

勤務間インターバル制度の実情

—厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する
実態調査」結果の分析—



勤務間インターバル制度の実情

—厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する 実態調査」結果の分析—

ま え が き

平成 30 年の働き方改革関連法において、いわゆる勤務間インターバル制度の導入が労働時間等設定改善法において努力義務として定められ、施行後 5 年を目途に、労働社会の状況を勘案して所要の検討を行うこととされていた。厚生労働省においては、それに向けて勤務間インターバル制度の実態調査を行ったところ、当機構に対して調査結果の分析の要請があった。本資料シリーズは、同制度の導入企業や適用労働者における効果や課題など、その分析結果をとりまとめたものである。

本調査シリーズが、勤務間インターバル制度の在り方に関する政策論議に活用され、また、広く社会において勤務間インターバル制度の実情を知り、実務における参考となれば幸いである。

2025 年 10 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構 統括研究員	調査研究の概要 第 1 章
たかみ ともひろ 高見 具広	労働政策研究・研修機構 主任研究員	調査研究の概要 第 2 章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 リサーチ・アソシエイト	第 1 章

※ 同一章を複数の者で担当している場合は共著である。

目 次

調査研究の概要	1
第1節 調査研究の趣旨.....	1
1. 調査研究の趣旨.....	1
2. 調査研究の方法.....	1
第2節 厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査」の概要.....	2
1. 調査設計.....	2
2. 調査事項.....	2
3. 調査実施期間.....	2
4. 結果の公表.....	3
第3節 分析結果の概要.....	3
1. 企業における勤務間インターバル制度の導入状況、運用、課題.....	3
2. 勤務間インターバル制度適用労働者における休息時間の状況.....	3
 第1章 企業における勤務間インターバル制度の導入状況、運用、課題	4
第1節 検討に用いるデータ.....	4
第2節 回答企業の属性と分布、労働時間管理.....	4
1. 属性と分布.....	4
2. 労働時間管理.....	5
第3節 勤務間インターバル制度.....	7
1. 勤務間インターバル時間数.....	7
2. 勤務間インターバル制度導入の経緯.....	8
3. 勤務間インターバル制度の導入時期.....	10
4. 勤務間インターバル制度の導入理由.....	11
5. 勤務間インターバル制度導入時の課題.....	12
6. 勤務間インターバル制度の根拠.....	14
7. 適用除外の範囲.....	16
8. 勤務間インターバル制度の運用.....	19
9. 勤務間インターバル制度の効果.....	25
第4節 むすび.....	29
 第2章 勤務間インターバル制度適用労働者における休息時間の状況	30
第1節 はじめに.....	30
第2節 制度運用と勤務間インターバルの確保状況.....	31

1. 適用インターバル時間数	31
2. 勤務間インターバル制度利用とインターバル確保に関わる状況	32
3. 勤務先の制度運用との関係	35
4. 制度適用の効果と課題	39
第3節 勤務間インターバルと睡眠時間との関係	44
1. ふだんの勤務日におけるインターバル時間	44
2. インターバル時間数と睡眠時間との関係	47
3. 睡眠時間に関わる要素：通勤時間、家事・育児・介護時間	50
4. 睡眠時間に関わる要素：夜勤・交替制勤務	51
5. 睡眠時間に関わる要素：勤務時間外の仕事連絡、持ち帰り残業	52
第4節 睡眠時間と日々の健康、業務パフォーマンスとの関係	52
第5節 勤務間インターバル制度の効果と休息時間の規定要因	56
1. 勤務間インターバル制度適用の効果、利用状況の規定要因	56
2. ふだんの勤務日におけるインターバル時間の規定要因	57
3. 睡眠時間確保の規定要因	59
第6節 まとめ	60
参考文献	61
付属資料	64

調査研究の概要

第1節 調査研究の趣旨

1. 調査研究の趣旨

本調査研究は、厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室および労働基準局労働条件政策課からの要請「勤務間インターバル制度の日本国内における導入及び運用状況等に関する調査データの分析」（緊急調査：2024（令和6）年度第1・四半期募集分）に基づいて実施したものである。

調査研究の趣旨は次のとおりである。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（以下「働き方改革関連法」という。）により労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正され、勤務間インターバル制度の導入が2019（平成31）年4月1日より事業主の努力義務とされた。同制度は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2021（令和3）年7月30日閣議決定）において、過労死をゼロとすることを目指すために数値目標が設定された取組みの1つである。この勤務間インターバル制度について、働き方改革関連法に係る法案審議で参議院厚生労働委員会において「次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。」との附帯決議がなされていた。これにより、勤務間インターバル制度の国内企業における導入状況や導入されている場合の制度内容等のほか、企業や労働者の実態を把握することを目的として¹、厚生労働省は2024（令和6）年に「勤務間インターバル制度に関する実態調査」を実施した。

労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）では、厚生労働省の要請を受け、上記調査のデータを分析し、勤務間インターバル制度が導入されている企業における制度の効果・課題、勤務間インターバル制度が適用されている労働者における制度の効果・課題等を分析し、今後の制度拡充や運用における留意点に関する含意を示すことを目的として研究を行った。

2. 調査研究の方法

厚生労働省が2024（令和6）年に実施した一般統計調査「勤務間インターバル制度に関する実態調査」（企業調査・労働者調査）の個票データの二次分析に基づく。JILPTは、本研究の実施にあたり、厚生労働省より個票データの二次利用に関する許可を得た。

¹ 厚生労働省が総務省統計局 e-stat に掲載している「調査計画」を参照
(<https://www.e-stat.go.jp/surveyplan/p00450714001>)。

第2節「調査研究の方法」についても、同文書の記載を参照した。詳細については同文書を参照のこと。

第2節 厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査」の概要

1. 調査設計

(1) 企業調査

企業調査の対象範囲は、厚生労働省が実施する「就労条件総合調査」（2017（平成 29）年～2023（令和 5）年）において、勤務間インターバル制度を導入していると回答した企業であり、約 1,000 企業である。調査対象の範囲に示した企業の全数を報告者としている。

(2) 労働者調査

労働者調査の対象は、上記（1）の企業における正社員かつ勤務間インターバル制度が適用されている労働者であり、約 18,000 人である。調査対象企業における正社員かつ勤務間インターバル制度が適用されている労働者を抽出単位とし、企業が系統抽出法により無作為に選定している。

2. 調査事項

企業調査、労働者調査の調査事項は下記のとおりである。詳細は調査票を参照。

(1) 企業調査

- ① 事業所の概要
- ② 労働時間制度
- ③ 労働者の健康に関する指標
- ④ 勤務間インターバル制度

(2) 労働者調査

- ① 報告者の属性
- ② 労働時間
- ③ 勤務間インターバル制度
- ④ 仕事
- ⑤ 生活、健康、睡眠

3. 調査実施期間

調査実施期間は、2024（令和 6）年 11 月下旬～12 月下旬である。把握する調査時点は、令和 6 年 10 月 1 日の状況（一部の調査項目については、2024（令和 6）年 9 月 1 日～30 日の状況。労働者調査について、病気等により仕事を休んだ日数については過去 1 年間の状況。）である。

4. 結果の公表

企業調査、労働者調査における各項目の基本集計については、総務省統計局 e-stat において、復元倍率をかけあわせた復元集計が公表されている²。復元方法については、前記注 1 に示した「調査計画」に記載されている。

なお、本資料シリーズでは、復元集計は行わず、調査回答数をもとにした集計・分析を行っている。

第3節 分析結果の概要

1. 企業における勤務間インターバル制度の導入状況、運用、課題

第 1 章では、企業調査に基づく検討結果を示している。特に、① 勤務間インターバル制度の導入効果については、制度を導入した場合、適正に制度を運用して行くに当たっては従業員本人およびその上司に対して直接的に働きかけることで効果（従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保）がありそうである。また、② 勤務間インターバル時間の確保に向けては、“勤務時間の後ろ倒し”、“始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす”、“残業禁止・翌日の始業時間前勤務禁止”といった、実効性のある方法を用いるのが効果（従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保）があるといえそうである。

