

2022年4月5日

株式会社ワーク・ライフバランス

イノベーションの創出を目指し集中力を守る、勤務間インターバル制度の導入に賛同する
経営者による「勤務間インターバル宣言」の募集を開始！
～開始直後に住友生命保険、オンワードホールディングス、ジャパネットホールディングス、
シナモン、サカタ製作所、銚子丸など18組織が宣言～

2006年の創業以来2,000社以上の働き方改革に携わってきた株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役社長：小室淑恵）では、人間のクリエイティビティを高め、集中力を守る「勤務間インターバル制度」を日本社会に普及させることにより、イノベーションの創出を目指します。これに賛同する経営者の「勤務間インターバル宣言」の募集を開始し、2022年4月5日にサイトをオープン致しました (<https://work-life-b.co.jp/workinterval>)。

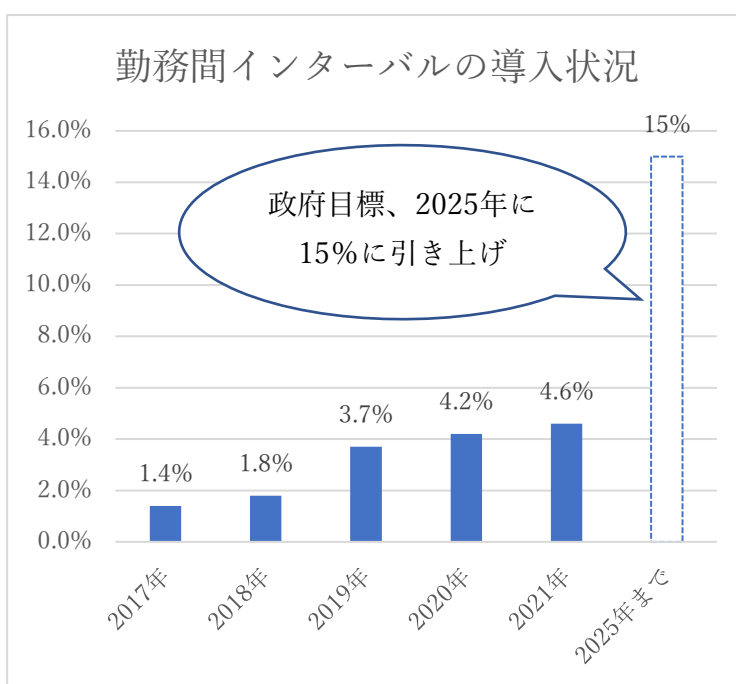
募集ページのオープン前から続々と経営者からの賛同が集まっており、すでに株式会社サカタ製作所、住友生命保険相互会社、株式会社シナモン、パシフィックコンサルタンツ株式会社、株式会社オンワードホールディングス、株式会社銚子丸、株式会社ジャパネットホールディングスなど18組織が宣言しています。

 <p>代表取締役 坂田 匠 株式会社サカタ製作所</p>	 <p>常務執行役員 香山 真 住友生命保険相互会社</p>	 <p>代表取締役社長/CEO 平野 未来 株式会社シナモン</p>	 <p>代表取締役社長 由永 智之 パシフィックコンサルタンツ株式会社</p>
 <p>代表取締役社長 保元 道宣 株式会社オンワードホールディングス</p>	 <p>代表取締役社長 石田 満 株式会社 銚子丸</p>	 <p>代表取締役社長兼CEO 高田 旭人 株式会社ジャパネットホールディングス</p>	 <p>東京大学 工学部 工学系 教授 松尾 豊 松尾研究室</p>
 <p>代表取締役 中野 二 株式会社チームボックス</p>	 <p>代表取締役社長 吉野 康久 サイボウズ株式会社</p>	 <p>代表理事 奥 和登 農林中央金庫</p>	 <p>代表取締役社長 津曲 慎哉 えびの電子工業株式会社</p>
 <p>代表取締役 福家 淳也 フクヤ建設株式会社</p>	 <p>代表取締役社長 児島 靖正 有限会社東栄工業所</p>	 <p>代表取締役 石田 輝樹 株式会社リカバリータイムズ</p>	 <p>代表取締役 堀江 敦子 スリール株式会社</p>
 <p>代表取締役社長 井上 高志 株式会社LIFULL</p>	 <p>代表取締役社長 小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス</p>		



