



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

04
2026
April

CONTENTS

- P2 3分で分かる労働法講座
勤務間インターバル制度とは
企業が押さえるべき実務ポイント
- P3 知って得する助成金情報
助成金の仕組みとは？
メリットと失敗しないための注意点
- P4 現場に身近な労務Q&A
育休からの復帰延長は拒否できる？
法律上の義務と企業が取るべき対応

数字で
見る労務

11%

全労連（全国労働組合総連合）が2025年11～12月に実施した「働く時間に関する緊急アンケート」では、労働時間を増やしたい人は11%にとどまり、その8割近くが低賃金による生活苦を理由としていました。一方で、57%の人が労働時間を減らしたい（収入が下がらないことが前提）と回答し、理由は「自分の時間を大切にしたい」「健康維持」などが中心でした。

どれくらい所定労働時間を減らしたいかについては1日当たり1～2時間の短縮を望む声が多く、休日は週2～3日を求める人が大半でした。残業については多くの労働者が許容範囲ぎりぎり働いており、長時間労働の常態化が明らかになりました。調査全体から、政府や財界が主張する「もっと働きたいニーズ」は限定的で、労働時間短縮と賃上げの必要性が強く示されました。

勤務間インターバル制度とは 企業が押さえるべき実務ポイント

勤務間インターバル制度の導入は、現在は努力義務となっています。しかし、長時間労働対策や健康確保の観点から国は導入を推奨し、将来的な義務化の是非も含めた議論が重ねられています。制度未導入で実質的に休息が確保されていない企業では、過労やメンタル不調などのリスクが高まります。今回は、企業が知っておくべき制度の基本と注意点を整理します。

勤務間インターバルとは 制度の基本と導入の背景

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後から次の勤務開始までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとする制度です。労働時間等設定改善法の改正により、2019年4月から、この制度の導入が企業の努力義務となりました。

勤務間インターバル制度が導入された背景には、近年、長時間労働や、それを原因とする過労死、メンタル不調が深刻な社会問題になっていることがあります。長時間労働や不規則な勤務が続くと、疲労の蓄積や集中力低下を招き、メンタル不調や労災事故のリスクが高まります。こうした問題を未然に防ぐため、勤務間インターバル制度は、過労死防止対策や健康経営の一環として位置づけられ、注目されています。

企業によっては、繁忙期に業務が深夜にまで及ぶことや、変形労働時間制や交代制勤務などを導入している場合に勤務間隔の短いシフトが定められていることがあります。このような場合、十分な休息や睡眠が取れないまま働く状況が続くと、従業員の健康や生活に影響が及ぶことがあります。

勤務間インターバル制度の導入は、現時点で法的な義務はありませんが、労働時間管理や安全配慮義務の観点から、実質的に休息が確保されていない場合には、企業の責任が問われる可能性があります。そのため、すべての企業でただちに強制されるわけではありませんが、夜間シフトや交代制勤務のある企業では、考慮する必要があるといえます。自社の勤務形態などを確認したうえで、導入を検討することをおすすめします。

導入しないリスクは？ 実務上の注意点と備え

勤務間インターバル制度を導入していない企業においては、一定の休息時間が確保されていない状態が続くと、過重労働による体調不良やメンタル不調が発生しやすくなります。その結果として、精神障害の労災認定をはじめとした長時間労働を背景としたトラブルにつながるケースもあります。また、企業が一定の休息時間の確保に努める場合、特に管理職の深夜残業やシフト制での短時間インターバル勤務などは、見落とされがちです。そのため、制度を導入していない企業でも、実態として勤務間のインターバルが極端に短くなっていないかに注意を払うことが必要です。

企業が一定の休息時間を確保することで、従業員は十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワークライフバランスを保ちながら働くことができます。従業員に健康で働き続けてもらうためには、勤務間インターバル制度の導入は有効といえます。制度の導入を進めるにあたっては、すぐに導入することがむずかしい場合でも、勤務終了時刻と始業時刻の把握、連続勤務や深夜残業の発生状況の確認、繁忙期の働き方の見直しなど、小さな点検から始めることができます。こうして従業員の出勤時刻や労働時間など自社の働き方の実態を把握することで、労務管理の見直しや自社に適した導入体制の検討が可能になります。

勤務間インターバル制度は、将来の制度改正の動向を見据える以前に、企業のリスク管理として重要なテーマです。制度導入の有無にかかわらず、自社の勤務実態を把握し、無理のある働き方が常態化していないかを点検することが、トラブル防止につながります。

助成金の仕組みとは？

メリットと失敗しないための注意点

助成金は返済不要で企業の取り組みを支援する制度ですが、要件を十分に把握していなかったり書類に不備があったりすると、不支給や返還命令につながる可能性があります。制度を正しく活用するためには、メリットだけでなく注意点も理解しておくことが重要です。今回は、助成金の基本的な仕組みと、利用する際に押さえておきたいポイントを整理します。