2. 勤務間インターバル制度適用労働者における休息時間の状況

第 2 章では、労働者調査データに基づいた分析結果を示す。勤務間インターバル制度が適用されている労働者の大半は、定められたインターバル時間を確保できている。ただ、夜勤に従事する労働者は、インターバルを確保できない場合が相対的に多いという課題もうかがえた。また、勤務先の取組みによるインターバル制度適用効果の違いが見られた。インターバル時間を確保できない場合は就業させないといった、インターバル確保のための実効性ある措置が有効と考えられた。

勤務間インターバルを確保することは、睡眠時間の確保に一定の効果をもたらし、それは、労働者の心身の健康や業務パフォーマンスの維持・向上にも関わると示唆された。ただ、睡眠時間には、インターバルの長さのみでなく、通勤時間、家事・育児・介護時間の長さも制約要素として関わり、勤務時間外の仕事連絡や持ち帰り残業も睡眠時間の制約に関係していた。このことから、休息時間の確保にあたっては、それに関わる個人差（通勤時間や家庭責任等）に注意が必要であるとともに、勤務時間外における仕事からのデタッチメントを確保することも重要と示唆された。

² <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450714&tstat=000001227964&cycle=0&year=20241&month=0&tclass1val=0>（2025 年 6 月 21 日閲覧）

第1章 企業における勤務間インターバル制度の導入状況、運用、課題

第1節 検討に用いるデータ

本章では、企業調査結果から見た勤務間インターバル制度の諸状況を概観する。

検討に用いるデータは、厚生労働省が令和6（2024）年に政府統計として実施し、総務省統計局から公表されているデータのローデータである（詳説は前記「調査研究の概要」を参照。）。このローデータは公表数値ではウェイトバック（復元倍率）がかけられているが、本章の検討では実数値のデータを用いている。また、インターバル時間数が極端な回答は無回答処理を行っている。

なお、全体としてサンプルサイズが大きくないため、また、調査票設計の限界から、詳細な統計分析は行っていない。このため、本章における検討は、勤務間インターバル制度を導入している調査対象企業の傾向を示しているにとどまる。以下の記述では、掲げている集計表のうち主なもの、あるいは目を惹く点についてのみ述べている（解説していない図表がある。）。集計表で割合の合計が100%を超える場合は複数回答設問の集計表である。

第2節 回答企業の属性と分布、労働時間管理

1. 属性と分布

図表 1-2-1 産業別

	全体	勤務間インターバル制度を設けている企業
建設業	7.1%	7.1%
製造業	28.3%	28.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5%	1.5%
情報通信業	5.3%	5.4%
運輸業、郵便業	8.1%	7.9%
卸売業、小売業	15.9%	16.1%
金融業、保険業	7.8%	7.9%
不動産業、物品賃貸業	3.0%	3.1%
学術研究、専門・技術サービス業	3.0%	2.8%
宿泊業、飲食サービス業	3.3%	3.1%
生活関連サービス業、娯楽業	3.0%	3.1%
教育、学習支援業	1.0%	0.8%
医療、福祉	2.8%	2.8%
複合サービス事業	1.0%	1.0%
サービス業（他に分類されないもの）	8.8%	8.9%
合計	100.0%	100.0%

回答企業は「製造業」（28.3%）と「卸売業、小売業」（15.9%）の割合が高い。勤務間インターバル制度を導入している企業も、「製造業」（28.6%）と「卸売業、小売業」（16.1%）の割合が高い。（図表 1-2-1） 以下、属性別では同様の傾向である。

従業員規模別では、「1000 人以上」の大規模企業の回答が全体の 3 分の 1 以上を占めている。（図表 1-2-2）

図表 1-2-2 従業員規模別

	全体	勤務間インターバル制度を設けている企業
30～99人	19.7%	19.1%
100～299人	21.5%	21.4%
300～499人	10.9%	11.0%
500～999人	12.9%	13.0%
1000人以上	35.1%	35.5%
合計	100.0%	100.0%

労組の有無別では、労働組合のある企業が約半分あるが、「労働組合はない」企業も 40%を上回っている。（図表 1-2-3）

図表 1-2-3 労組の有無別

	全体	勤務間インターバル制度を設けている企業
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）のみがある	49.0%	49.2%
過半数組合ではないが労働組合はある	7.8%	7.7%
労働組合はない	43.2%	43.1%
合計	100.0%	100.0%

2. 労働時間管理

回答企業の殆どは「通常の労働時間制度」（72.4%）を用いつつ、「変形労働時間制」（55.6%）や「フレックスタイム制」（40.1%）も用いている。（図表 1-2-4）

図表 1-2-4 適用労働時間制度

	(%)
通常の労働時間制度	72.4%
フレックスタイム制	40.1%
変形労働時間制	55.6%
みなし労働時間制	19.9%
管理監督者	54.8%
その他	3.6%
合計	100.0%

労働時間の把握方法については、「一般労働者」(72.2%)、「管理職」(69.8%)、ともに「タイムカード・ICカード」を用いている割合が高い。(図表 1-2-5、図表 1-2-6) 次いで、ほぼ同じ割合で、「PC のログイン・ログアウト」と「自己申告」の用いられている割合が 35%前後となっている。

図表 1-2-5 労働時間の把握方法(一般労働者)

	(%)
タイムカード・ICカード	72.2%
PCのログイン・ログアウト	35.2%
管理監督者の視認	25.8%
自己申告	34.7%
その他の方法	11.2%
把握していない	0.3%
合計	100.0%

図表 1-2-6 労働時間の把握方法(管理職)

	(%)
タイムカード・ICカード	69.8%
PCのログイン・ログアウト	34.3%
管理監督者の視認	17.4%
自己申告	35.8%
その他の方法	8.7%
把握していない	0.8%
合計	100.0%

労働時間の管理にかかわる「業務遂行管理改善の取組み」については、「年次有給休暇の取得を促進する(または取りやすくする)」(85.2%)、「長時間労働の者やその上司に注意を促す」(83.7%)に取り組んでいる割合が高い。(図表 1-2-7)

図表 1-2-7 業務遂行管理改善の取組み

	(%)
ノー残業デーの推進(残業削減の周知啓発)	48.0%
残業している社員・職員に声を掛けて退勤を促す	51.3%
一定の時間に職場を強制消灯・強制施錠する	12.2%
長時間労働の者やその上司に注意を促す	83.7%
従業員間の業務負荷のムラをなくす	48.0%
年次有給休暇の取得を促進する(または取りやすくする)	85.2%
管理職の働く時間を減らしたり、年次有給休暇を取得させている	30.1%
勤務時間外に仕事の連絡を極力控える規則や取扱いを定めている	17.6%
働く時間の長さよりも成果で評価される仕組みを取り入れる	31.6%
その他	4.8%
特に行っていない	0.5%
合計	100.0%

第3節 勤務間インターバル制度

1. 勤務間インターバル時間数

設けているインターバル時間数は全体で、「11 時間-12 時間未満」が 39.1%と最も割合が高く、次いで、「10 時間-11 時間未満」と「9 時間-10 時間未満」が 20%台前半の割合で続いている。(図表 1-3-1)

図表 1-3-1 産業別・設定している勤務間インターバル時間数

	9時間未満	9時間-10 時間未満	10時間-11 時間未満	11時間-12 時間未満	12時間以上	合計
建設業	19.2%	30.8%	15.4%	30.8%	3.8%	100.0%
製造業	9.8%	21.6%	30.4%	37.3%	1.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
情報通信業	15.0%	35.0%	20.0%	25.0%	5.0%	100.0%
運輸業、郵便業	9.5%	28.6%	14.3%	42.9%	4.8%	100.0%
卸売業、小売業	5.1%	16.9%	39.0%	35.6%	3.4%	100.0%
金融業、保険業	6.7%	13.3%	6.7%	73.3%	0.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	9.1%	18.2%	18.2%	36.4%	18.2%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	9.1%	9.1%	36.4%	45.5%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	0.0%	50.0%	25.0%	8.3%	16.7%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	18.2%	18.2%	36.4%	27.3%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	0.0%	20.0%	10.0%	40.0%	30.0%	100.0%
複合サービス事業	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	6.1%	27.3%	9.1%	42.4%	15.2%	100.0%
合計	8.9%	22.6%	24.3%	39.1%	5.0%	100.0%