■募集開始の背景：なぜいま勤務間インターバルなのか

2019年4月、70年の労働基準法の歴史において初めて、労働時間の上限が制定され、施行されました。この「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7月6日公布）（いわゆる「働き方改革関連法」）によって、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」により、同時に制定されたのが、勤務と勤務の間に11時間の休息を取る「勤務間インターバル制度の努力義務」でした。法改正された2019年にはそれまで1.8%だった導入企業率が、倍の3.7%に増加しました。



勤務間インターバル制度導入企業の割合

厚生労働省「就労条件総合調査」より当社にて作図

2021年5月、過労死を防ぐ国の施策をまとめた「過労死防止大綱」を見直す協議会が開かれ、厚生労働省が示した最終案には、仕事を終えてから次に働き始めるまでに一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」について、導入企業の割合を2025年までに15%以上に引き上げる目標が記されました。新型コロナ対応による過重労働が問題視される国家公務員や地方公務員についても、勤務間インターバルの確保を促していくことが初めて明記されました。

さらに、2021年9月、「脳・心臓疾患の労災認定基準」の改正の際に過労死認定における労働時間以外の負荷要因の見直しがされ、評価対象の1つとして「勤務間インターバルが短い勤務（おおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等）」が追加されました。つまり、今までは月間労働時間が長時間労働でなければ労災が認められなかったところ、月間の労働時間は短かったとしても、11時間のインターバルが取れていない日が連続していた、といったことが過労死認定に考慮されるようになったということです。こうした過労死対策の切り札ともいわれる勤務間インターバル制度は、導入率が低い中小企業において取組み支援を強化する目的で、1社最大100万円の導入助成金¹が用意されています。

また、2019年施行の働き方改革関連法は、その5年後である2024年に見直しのタイミングを迎え、こ

¹ 厚生労働省 働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

のタイミングで医師には9時間の勤務間インターバルが義務化されることが既に決定しています。

こうしたことを受けて、企業における勤務間インターバル制度も、2024年に向けて努力義務から義務化へと議論が進められていくことが予想されますが、企業においてこうした働き方の法改正対応において重要なことは、施行される前に取り組むことです。つまり、労働市場で勤務間インターバルに注目が集まるタイミングでは既に企業選びの際に強いブランディングを發揮できる実績を作っておき、労働力人口不足の日本社会の中で人材獲得競争に勝っていくことです。

まだ4.6%の企業しか取り組んでいない勤務間インターバルは、他社と差をつけやすい取組みであり、11時間の勤務間インターバルを厳守しても、一日につき5時間の残業は可能であることから、通常時であれば決して導入が難しくない制度です。緊急時の対応は労使で免除規定を結んでおくなどの柔軟な体制で始めることで、各社の実態にあわせた制度を主体的に構築していくことが出来ます。

今回、勤務間インターバル宣言をした住友生命保険相互会社では、5年前より11時間の勤務間インターバル制度を導入しており、業績は堅調です。2021年より11時間の勤務間インターバルを導入した、150名の製造業である株式会社サカタ製作所においては、雪深い地域でありながら、採用には全く困っておらず、業績も堅調です。

■勤務間インターバル制度とは

「勤務間インターバル制度」とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するものです。食事などの生活時間や、通勤時間を差し引くと、人間の心身の回復に必要な睡眠時間をギリギリ確保できる、最低限の防波堤としての数字が11時間です。

