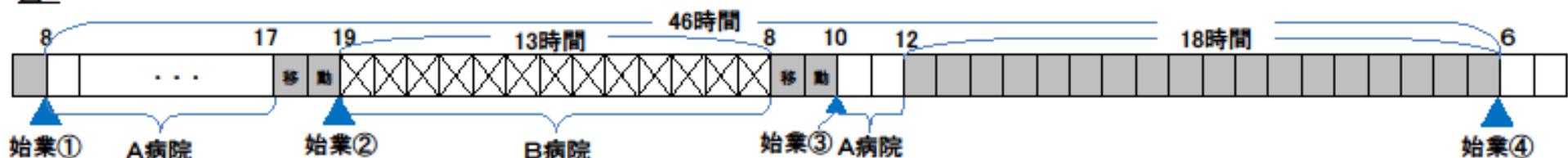


図2



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

数値目標設定予定

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）（令和3年5月25日開催第20回過労死等防止対策推進協議会）
（過労死等防止対策推進協議会協議）

勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち、

1. 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合 5%未満 （目標期限2025年まで）
2. 勤務間インターバル制度を導入している企業割合 15%以上 （目標期限2025年まで）



愛知県における勤務間インターバル制度導入促進に向けて

勤務間インターバル制度は、十分な生活時間や睡眠時間の確保に基づく、ワーク・ライフ・バランスの保持増進、過重労働防止、労働生産性の向上等に寄与する制度である。

愛知県においても、勤務間インターバル制度導入を促進していく必要があり、さらなる取組気運の醸成、労使間の話し合い及び制度の理解が重要である。