(注) 図表 1-3-1 について、勤務間インターバル時間を複数設定している場合は「最も短い時間」を用いている。

従業員規模別には、「30～99 人」規模 (11.0%) で「12 時間以上」の割合が他の従業員規模よりやや高く、また、「100～299 人」規模 (15.1%) と、「300～499 人」規模 (15.0%) では、「9 時間未満」の割合が他の従業員規模よりやや高めの割合となっている。(図表 1-3-2)

図表 1-3-2 従業員規模別・設定している勤務間インターバル時間数

	9時間未満	9時間-10時間未満	10時間-11時間未満	11時間-12時間未満	12時間以上	合計
30～99人	6.8%	27.4%	17.8%	37.0%	11.0%	100.0%
100～299人	15.1%	26.0%	16.4%	38.4%	4.1%	100.0%
300～499人	15.0%	30.0%	12.5%	42.5%	0.0%	100.0%
500～999人	8.5%	25.5%	23.4%	36.2%	6.4%	100.0%
1000人以上	4.8%	14.4%	36.8%	40.8%	3.2%	100.0%
合計	8.9%	22.6%	24.3%	39.1%	5.0%	100.0%

労働組合の有無別には、「労働組合はない」よりも、労働組合が「ある」方が、設定されるインターバル時間数が長くなる割合がやや高いように思われる。(図表 1-3-3)

図表 1-3-3 労働組合の有無別・設定している勤務間インターバル時間数

	9時間未満	9時間-10時間未満	10時間-11時間未満	11時間-12時間未満	12時間以上	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)のみがある	7.4%	17.6%	31.3%	39.8%	4.0%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	4.2%	16.7%	33.3%	45.8%	0.0%	100.0%
労働組合はない	11.4%	29.1%	15.2%	37.3%	7.0%	100.0%
合計	8.9%	22.6%	24.3%	39.1%	5.0%	100.0%

2. 勤務間インターバル制度導入の経緯

産業別に勤務間インターバル制度の導入経緯を見ると、全体的には「会社側から提案し、労使の合意で導入した」の割合が高い(56.9%)。(図表 1-3-4) 「運輸業、郵便業」では「会社のトップダウンにより導入した」(41.9%)の割合が比較的高い。

図表 1-3-4 産業別・制度の導入経緯

	労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した	会社側から提案し、労使の合意で導入した	会社のトップダウンにより導入した	合計
建設業	21.4%	53.6%	25.0%	100.0%
製造業	24.1%	53.6%	22.3%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
情報通信業	9.5%	71.4%	19.0%	100.0%
運輸業、郵便業	16.1%	41.9%	41.9%	100.0%
卸売業、小売業	27.0%	60.3%	12.7%	100.0%
金融業、保険業	3.2%	83.9%	12.9%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	16.7%	41.7%	41.7%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	0.0%	33.3%	66.7%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	15.4%	76.9%	7.7%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	25.0%	33.3%	41.7%	100.0%
教育、学習支援業	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
医療、福祉	9.1%	45.5%	45.5%	100.0%
複合サービス事業	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	6.3%	62.5%	31.3%	100.0%
合計	18.4%	56.9%	24.7%	100.0%

従業員規模別には、従業員規模が大きいと、「労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した」の割合が比較的高い。（図表 1－3－5） 一方、従業員規模が小さいと、「会社のトップダウンにより導入した」の割合が比較的高い。

図表 1－3－5 従業員規模別・制度の導入経緯

	労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した	会社側から提案し、労使の合意で導入した	会社のトップダウンにより導入した	合計
30～99人	6.5%	58.4%	35.1%	100.0%
100～299人	6.0%	53.0%	41.0%	100.0%
300～499人	16.3%	53.5%	30.2%	100.0%
500～999人	33.3%	52.9%	13.7%	100.0%
1000人以上	27.5%	60.9%	11.6%	100.0%
合計	18.4%	56.9%	24.7%	100.0%

労働組合の有無別では、労働組合のある方が「労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した」の割合が高く、「労働組合はない」場合は「会社のトップダウンにより導入した」の割合が高い。（図表 1－3－6）

図表 1－3－6 労働組合の有無別・制度の導入経緯

	労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した	会社側から提案し、労使の合意で導入した	会社のトップダウンにより導入した	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）のみがある	30.6%	61.1%	8.3%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	32.3%	45.2%	22.6%	100.0%
労働組合はない	1.8%	54.2%	44.0%	100.0%
合計	18.4%	56.9%	24.7%	100.0%

設定している勤務間インターバル時間数別に制度の導入経緯を見ると、全体的に、「会社のトップダウンにより導入した」よりも、「労使の合意で導入した」割合の方が高くなっている。（図表 1－3－7）

図表 1－3－7 設定している勤務間インターバル時間数別・制度の導入経緯

	労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した	会社側から提案し、労使の合意で導入した	会社のトップダウンにより導入した	合計
9時間未満	19.4%	48.4%	32.3%	100.0%
9時間～10時間未満	15.0%	61.3%	23.8%	100.0%
10時間～11時間未満	24.1%	56.3%	19.5%	100.0%
11時間～12時間未満	20.1%	55.4%	24.5%	100.0%
12時間以上	5.9%	70.6%	23.5%	100.0%
合計	19.2%	57.1%	23.7%	100.0%

3. 勤務間インターバル制度の導入時期

勤務間インターバル制度の導入時期について、全体では、働き方改革関連法が成立した2018（平成30）年までに導入した企業が最も多く（39.2%）、次いで、同法が施行される2019（平成31）年までに導入した企業が多い（26.8%）。（図表1-3-8）

図表 1-3-8 産業別・勤務間インターバル制度の導入時期

	2018年まで	2019年	2020年	2021年以降	合計
建設業	57.1%	21.4%	3.6%	17.9%	100.0%
製造業	33.0%	29.5%	16.1%	21.4%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	100.0%
情報通信業	42.9%	9.5%	38.1%	9.5%	100.0%
運輸業、郵便業	62.1%	10.3%	3.4%	24.1%	100.0%
卸売業、小売業	41.0%	27.9%	14.8%	16.4%	100.0%
金融業、保険業	25.8%	48.4%	16.1%	9.7%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	50.0%	41.7%	0.0%	8.3%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	45.5%	9.1%	27.3%	18.2%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	25.0%	33.3%	25.0%	16.7%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	25.0%	33.3%	25.0%	16.7%	100.0%
教育、学習支援業	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	45.5%	36.4%	18.2%	0.0%	100.0%
複合サービス事業	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	27.3%	18.2%	36.4%	18.2%	100.0%
合計	39.2%	26.8%	16.9%	17.1%	100.0%

従業員規模別で見ても同様の傾向にあるが、従業員規模が小さいほど、「2020年」や「2021年以降」の割合が比較的高くなっている。（図表1-3-9）

図表 1-3-9 従業員規模別・勤務間インターバル制度の導入時期

	2018年まで	2019年	2020年	2021年以降	合計
30～99人	25.0%	23.6%	25.0%	26.4%	100.0%
100～299人	37.0%	27.2%	23.5%	12.3%	100.0%
300～499人	34.9%	39.5%	14.0%	11.6%	100.0%
500～999人	45.1%	29.4%	11.8%	13.7%	100.0%
1000人以上	47.1%	23.2%	11.6%	18.1%	100.0%
合計	39.2%	26.8%	16.9%	17.1%	100.0%

また、労働組合の有無別でも、労働組合がある場合は「2018年まで」に導入している割合が高く、「労働組合はない」場合は、「2020年」以降の割合がやや高い割合となっている。（図表1-3-10）