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

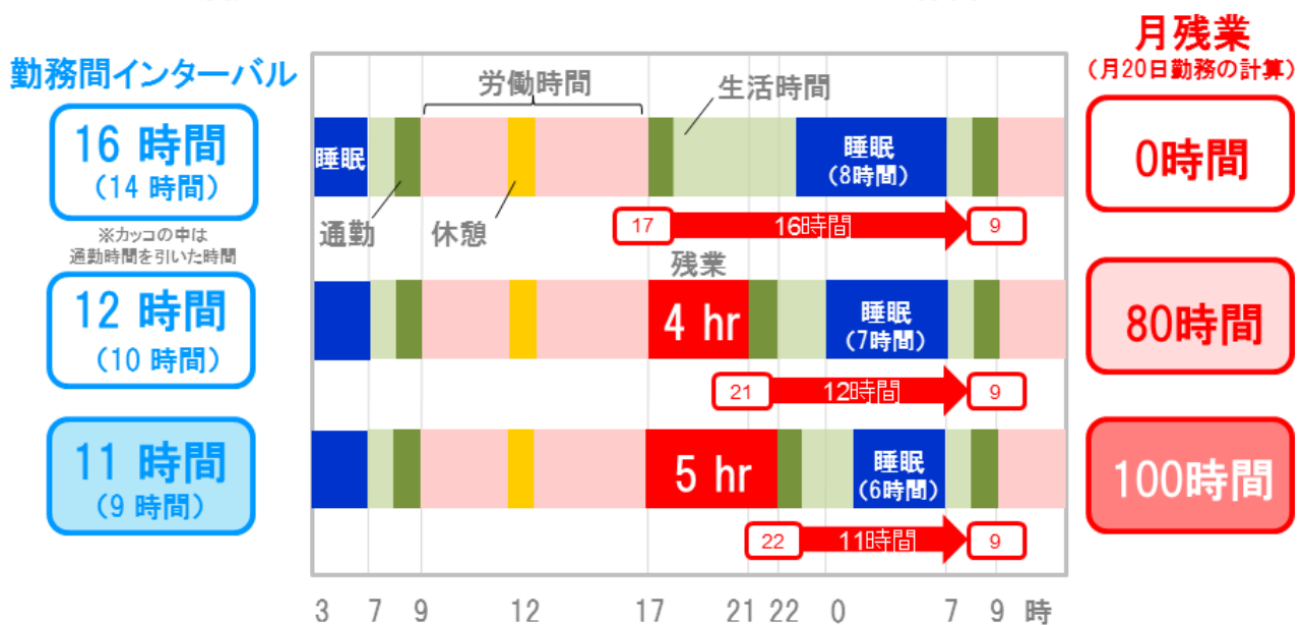
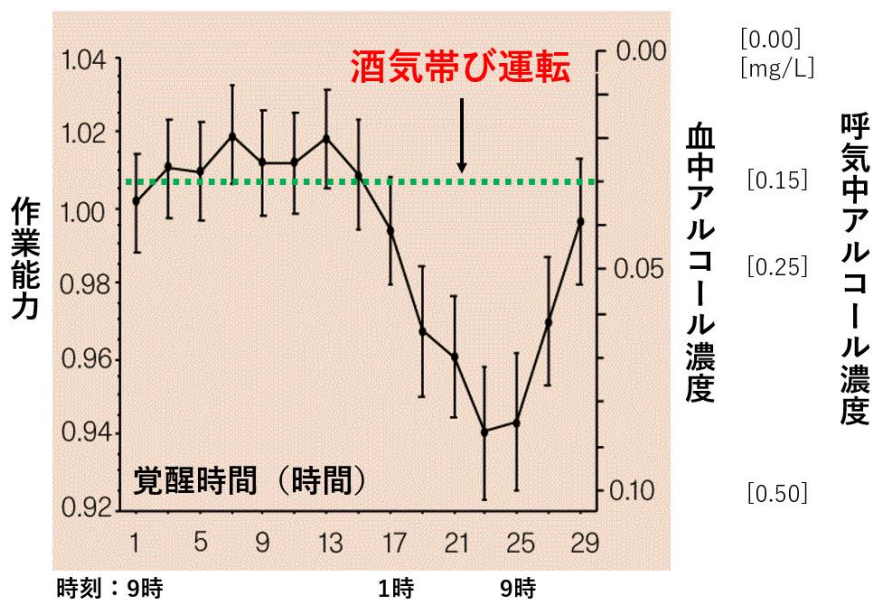


図3 11時間の勤務間インターバルの生活シミュレーション

▲労働安全衛生総合研究所 作業条件適応研究グループ 主任研究員 久保智英「労働者の疲労と勤務間インターバル」より引用

また、Dawson と Reid の 1997 年の研究²について、慶應義塾大学 島津明人教授の解説によると、人間の脳が集中力を発揮できるのは朝目覚めてから 13 時間以内です。朝 6 時に起床した人ならば、19 時までということになります。集中力の切れた脳は酒気帯び運転と同程度の集中力しか保てないのです。企業活動におけるミスや事故のリスクがあがり、ランド研究所のデータ³によると、日本の睡眠不足による経済損失は 15 兆円にのぼります。