雇用維持や職場改善を国が支援 助成金の基本と活用するメリット

助成金は「企業の雇用維持」「労働環境の改善」「働き方改革」の推進を目的とした国の支援制度です。たとえば、経済状況が厳しい企業が従業員の雇用維持のために活用する「雇用調整助成金」や、事業場内最低賃金の引上げと設備投資を行う中小企業を支援する「業務改善助成金」などがあります。助成金を活用することで、労働者の雇用確保や職場環境の改善が進み、企業経営の安定化、活性化、従業員の生活向上につながります。

助成金の活用にはいくつかのメリットがありますが、主に以下のものがあります。

①返済不要の資金であり経営を後押しできる

助成金の最大の魅力は「返済不要」である点です。設備導入、賃上げなどに必要なコストの一部を補うことができ、資金負担を軽減できます。

②制度の整備が企業の強化につながる

多くの助成金は、就業規則・人事評価制度の整備、労働時間管理の見直しなどを求めます。これらは職場環境の改善や従業員の定着につながり、助成金以上の効果が生まれることもあります。

③複数制度の活用も可能

たとえばキャリアアップ助成金（正社員化）とトライアル雇用（一般トライアルコース）を組み合わせる場合もあります。ただし、同一の訓練や対象者に対して複数の助成金が重複して受けられない「併給調整」には注意が必要です。

④企業の信用力向上につながる

助成金を申請するには労働法令の遵守、社会保険加入、適切な労務管理などが必須です。これらを整える過程で企業としての信頼性が高まり、採用活動や取引先からの評価向上にもつながります。

【不正受給と判断されないために】

助成金はメリットが多い一方で、要件や書類管理が極めて厳格です。意図しないミスが大ききリスクを招くこともあります。

①悪意がなくても「不正受給」となるリスク

受給には出勤簿や賃金台帳などによる実績証明が必要です。契約日や実施日のわずかなズレ、要件期間外の実施といった単純な記載ミスでも事実と異なれば不支給や不正とみなされるおそれがあります。

②労働法令違反があると申請不可

以下に該当すると、審査中の案件も含め、不支給となる可能性があります。

- ・残業代未払い
 - ・労働時間管理の不備
 - ・最低賃金法違反
 - ・就業規則の不備
 - ・休憩、休日の違法運用
 - ・労働保険未納
 - ・一定期間内の解雇（会社都合退職） など
- 助成金は「法令遵守する企業」が対象であり、日頃からの労務管理が欠かせません。

③不正受給と判断された場合のペナルティ

重大な過失がある場合、以下のような処分が行われる場合があります。

- ・受給額の全額返還
- ・加算金（不正受給額などの20%）、延滞金
- ・5年間の受給停止処分
- ・企業名、代表者名の公表や刑事罰

助成金の安全な活用のためには、着手前の要件精査や就業規則の整合性確認、証拠書類の保存の徹底などが不可欠です。助成金は企業の雇用維持や職場改善を支援する有効な制度ですが、正しい理解と適切な運用が欠かせません。適正な運用は社内体制の整備にも直結し、生産性向上や人材の定着向上に寄与します。ぜひ活用を検討してみてください。

育休からの復帰延長は拒否できる？ 法律上の義務と企業が取るべき対応

従業員から「保育園が見つからない」という理由で育児休業の延長を申請されました。しかし、弊社も人員がギリギリの状態、これ以上の長期離脱は事業運営に支障をきたします。代替要員の確保もむずかしい状況で、正直なところ復帰してもらいたいのですが、この延長申請を拒否することは法的に可能なのでしょうか。

結論

育児・介護休業法に基づき、従業員から育児休業の延長申請があった場合、企業は原則として拒否できません。「保育園に入所できない」などの適法な理由がある限り企業の都合で一方向的に拒否することは違法と判断される可能性が高いと考えられます。従業員の権利を尊重し、まずは延長を前提とした業務体制の調整を検討する必要があります。

企業が育児休業の延長を拒否できる例外的なケースとは？

原則として育児休業の延長は認めなければなりません。例外的に拒否が正当と判断されるケースも存在します。たとえば、従業員が定められた期限までに申請を行わなかった場合や、企業が求めた証明書類などを提出しない場合です。また、保育園の内定が出ていたにもかかわらず、「希望の園ではない」といった正当な理由のない辞退をしていたことが判明した場合、延長の必要性が認められず、企業は延長を拒否できる可能性があります。ただし、これらの判断は慎重に行う必要があります。労務の専門家への相談が推奨されます。

不当な延長拒否がもたらす企業側の重大なリスクについて

正当な理由なく育児休業の延長を拒否した場合、企業はさまざまなリスクを負うことになります。まず、育児・介護休業法違反として、厚生労働大臣から報告を求められたり、助言、指導、勧告を受けたりする可能性があります。勧告に従わない場合、企業名が公表されることもあり、社会的信用の失墜につながります。さらに、従業員との間で労働審判や訴訟といった法的な紛争に発展するリスクも高まります。紛争になれば時間と費用がかかるだけでなく、職場の雰囲気悪化や従業員の士気低下など、経営への悪影響は計り知れません。

4

Apr.

2026年

労務カレンダー

1	水	新入社員の社会保険、雇用保険の資格取得手続きを行う
30	木	預金管理状況報告の提出
		家内労働委託状況届の提出
		3月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付