図表 1-3-10 労働組合の有無別・勤務間インターバル制度の導入時期

	2018年まで	2019年	2020年	2021年以降	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）のみがある	47.6%	23.8%	14.3%	14.3%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	43.3%	30.0%	6.7%	20.0%	100.0%
労働組合はない	28.9%	29.5%	21.7%	19.9%	100.0%
合計	39.2%	26.8%	16.9%	17.1%	100.0%

制度の導入経緯別で見ると、「労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した」では「2018年まで」の割合が高い一方（62.5%）、「会社側から提案し、労使の合意で導入した」と「会社のトップダウンにより導入した」では、「2020年」以降の割合がやや高い割合となっている。（図表 1-3-11）

図表 1-3-11 制度の導入経緯別・勤務間インターバル制度の導入時期

	2018年まで	2019年	2020年	2021年以降	合計
労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した	62.5%	15.3%	11.1%	11.1%	100.0%
会社側から提案し、労使の合意で導入した	33.5%	30.7%	17.9%	17.9%	100.0%
会社のトップダウンにより導入した	34.0%	26.6%	19.1%	20.2%	100.0%
合計	39.1%	26.8%	16.9%	17.2%	100.0%

4. 勤務間インターバル制度の導入理由

制度導入の理由としては、「従業員の健康を維持・増進するため」（87.8%）が最も高い割合で、次いで、「長時間労働を抑制するため」（75.3%）、「従業員が睡眠時間を確保できるようにするため」（73.5%）となっている。（図表 1-3-12）

図表 1-3-12 産業別・制度導入の理由

	従業員が睡眠時間を確保できるようにするため	長時間労働を抑制するため	昼夜のシフト制で働く従業員に休息時間を取らせるため	従業員の健康を維持・増進するため	従業員が私生活の時間を確保できるようにするため	法制度上の努力義務とされたため	助成金支給を受けられるため	事業場の運営経費を削減（光熱費を節約）するため	時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払いを抑制するため	人材の確保・定着のため	企業イメージの向上のため	その他	わからない	合計
建設業	85.7%	85.7%	39.3%	92.9%	64.3%	39.3%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	3.6%	0.0%	100.0%
製造業	76.8%	79.5%	25.0%	89.3%	59.8%	54.5%	3.6%	4.5%	30.4%	23.2%	0.9%	0.0%	0.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	83.3%	50.0%	0.0%	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
情報通信業	81.0%	71.4%	9.5%	95.2%	52.4%	42.9%	14.3%	0.0%	4.8%	9.5%	4.8%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	54.8%	54.8%	29.0%	64.5%	35.5%	41.9%	0.0%	0.0%	3.2%	19.4%	3.2%	12.9%	3.2%	100.0%
卸売業、小売業	71.4%	77.8%	25.4%	90.5%	73.0%	47.6%	1.6%	1.6%	3.2%	36.5%	28.6%	6.3%	0.0%	100.0%
金融業、保険業	80.6%	80.6%	0.0%	83.9%	74.2%	64.5%	3.2%	0.0%	6.5%	35.5%	29.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	75.0%	83.3%	8.3%	100.0%	83.3%	75.0%	0.0%	0.0%	8.3%	41.7%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	72.7%	72.7%	0.0%	90.9%	54.5%	45.5%	9.1%	0.0%	9.1%	36.4%	27.3%	0.0%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	66.7%	75.0%	66.7%	83.3%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	58.3%	66.7%	16.7%	75.0%	50.0%	41.7%	8.3%	8.3%	8.3%	25.0%	16.7%	0.0%	8.3%	100.0%
教育、学習支援業	100.0%	66.7%	0.0%	100.0%	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	63.6%	54.5%	27.3%	90.9%	54.5%	45.5%	18.2%	0.0%	0.0%	63.6%	18.2%	0.0%	0.0%	100.0%
複合サービス事業	75.0%	100.0%	25.0%	75.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	68.6%	74.3%	17.1%	91.4%	54.3%	40.0%	5.7%	2.9%	2.9%	20.0%	11.4%	0.0%	2.9%	100.0%
合計	73.5%	75.3%	22.2%	87.8%	60.7%	48.7%	3.8%	1.8%	3.8%	29.6%	19.1%	2.6%	0.8%	100.0%

従業員規模別でも同様の傾向だが、「30～99 人」規模では、「助成金支給を受けられるため」（13.3%）が他の従業員規模よりも高めの割合となっている。（図表 1-3-13）

図表 1-3-13 従業員規模別・制度導入理由

	従業員が睡眠時間を確保できるようにするため	長時間労働を抑制するため	昼夜のシフト制で働く従業員に休息時間を取らせるため	従業員の健康を維持・増進するため	従業員が私生活の時間を確保できるようにするため	法制度上の努力義務とされたため	助成金支給を受けられるため	事業場の運営経費を削減(光熱費を節約)するため	時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払いを抑制するため	人材の確保・定着のため	企業イメージの向上のため	その他	わからない	合計
30～99人	60.0%	62.7%	16.0%	81.3%	41.3%	33.3%	13.3%	0.0%	2.7%	28.0%	14.7%	2.7%	1.3%	100.0%
100～299人	69.0%	73.8%	27.4%	78.6%	52.4%	47.6%	4.8%	6.0%	6.0%	26.2%	16.7%	1.2%	2.4%	100.0%
300～499人	72.1%	83.7%	18.6%	90.7%	60.5%	51.2%	2.3%	2.3%	2.3%	30.2%	23.3%	0.0%	0.0%	100.0%
500～999人	80.4%	64.7%	25.5%	90.2%	60.8%	58.8%	0.0%	0.0%	3.9%	21.6%	13.7%	3.9%	0.0%	100.0%
1000人以上	81.3%	84.2%	22.3%	95.0%	76.3%	53.2%	0.0%	0.7%	3.6%	35.3%	23.7%	3.6%	0.0%	100.0%
合計	73.5%	75.3%	22.2%	87.8%	60.7%	48.7%	3.8%	1.8%	3.8%	29.6%	19.1%	2.6%	0.8%	100.0%

図表 1-3-14 労働組合の有無別・制度導入理由

	従業員が睡眠時間を確保できるようにするため	長時間労働を抑制するため	昼夜のシフト制で働く従業員に休息時間を取らせるため	従業員の健康を維持・増進するため	従業員が私生活の時間を確保できるようにするため	法制度上の努力義務とされたため	助成金支給を受けられるため	事業場の運営経費を削減(光熱費を節約)するため	時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払いを抑制するため	人材の確保・定着のため	企業イメージの向上のため	その他	わからない	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)のみがある	80.3%	77.2%	26.4%	90.7%	68.4%	52.8%	0.0%	1.0%	3.6%	31.1%	20.7%	2.6%	0.5%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	73.3%	66.7%	26.7%	76.7%	46.7%	46.7%	0.0%	0.0%	3.3%	13.3%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%
労働組合はない	65.7%	74.6%	16.6%	86.4%	54.4%	44.4%	8.9%	3.0%	4.1%	30.8%	18.9%	1.2%	1.2%	100.0%
合計	73.5%	75.3%	22.2%	87.8%	60.7%	48.7%	3.8%	1.8%	3.8%	29.6%	19.1%	2.6%	0.8%	100.0%

設定している勤務間インターバル時間数別では、「12 時間以上」について、「昼夜のシフト制で働く従業員に休息時間を取らせるため」（38.9%）が他のインターバル時間数カテゴリーよりも割合が高い。（図表 1-3-15）