Dawson & Reid, Nature(1997) 当社にて和訳及び酒気帯び運転ラインの加筆

▲不眠による疲労と作業効率の関係性

また、慢性的な睡眠不足が続くと、扁桃体（脳の怒りの発生源）の活性化および前頭前野（扁桃体の活動抑制機能を持つ）の機能低下によるパワハラ・セクハラ・不祥事等のモラル崩壊などの危険性が高まるため、コンプライアンス順守を求められる昨今のビジネス環境において、国内外投資家から厳しく注目される観点でもあります。

参考：ドイツ、フランス、イギリスの勤務間インターバル制度概要⁴

いずれの国も管理職や軍隊、警察など、立場や職種によって除外が認められる特例はあるものの、最低 11 時間の休息時間をとることが定められている。また、確保できない場合は、繰り越しや補償が必要とされる。

①ドイツ

「労働時間法」第 5 条第 1 項で、労働者は一日の労働時間の終了後、原則として最低 11 時間の休息時間をとることが規定されている。確保できない場合は、代替日に繰り越すことができる。

②フランス

² Dawson, D., Reid, K. Fatigue, alcohol and performance impairment. Nature 388, 235 (1997). <https://doi.org/10.1038/40775>

³ https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1791.html

⁴ JILPT「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査(2012年)」をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成された「EU 主要国のインターバル制度について」より <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000200828.pdf>

「労働法典」L3131-1条で、労働者は2労働日のあいだに少なくとも連続11時間の休息時間をとる権利を有することが規定されている。確保できない場合は、代替日に休息時間を繰り越すことができる。

③イギリス

2020年にEUを離脱したイギリスだが、労働時間指令の国内法である「労働時間規則」第10条で、労働者は、少なくとも11時間継続した、日ごとの休息時間を与えられなければならないことが規定されている。確保できない場合は、労働者が取得できなかった休憩時間に相当する「補償的休憩」期間を提供しなければならない。

■勤務間インターバル宣言について

集中力向上によりミスや事故が起きないことや、過労死等から従業員を守るという防御の効果はもちろんのこと、宣言企業が本質的に目指すのは、以下のような業績向上に直結する効果です。こうした観点から、企業価値の最大化を実現するためにこそ宣言するのが「勤務間インターバル宣言」です。

- 豊かな私生活・家族との充実した時間により、従業員の持つ**クリエイティビティを最大に発揮**すること。(ウィスコンシン大学のジョアン・カンター教授によると、新しい発想とは、意識がある日中に集中して考えるということと、その後に睡眠をとり集中の糸がほどけた際に訪れる⁵⁾)
- 家族から応援されて働くことが出来る満足度から**自発的・意欲的に仕事を進める事**
- 十分な睡眠により安定した穏やかな精神状態を維持しお互いを受容して**チームワークを発揮**できること
- 育児・介護・病気等の事情を持つ社員も両立できることにより、**ダイバーシティが実現**し、多様な意見の化学反応により**イノベーションが生まれ続ける**こと。
- 仕事以外の社会環境にも高いアンテナを持ち続ける社員が、**サステナブルな商品・サービスを生み出す**こと

■なぜ株式会社ワーク・ライフバランスがインターバル宣言を募集するのか

どんなに自社の従業員の脳と心を守りたくても、取引先の無理な要求、業界の悪しき慣習が残ったままでは、それに従わない下請け企業が取引を切られてしまい、不利益を被ることが少なくありません。

そのため、政府がこれまでやってきた1社1社の勤務間インターバル導入を促進する方法だけでは解決せず、国が責任をもって全ての企業を対象に、国民の命や企業の生産性を守る仕組みとして「勤務間インターバル」を法制化していくことが重要だと考えています。

当社はこれまで、2016年に開始した「労働時間革命宣言」では62社・42自治体から賛同を得て、労働時間の上限規制の法制化を政府に働きかけました。2019年に開始した「男性育休100%宣言」では128社から賛同を得て、男性育休の周知義務化を政府に働きかけました。11時間の勤務間インターバルの設定は国の政策として推し進めるべきであるとの考えから、引き続き定期的に政府等への提言も行っています。