図表 1-3-15 設定している勤務間インターバル時間数別・制度導入理由

	従業員が睡眠時間を確保できるようにするため	長時間労働を抑制するため	昼夜のシフト制で働く従業員に休息時間を取らせるため	従業員の健康を維持・増進するため	従業員が私生活の時間を確保できるようにするため	法制度上の努力義務とされたため	助成金支給を受けられるため	事業場の運営経費を削減(光熱費を節約)するため	時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払いを抑制するため	人材の確保・定着のため	企業イメージの向上のため	その他	わからない	合計
9時間未満	81.3%	81.3%	15.6%	84.4%	59.4%	40.6%	0.0%	3.1%	3.1%	31.3%	25.0%	0.0%	3.1%	100.0%
9時間-10時間未満	67.9%	70.4%	17.3%	75.3%	50.6%	44.4%	9.9%	3.7%	4.9%	24.7%	16.0%	2.5%	0.0%	100.0%
10時間-11時間未満	77.6%	80.0%	31.8%	95.3%	71.8%	55.3%	1.2%	0.0%	1.2%	32.9%	29.4%	2.4%	0.0%	100.0%
11時間-12時間未満	75.7%	76.4%	16.4%	94.3%	65.7%	55.0%	4.3%	2.1%	5.7%	32.1%	17.1%	2.1%	0.7%	100.0%
12時間以上	72.2%	66.7%	38.9%	88.9%	50.0%	38.9%	0.0%	0.0%	5.6%	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	74.7%	75.8%	21.3%	89.0%	62.4%	50.6%	4.2%	2.0%	4.2%	30.3%	20.2%	2.0%	0.6%	100.0%

5. 勤務間インターバル制度導入時の課題

勤務間インターバル制度を導入する際の課題としては、「労働者に制度の重要性を理解してもらうこと」（41.2%）、「業務に支障のない方法で運用すること」（39.4%）が主な課題として挙げられている。（図表 1-3-16）

図表 1-3-16 産業別・制度導入時の課題

	業務に 支障のない方法で 運用すること	労働者 に制度の重要 性を理解して もらうこと	取引先 からの理 解を得ること	自社に 合った内 容にして いくこと	労働時 間管理 が煩雑 になった こと	導入にあ たっての 方法が わからな かったこ と	経営ト ップの理 解を得る こと	その他	特にな い	合計
建設業	39.3%	53.6%	7.1%	25.0%	28.6%	0.0%	0.0%	3.6%	14.3%	100.0%
製造業	36.6%	43.8%	4.5%	16.1%	23.2%	0.9%	3.6%	2.7%	32.1%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
情報通信業	47.6%	47.6%	23.8%	19.0%	33.3%	4.8%	4.8%	0.0%	23.8%	100.0%
運輸業、郵便業	50.0%	21.9%	6.3%	18.8%	28.1%	0.0%	3.1%	0.0%	31.3%	100.0%
卸売業、小売業	42.9%	50.8%	0.0%	23.8%	12.7%	3.2%	0.0%	3.2%	25.4%	100.0%
金融業、保険業	25.8%	32.3%	0.0%	16.1%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%	51.6%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	41.7%	41.7%	8.3%	16.7%	25.0%	0.0%	0.0%	8.3%	25.0%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	41.7%	41.7%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	46.2%	38.5%	7.7%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	30.8%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	41.7%	33.3%	0.0%	25.0%	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	33.3%	100.0%
教育、学習支援業	50.0%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
医療、福祉	45.5%	18.2%	0.0%	27.3%	18.2%	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%	100.0%
複合サービス事業	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	28.6%	40.0%	20.0%	11.4%	20.0%	0.0%	0.0%	2.9%	42.9%	100.0%
合計	39.4%	41.2%	5.8%	19.7%	21.0%	1.3%	1.5%	2.8%	31.3%	100.0%

従業員規模別では、おおむね、従業員規模が大きくなると、「自社に合った内容にしていくこと」や「労働時間管理が煩雑になったこと」などの割合が高くなるようである。（図表 1-3-17）

図表 1-3-17 従業員規模別・制度導入時の課題

	業務に 支障のない方法で 運用すること	労働者 に制度の重要 性を理解して もらうこと	取引先 からの理 解を得ること	自社に 合った内 容にして いくこと	労働時 間管理 が煩雑 になった こと	導入にあ たっての 方法が わからな かったこ と	経営ト ップの理 解を得る こと	その他	特にな い	合計
30～99人	32.1%	25.6%	7.7%	14.1%	14.1%	1.3%	2.6%	0.0%	50.0%	100.0%
100～299人	32.9%	30.6%	8.2%	18.8%	16.5%	0.0%	2.4%	4.7%	34.1%	100.0%
300～499人	39.5%	44.2%	11.6%	11.6%	20.9%	2.3%	2.3%	2.3%	30.2%	100.0%
500～999人	41.2%	56.9%	3.9%	19.6%	29.4%	3.9%	0.0%	2.0%	19.6%	100.0%
1000人以上	46.8%	49.6%	2.2%	25.9%	24.5%	0.7%	0.7%	3.6%	23.7%	100.0%
合計	39.4%	41.2%	5.8%	19.7%	21.0%	1.3%	1.5%	2.8%	31.3%	100.0%

図表 1-3-18 労働組合の有無別・制度導入時の課題

	業務に 支障のない方法で 運用すること	労働者 に制度の重要 性を理解して もらうこと	取引先 からの理 解を得ること	自社に 合った内 容にして いくこと	労働時 間管理 が煩雑 になった こと	導入にあ たっての 方法が わからな かったこ と	経営ト ップの理 解を得る こと	その他	特にな い	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）のみがある	41.2%	44.8%	4.6%	23.2%	25.3%	0.5%	0.5%	3.6%	27.3%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	29.0%	32.3%	0.0%	19.4%	19.4%	3.2%	0.0%	0.0%	35.5%	100.0%
労働組合はない	39.2%	38.6%	8.2%	15.8%	16.4%	1.8%	2.9%	2.3%	35.1%	100.0%
合計	39.4%	41.2%	5.8%	19.7%	21.0%	1.3%	1.5%	2.8%	31.3%	100.0%

図表 1-3-19 設定している勤務間インターバル時間数別・制度導入時の課題

	業務に支障のない方法で運用すること	労働者に制度の重要性を理解してもらうこと	取引先からの理解を得ること	自社に合った内容にしておくこと	労働時間管理が煩雑になったこと	導入にあたっての方法がわからなかったこと	経営トップの理解を得ること	その他	特になし	合計
9時間未満	31.3%	37.5%	9.4%	21.9%	25.0%	0.0%	0.0%	6.3%	25.0%	100.0%
9時間-10時間未満	35.8%	49.4%	7.4%	17.3%	18.5%	0.0%	2.5%	3.7%	27.2%	100.0%
10時間-11時間未満	42.5%	41.4%	5.7%	24.1%	19.5%	3.4%	0.0%	3.4%	28.7%	100.0%
11時間-12時間未満	41.4%	45.7%	4.3%	18.6%	22.1%	0.7%	2.1%	1.4%	30.7%	100.0%
12時間以上	27.8%	5.6%	0.0%	16.7%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	61.1%	100.0%
合計	38.8%	42.7%	5.6%	19.8%	20.9%	1.1%	1.4%	2.8%	30.4%	100.0%

6. 勤務間インターバル制度の根拠

勤務間インターバル制度の根拠を産業別で見ると、全体では、「就業規則で定めた」(57.1%)がもっとも多く、「労働協約で定めた」(27.5%)、「社内通達等で定めた」(25.5%)との回答もある。全体を見たときの割合は低めだが、「明文での規程はせず、社内ルールとして運用した(している)」という回答割合が、「サービス業(他に分類されないもの)」(34.3%)や、「運輸業、郵便業」(21.9%)で、他の業種の割合よりも高くなっている。(図表 1-3-20)

図表 1-3-20 産業別・制度導入の根拠

	労働協約で定めた	就業規則で定めた	従業員ごとの労働契約で定めた	社内通達等で定めた	明文での規程はせず、社内ルールとして運用した(している)	合計
建設業	39.3%	50.0%	0.0%	21.4%	10.7%	100.0%
製造業	29.5%	55.4%	0.0%	27.7%	10.7%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	33.3%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%
情報通信業	19.0%	71.4%	0.0%	9.5%	9.5%	100.0%
運輸業、郵便業	18.8%	50.0%	3.1%	28.1%	21.9%	100.0%
卸売業、小売業	33.3%	60.3%	3.2%	23.8%	7.9%	100.0%
金融業、保険業	19.4%	74.2%	0.0%	32.3%	3.2%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	33.3%	58.3%	8.3%	25.0%	16.7%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16.7%	50.0%	0.0%	58.3%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	23.1%	38.5%	7.7%	38.5%	7.7%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	25.0%	66.7%	0.0%	8.3%	8.3%	100.0%
教育、学習支援業	25.0%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	27.3%	54.5%	9.1%	18.2%	18.2%	100.0%
複合サービス事業	50.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	22.9%	54.3%	2.9%	11.4%	34.3%	100.0%
合計	27.5%	57.1%	1.8%	25.5%	12.4%	100.0%

従業員規模別では、おおむね、従業員規模が大きいほど、「労働協約で定めた」などの割合が高く、一方で、おおむね、従業員規模が小さいと、「明文での規程はせず、社内ルールとして運用した(している)」という回答割合がやや高くなっている。(図表 1-3-21)

図表 1-3-21 従業員規模別・制度導入の根拠

	労働協約で 定めた	就業規則で 定めた	従業員ごとの 労働契約 で定めた	社内通達等 で定めた	明文での規程 はせず、社内 ルールとして運 用した(してい る)	合計
30～99人	21.8%	66.7%	2.6%	14.1%	10.3%	100.0%
100～299人	22.4%	54.1%	2.4%	16.5%	17.6%	100.0%
300～499人	16.3%	55.8%	0.0%	23.3%	23.3%	100.0%
500～999人	41.2%	56.9%	2.0%	27.5%	5.9%	100.0%
1000人以上	32.4%	54.0%	1.4%	37.4%	9.4%	100.0%
合計	27.5%	57.1%	1.8%	25.5%	12.4%	100.0%

労働組合の有無別では、当然だが、労働組合のある企業では「労働協約で定めた」割合が高く、「労働組合はない」企業では、「就業規則で定めた」割合が高い。(図表 1-3-22) なお、「労働組合はない」にもかかわらず、「労働協約で定めた」(12.9%)との回答がある理由はわからない(誤回答の可能性がある)。

図表 1-3-22 労働組合の有無別・制度導入の根拠

	労働協約で 定めた	就業規則で 定めた	従業員ごとの 労働契約 で定めた	社内通達等 で定めた	明文での規程 はせず、社内 ルールとして運 用した(してい る)	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働 組合(過半数組合)のみがある	37.6%	49.0%	2.6%	32.5%	10.8%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	45.2%	41.9%	0.0%	12.9%	16.1%	100.0%
労働組合はない	12.9%	69.0%	1.2%	19.9%	13.5%	100.0%
合計	27.5%	57.1%	1.8%	25.5%	12.4%	100.0%

設定している勤務間インターバル時間数別では、「9 時間未満」で「明文での規程はせず、社内ルールとして運用した(している)」(25.0%)という回答割合が比較的高い。(図表 1-3-23)

図表 1-3-23 設定している勤務間インターバル時間数別・制度導入の根拠

	労働協約で 定めた	就業規則で 定めた	従業員ごとの 労働契約 で定めた	社内通達等 で定めた	明文での規程 はせず、社内 ルールとして運 用した(してい る)	合計
9時間未満	37.5%	40.6%	3.1%	12.5%	25.0%	100.0%
9時間-10時間未満	19.8%	71.6%	0.0%	21.0%	6.2%	100.0%
10時間-11時間未満	39.1%	54.0%	2.3%	26.4%	8.0%	100.0%
11時間-12時間未満	27.1%	56.4%	1.4%	29.3%	12.9%	100.0%
12時間以上	22.2%	55.6%	5.6%	16.7%	16.7%	100.0%
合計	29.1%	57.8%	1.7%	24.6%	11.5%	100.0%

7. 適用除外の範囲

就業上の属性によって勤務間インターバル制度の適用除外をしている範囲としては、「職階」（44.4%）、「勤務形態・勤務時間」（33.1%）の割合が高い。（図表 1-3-24）ただし、就業上の属性による適用除外に関しては、サンプルサイズがたいへん小さいことに留意する必要がある（以下同じ）。

図表 1-3-24 産業別・適用除外の範囲

	適用していない職階がある	適用していない雇用区分がある	適用していない職種がある	適用していない部門がある	勤務形態・勤務時間により適用していない	その他	合計
建設業	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	41.7%	16.7%	100.0%
製造業	54.5%	18.2%	0.0%	6.1%	39.4%	18.2%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%	20.0%	100.0%
情報通信業	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	42.9%	14.3%	100.0%
運輸業、郵便業	23.5%	17.6%	35.3%	11.8%	17.6%	5.9%	100.0%
卸売業、小売業	70.6%	23.5%	0.0%	0.0%	11.8%	5.9%	100.0%
金融業、保険業	37.5%	0.0%	12.5%	12.5%	25.0%	25.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
教育、学習支援業	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
医療、福祉	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
複合サービス事業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	100.0%
合計	44.4%	20.2%	8.1%	4.8%	33.1%	13.7%	100.0%

従業員規模別では、「300～499人」以下の従業員規模カテゴリで、「雇用区分」によって適用していない割合が比較的高くなっている。（図表 1-3-25）

図表 1-3-25 従業員規模別・適用除外の範囲

	適用していない職階がある	適用していない雇用区分がある	適用していない職種がある	適用していない部門がある	勤務形態・勤務時間により適用していない	その他	合計
30～99人	30.0%	35.0%	10.0%	0.0%	30.0%	15.0%	100.0%
100～299人	42.1%	26.3%	10.5%	0.0%	26.3%	5.3%	100.0%
300～499人	53.8%	30.8%	7.7%	0.0%	30.8%	7.7%	100.0%
500～999人	68.8%	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	0.0%	100.0%
1000人以上	41.1%	12.5%	5.4%	7.1%	39.3%	21.4%	100.0%
合計	44.4%	20.2%	8.1%	4.8%	33.1%	13.7%	100.0%

図表 1-3-26 労働組合の有無別・適用除外の範囲

	適用して いない職階が ある	適用して いない雇用区 分がある	適用して いない職種が ある	適用して いない部門が ある	勤務形態・ 勤務時間 により適用 していない	その他	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働 組合(過半数組合)のみがある	50.0%	15.3%	6.9%	6.9%	34.7%	13.9%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	100.0%
労働組合はない	39.1%	26.1%	8.7%	2.2%	32.6%	13.0%	100.0%
合計	44.4%	20.2%	8.1%	4.8%	33.1%	13.7%	100.0%

また、業務上の理由から勤務間インターバル制度の適用を除外している理由としては、「業務等で適用除外としていない」(48.9%)との回答が半分ほど見られるが、「自然災害発生時」(34.9%)、「社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応」(30.1%)の割合が高い。(図表 1-3-27) なお、殆どの業種でサンプルサイズがたいへん小さいのだが、適用除外として
いる事柄には、業種の特性が表れているようにも思われる。例えば、「自然災害発生時」についてみると、全業種平均では約 35%であるが、「電気・ガス・熱供給・水道業」では 83.3%と、平均を大きく上回る割合となっており、被災地でのライフラインの確保に向けた業務についての適用除外が想像できる。また同業種では、「社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応」について、全業種平均の 30.1%を大きく上回る 66.7%となっており、日常生活におけるライフラインの安定的確保、あるいは災害・事故の防止に向けた適用除外が考えられる。

「社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応」に関しては、「情報通信業」でも 61.9%と高い割合を示しており、社会経済における IT インフラの確保に向けた適用除外を予定しているものと思われる。「クレームや急な仕様変更への対応など顧客や取引先への対応」については、全業種平均で 21.5%であるが、「不動産業、物品賃貸業」では 41.7%と高い割合となっており、顧客対応が業務運営・遂行の主となる業種においては、適用除外の割合が高くなっているものと思われる。「繁忙期」については、全業種平均で 13.4%であるが、「教育、学習支援業」で 25.0%、「建設業」で 21.4%となっており、「教育、学習支援業」では、夏季・冬期講習や受験期、「建設業」では、好況不況に左右されられると思われるが、着工や納期の時期が重なる案件が複数発生するなど、事業の特性に応じた適用除外が予定されているものと思われる。