自社で勤務間インターバルを導入しているかどうかは、今回の宣言の条件ではありません。強い取引先から圧力をうけている中小企業にとって社会全体で法制化されていないルールを独自に適用するのは

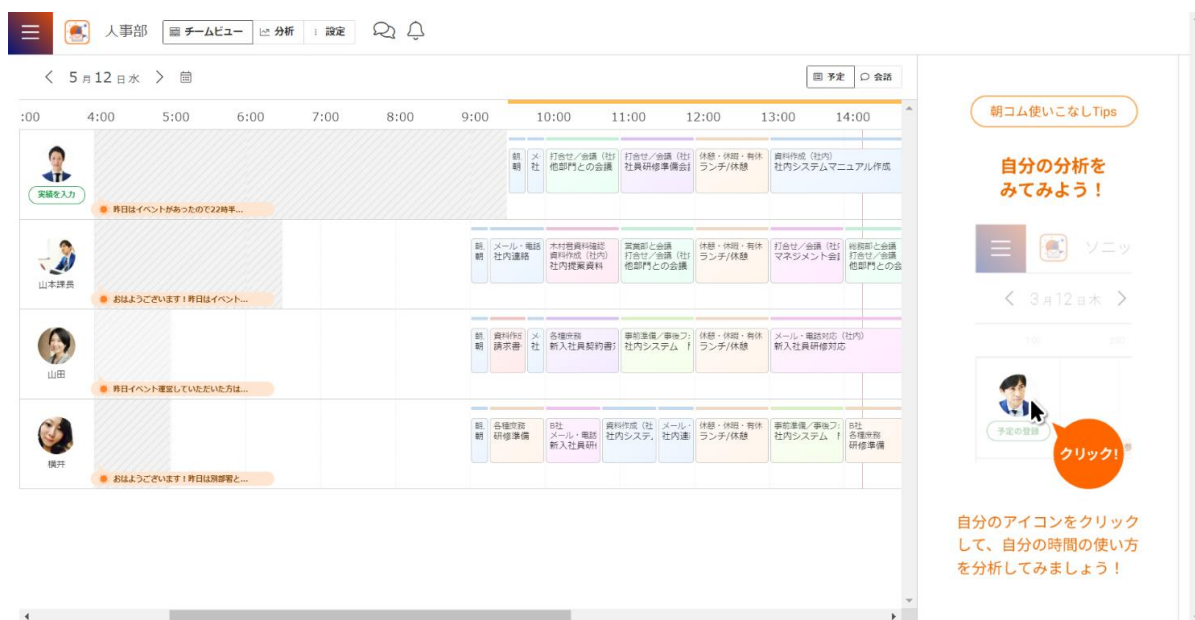
⁵ <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/conquering-cyber-overload/201005/sleep-success-creativity-and-the-neuroscience-sleep>

困難が伴うからです。だからこそ、取引先も含めて社会全体で法制化されることが重要であり、2024年前後を目途に国として勤務間インターバルを導入することを目指して賛同いただいています。EUには、業界ごとに繁忙期や緊急時における除外規定があり、日本においてもそうした例外や除外規定は適応されることが前提です。どのような業界でも、30年近く運用してきたEUを参考に業界特有の事情を加味したルール作りができることでしょう。

命を守り、SDGs 8項目目にある「働きがいも経済成長も」を実現する「勤務間インターバル宣言」にぜひご賛同ください。

■各社の勤務間インターバル実現に向けた株式会社ワーク・ライフバランスの支援

勤務間インターバルを個別に実態把握することは難しい企業には、勤怠システム等で可視化をすることが可能です。当社開発の朝メールドットコム®でも勤務間インターバルの可視化を可能にしている他、本質的な働き方改革の支援など、賛同企業各社でのインターバルの実現をサポートしてまいります。