図表 1-3-27 産業別・業務等で適用除外としている事柄

	繁忙期	自然災害発生時	クレームや急な仕様変更への対応など顧客や取引先への対応	社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応	労働者自身の都合や業務状況に応じて、労働者が個々に判断する場合	海外との事業において現地時間に対応して業務を行う場合	その他	業務等で適用除外としていない	合計
建設業	21.4%	35.7%	25.0%	28.6%	14.3%	7.1%	10.7%	46.4%	100.0%
製造業	8.9%	29.5%	23.2%	23.2%	8.0%	8.9%	4.5%	54.5%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	83.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	100.0%
情報通信業	19.0%	57.1%	28.6%	61.9%	9.5%	0.0%	0.0%	23.8%	100.0%
運輸業、郵便業	12.9%	38.7%	19.4%	25.8%	9.7%	0.0%	3.2%	51.6%	100.0%
卸売業、小売業	17.5%	28.6%	22.2%	31.7%	6.3%	4.8%	3.2%	55.6%	100.0%
金融業、保険業	9.7%	19.4%	12.9%	29.0%	3.2%	0.0%	6.5%	58.1%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	16.7%	50.0%	41.7%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	41.7%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	25.0%	0.0%	0.0%	58.3%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	7.7%	46.2%	23.1%	30.8%	0.0%	7.7%	0.0%	53.8%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	8.3%	58.3%	33.3%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
教育、学習支援業	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
医療、福祉	9.1%	54.5%	9.1%	36.4%	18.2%	0.0%	0.0%	27.3%	100.0%
複合サービス事業	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	20.0%	37.1%	17.1%	31.4%	5.7%	5.7%	0.0%	42.9%	100.0%
合計	13.4%	34.9%	21.5%	30.1%	8.4%	5.1%	3.5%	48.9%	100.0%

図表 1-3-28 従業員規模別・業務等で適用除外としている事柄

	繁忙期	自然災害発生時	クレームや急な仕様変更への対応など顧客や取引先への対応	社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応	労働者自身の都合や業務状況に応じて、労働者が個々に判断する場合	海外との事業において現地時間に対応して業務を行う場合	その他	業務等で適用除外としていない	合計
30～99人	10.4%	36.4%	19.5%	24.7%	10.4%	0.0%	0.0%	45.5%	100.0%
100～299人	12.9%	36.5%	23.5%	32.9%	10.6%	8.2%	0.0%	44.7%	100.0%
300～499人	23.3%	32.6%	16.3%	25.6%	0.0%	0.0%	0.0%	55.8%	100.0%
500～999人	11.8%	35.3%	19.6%	29.4%	7.8%	2.0%	7.8%	47.1%	100.0%
1000人以上	12.9%	33.8%	23.7%	33.1%	8.6%	8.6%	7.2%	51.8%	100.0%
合計	13.4%	34.9%	21.5%	30.1%	8.4%	5.1%	3.5%	48.9%	100.0%

図表 1-3-29 労働組合の有無別・業務等で適用除外としている事柄

	繁忙期	自然災害発生時	クレームや急な仕様変更への対応など顧客や取引先への対応	社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応	労働者自身の都合や業務状況に応じて、労働者が個々に判断する場合	海外との事業において現地時間に対応して業務を行う場合	その他	業務等で適用除外としていない	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)のみがある	11.9%	36.6%	21.1%	31.4%	5.7%	6.7%	5.7%	48.5%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	9.7%	22.6%	16.1%	25.8%	12.9%	3.2%	3.2%	58.1%	100.0%
労働組合はない	15.9%	35.3%	22.9%	29.4%	10.6%	3.5%	1.2%	47.6%	100.0%
合計	13.4%	34.9%	21.5%	30.1%	8.4%	5.1%	3.5%	48.9%	100.0%

8. 勤務間インターバル制度の運用

運用面について、勤務間インターバル時間を確保する方法としては、「適用対象従業員に対して勤務間インターバル制度の周知・啓発をしている」(58.4%) が最も高い割合で、次いで、「インターバルが取れなかった従業員に対して事後的に報告している」(44.4%) となっている。(図表 1-3-30)

図表 1-3-30 産業別・勤務間インターバル時間確保の方法

	退勤時に 警告表示 が出て、イン ターバルを取 るよう促して いる	退勤時に 出た警告 が直属の 上司にも 通知され、 上司が当 該従業員の 就業を管 理してい る	インター バル時間 を確保で きていな い従業員 は就業さ せないよ うにしてい る	インター バルが取 れなかつ た従業員 に対して 事後的に 報告してい る	適用対象 従業員に 対して勤 務間イン ターバル 制度の周 知・啓発 をしてい る	その他	何もして ない	わから ない	合計
建設業	10.7%	10.7%	3.6%	42.9%	71.4%	10.7%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	8.0%	9.8%	3.6%	42.0%	65.2%	9.8%	7.1%	2.7%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
情報通信業	14.3%	0.0%	0.0%	66.7%	61.9%	4.8%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	6.5%	3.2%	9.7%	29.0%	45.2%	35.5%	3.2%	3.2%	100.0%
卸売業、小売業	7.9%	6.3%	7.9%	60.3%	52.4%	14.3%	6.3%	1.6%	100.0%
金融業、保険業	16.1%	0.0%	0.0%	38.7%	58.1%	9.7%	12.9%	0.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	41.7%	16.7%	8.3%	41.7%	58.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	9.1%	18.2%	0.0%	63.6%	72.7%	0.0%	9.1%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	0.0%	8.3%	0.0%	33.3%	41.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	25.0%	16.7%	0.0%	33.3%	25.0%	25.0%	16.7%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	0.0%	9.1%	0.0%	27.3%	45.5%	27.3%	18.2%	0.0%	100.0%
複合サービス事業	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	17.1%	8.6%	8.6%	37.1%	65.7%	5.7%	8.6%	2.9%	100.0%
合計	10.7%	7.9%	4.6%	44.4%	58.4%	12.8%	6.6%	1.5%	100.0%

従業員規模別で見ると、上記の産業別で全体を見たことのほか、おおむね、従業員規模が大きくなると、「退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している」と「退勤時に出了た警告が直属の上司にも通知され、上司が当該従業員の就業を管理している」の割合が高くなっている。(図表 1-3-31)

図表 1-3-31 従業員規模別・勤務間インターバル時間確保の方法

	退勤時に 警告表示 が出て、イ ンターバ ルを取る よう促して いる	退勤時に 出た警告 が直属の 上司にも 通知され、 上司が当 該従業員 の就業を 管理して いる	インター バル時間 を確保で きていな い従業員 は就業さ せないよ うにして いる	インター バルが取 れなかつ た従業員 に対して 事後的に 報告して いる	適用対象 従業員に 対して勤 務間イン ターバル 制度の周 知・啓発 をしている	その他	何もして いない	わから ない	合計
30～99人	2.7%	4.0%	6.7%	33.3%	57.3%	10.7%	13.3%	0.0%	100.0%
100～299人	9.5%	3.6%	8.3%	47.6%	66.7%	4.8%	2.4%	3.6%	100.0%
300～499人	2.3%	11.6%	0.0%	39.5%	55.8%	7.0%	16.3%	0.0%	100.0%
500～999人	23.5%	11.8%	5.9%	41.2%	62.7%	13.7%	0.0%	0.0%	100.0%
1000人以上	13.7%	10.1%	2.2%	51.1%	53.2%	20.1%	5.0%	2.2%	100.0%
合計	10.7%	7.9%	4.6%	44.4%	58.4%	12.8%	6.6%	1.5%	100.0%