▲朝メール・ドットコム®「勤務間インターバル機能」表示画面

■すでに宣言している組織一覧（宣言順）

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 株式会社サカタ製作所 | 代表取締役 坂田匠 |
| 住友生命保険相互会社 | 常務執行役員 香山真 |
| 株式会社シナモン | 代表取締役社長 CEO 平野未来 |
| パシフィックコンサルタンツ株式会社 | 代表取締役社長 重永智之 |
| 株式会社オンワードホールディングス | 代表取締役社長 保元道宣 |
| 株式会社銚子丸 | 代表取締役社長 石田満 |
| 株式会社ジャパネットホールディングス | 代表取締役社長 兼 CEO 高田旭人 |
| 東京大学 松尾研究室 | 東京大学 大学院工学系研究科 教授 松尾豊 |
| 株式会社チームボックス | 代表取締役 中竹竜二 |

サイボウズ株式会社	代表取締役社長 青野慶久
農林中央金庫	代表理事理事長 奥和登
えびの電子工業株式会社	代表取締役社長 津曲慎哉
フクヤ建設株式会社	代表取締役 福家淳也
有限会社東栄工業所	代表取締役社長 児島靖正
株式会社リカバリータイムズ	代表取締役 石田輝樹
スリール株式会社	代表取締役 堀江敦子
株式会社 LIFULL	代表取締役社長 井上高志
株式会社ワーク・ライフバランス	代表取締役社長 小室淑恵

■宣言参加方法

①「勤務間インターバル宣言ページ」にアクセスください。

勤務間インターバル宣言ページ：<https://work-life-b.co.jp/workinterval>

②「勤務間インターバル宣言宣言」ページ内にある「登録フォーム」より、宣言者様のお顔写真・署名データ・企業ロゴの画像データ等を添付の上、ご登録ください。

※自社で勤務間インターバルを導入しているかどうかは、宣言の条件ではありません。取引先も含めて社会全体で法制化されることが重要ですので、2024年前後を目途に、国として勤務間インターバルを導入することに賛同いただけたらぜひご宣言ください。また、EUには、業界ごとに、繁忙期や緊急時における除外規定があり、日本においてもそうした例外や除外規定は適応されることが前提です。

■宣言登録の流れ

STEP 1：登録フォームより宣言者様のお顔写真・署名データ・企業ロゴの画像データ、企業情報等をご登録ください。

STEP 2：ご登録後、ご担当者さま宛に自動返信メールが届きます。

STEP 3：事務局が内容を確認後、サイト上に掲載がされます。

STEP 4：掲載完了後、ご担当者さま宛にメールにてご報告させていただきます。

※登録から掲載までは2週間程かかる可能性がございます。必要に応じ、ご担当者様と確認のやり取りをさせていただきます。

※宣言を検討中で相談したい場合や、自社での制度の導入・発信の仕方について相談したい場合はお気軽にお問合せください。

勤務間インターバル宣言事務局：株式会社ワーク・ライフバランス 新井・大西・田村・小田桐

お問合せ先：customer@work-life-b.com

■関連するプレスリリース

- 【プレスリリース】1日2回の朝夜メールで業務進捗が見える化する朝メール.comに 従業員満足度向上・離職率低下に効果的な「勤務間インターバル機能」搭載 ～メンタルヘルス疾患発生対策や長時間労働の予防に効果的～（2021年05月20日）

https://work-life-b.co.jp/20210520_12233.html

- 【プレスリリース】企業の働き方改革に関する実態調査 働き方改革の成果として従業員満足度が向上したと答えた割合が51%と昨年度調査の約2倍に 「勤務間インターバル制度」の導入は従業員

満足度向上と離職率低下に効果的であることが判明 ～21 年度実施予定の取組みに「男性の育児休業」「勤務間インターバル制度導入」も～ (2021 年 03 月 11 日)

https://work-life-b.co.jp/20210311_11090.html

◆株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006 年創業、以来 16 年にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業 2,000 社以上を支援。残業 30%削減に成功し、営業利益が 18%増加した企業や、残業 81%削減し有給取得率 4 倍、利益率 3 倍になった企業などの成果が出ている。長時間労働体質の企業への組織改革が強み。コロナ禍において、「朝メールドットコム®」導入企業は 7 倍に伸びている。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006 年 7 月

資本金：1,000 万円

主な事業内容：

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業

コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業

働き方改革支援のための IT サービス開発・提供、「朝メールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」、カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：2,000 社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014 年 9 月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019 年の国会審議で答弁。2019 年 4 月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間 200 回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村

TEL : 03-5730-3081 / Mobile : 080-3347-3081 (田村) / Email : media@work-life-b.com