図表 1-3-32 労働組合の有無別・勤務間インターバル時間確保の方法

	退勤時に 警告表示 が出て、イ ンターバ ルを取る よう促して いる	退勤時に 出た警告 が直属の 上司にも 通知され、 上司が当 該従業員 の就業を 管理して いる	インター バル時間 を確保で きていな い従業員 は就業さ せないよ うにして いる	インター バルが取 れなかつ た従業員 に対して 事後的に 報告して いる	適用対象 従業員に 対して勤 務間イン ターバル 制度の周 知・啓発 をしている	その他	何もして いない	わから ない	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)のみがある	7.8%	8.3%	6.7%	46.1%	62.7%	18.1%	4.7%	1.6%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	16.7%	10.0%	0.0%	50.0%	56.7%	13.3%	0.0%	0.0%	100.0%
労働組合はない	13.0%	7.1%	3.0%	41.4%	53.8%	6.5%	10.1%	1.8%	100.0%
合計	10.7%	7.9%	4.6%	44.4%	58.4%	12.8%	6.6%	1.5%	100.0%

勤務間インターバル時間を確保した後の労働時間の取扱いについては、「翌日の始業時刻と終業時刻を変更し、インターバル時間を確保するための時間数分だけ後ろ倒しする」(42.7%)が最も高い割合で、次に、「翌日の始業時刻と終業時刻は変更せず、始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす」(20.5%)となっている。(図表 1-3-33) なお、サンプルサイズは小さいが、「労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバル時間を確保できている」企業が、業種によっては一定程度見られるようである。

図表 1-3-33 産業別・勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱い

	翌日の始業時刻と終業時刻を変更し、インターバル時間を確保するための時間数分だけ後ろ倒しする	翌日の始業時刻と終業時刻は変更せず、始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす	インターバル時間が確保されるよう、一定時刻以降の残業を禁止し、翌日の始業時刻以前の勤務は認めない	その他の運用方法で実施している	労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバル時間を確保できている	合計
建設業	35.7%	39.3%	0.0%	17.9%	7.1%	100.0%
製造業	42.9%	27.7%	4.5%	10.7%	14.3%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
情報通信業	52.4%	33.3%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	60.0%	0.0%	10.0%	13.3%	16.7%	100.0%
卸売業、小売業	42.9%	11.1%	12.7%	12.7%	20.6%	100.0%
金融業、保険業	29.0%	29.0%	9.7%	16.1%	16.1%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	75.0%	8.3%	0.0%	8.3%	8.3%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	36.4%	27.3%	9.1%	18.2%	9.1%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	41.7%	8.3%	0.0%	33.3%	16.7%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
教育、学習支援業	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%
医療、福祉	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	54.5%	100.0%
複合サービス事業	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	28.6%	17.1%	14.3%	11.4%	28.6%	100.0%
合計	42.7%	20.5%	6.6%	13.6%	16.6%	100.0%

従業員規模別では、「300～499人」以下の従業員規模カテゴリで、「労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバル時間を確保できている」割合が20%を超えている。(図表 1-3-34)

図表 1-3-34 従業員規模別・勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱い

	翌日の始業時刻と終業時刻を変更し、インターバル時間を確保するための時間数分だけ後ろ倒しする	翌日の始業時刻と終業時刻は変更せず、始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす	インターバル時間が確保されるよう、一定時刻以降の残業を禁止し、翌日の始業時刻以前の勤務は認めない	その他の運用方法で実施している	労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバル時間を確保できている	合計
30～99人	39.2%	18.9%	10.8%	8.1%	23.0%	100.0%
100～299人	36.9%	22.6%	9.5%	6.0%	25.0%	100.0%
300～499人	51.2%	23.3%	0.0%	4.7%	20.9%	100.0%
500～999人	43.1%	21.6%	5.9%	19.6%	9.8%	100.0%
1000人以上	45.3%	18.7%	5.0%	21.6%	9.4%	100.0%
合計	42.7%	20.5%	6.6%	13.6%	16.6%	100.0%

図表 1-3-35 労働組合の有無別・勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱い

	翌日の始業時刻と終業時刻を変更し、インターバル時間を確保するための時間数分だけ後ろ倒しする	翌日の始業時刻と終業時刻は変更せず、始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす	インターバル時間が確保されるよう、一定時刻以降の残業を禁止し、翌日の始業時刻以前の勤務は認めない	その他の運用方法で実施している	労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバル時間を確保できている	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）のみがある	43.0%	21.8%	5.7%	18.7%	10.9%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	46.7%	6.7%	10.0%	20.0%	16.7%	100.0%
労働組合はない	41.7%	21.4%	7.1%	6.5%	23.2%	100.0%
合計	42.7%	20.5%	6.6%	13.6%	16.6%	100.0%

インターバル時間を確保した場合の割増賃金の取扱いについて、殆どの企業が「法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていない」（82.6%）と回答している。

（図表 1-3-36）

図表 1-3-36 産業別・勤務間インターバル時間を確保した場合の割増賃金の取扱い

	法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていない	法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていないが、別途手当を支給している	法定労働時間内の労働時間であるが、通常の終業時刻以降の労働時間に対して割増した賃金を支払っている	合計
建設業	80.0%	0.0%	20.0%	100.0%
製造業	79.2%	4.2%	16.7%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
情報通信業	90.9%	0.0%	9.1%	100.0%
運輸業、郵便業	83.3%	11.1%	5.6%	100.0%
卸売業、小売業	81.5%	0.0%	18.5%	100.0%
金融業、保険業	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	75.0%	0.0%	25.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
複合サービス事業	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	70.0%	0.0%	30.0%	100.0%
合計	82.6%	2.4%	15.0%	100.0%

従業員規模別に見ると、「1000人以上」規模未満の従業員規模カテゴリーの企業では、「法定労働時間内の労働時間であるが、通常の終業時刻以降の労働時間に対して割増した賃金を支払っている」の割合が比較的やや高い割合となっている。（図表 1-3-37）

図表 1-3-37 従業員規模別・勤務間インターバル時間を確保した場合の割増賃金の取扱い

	法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていない	法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていないが、別途手当を支給している	法定労働時間内の労働時間であるが、通常の終業時刻以降の労働時間に対して割増した賃金を支払っている	合計
30～99人	82.8%	0.0%	17.2%	100.0%
100～299人	77.4%	3.2%	19.4%	100.0%
300～499人	81.8%	4.5%	13.6%	100.0%
500～999人	72.7%	0.0%	27.3%	100.0%
1000人以上	88.9%	3.2%	7.9%	100.0%
合計	82.6%	2.4%	15.0%	100.0%

図表 1-3-38 労働組合の有無別・勤務間インターバル時間を確保した場合の割増賃金の取扱い

	法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていない	法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていないが、別途手当を支給している	法定労働時間内の労働時間であるが、通常の終業時刻以降の労働時間に対して割増した賃金を支払っている	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)のみがある	84.3%	3.6%	12.0%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	85.7%	0.0%	14.3%	100.0%
労働組合はない	80.0%	1.4%	18.6%	100.0%
合計	82.6%	2.4%	15.0%	100.0%

図表 1-3-39 産業別・勤務間インターバル時間を確保出来なかった労働者への代償措置

	代替休暇を取得させている	上司との面談機会を設定し、仕事の配分を見直している	定時に退社する日を確保させている	健康診断(定期検診以外)を受診させている	産業医との面談の機会を設定している	その他の措置を講じている	特に講じていない	合計
建設業	5.9%	11.8%	11.8%	5.9%	11.8%	23.5%	52.9%	100.0%
製造業	3.4%	13.8%	6.9%	0.0%	6.9%	37.9%	41.4%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	100.0%
情報通信業	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	45.5%	36.4%	100.0%
運輸業、郵便業	11.1%	22.2%	11.1%	0.0%	11.1%	44.4%	33.3%	100.0%
卸売業、小売業	0.0%	26.1%	8.7%	0.0%	4.3%	8.7%	56.5%	100.0%
金融業、保険業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	36.4%	45.5%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
医療、福祉	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
複合サービス事業	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	11.1%	22.2%	11.1%	11.1%	22.2%	11.1%	44.4%	100.0%
合計	2.9%	19.4%	8.6%	1.4%	10.1%	25.9%	45.3%	100.0%

調査月の2024（令和6）年9月において、「インターバル時間を確保できなかった労働者がいましたか。」との設問に対して、「いない」（64.5%）と回答した企業はおおむね3分の2であった。一方で「いた」（35.5%）と回答した企業はおおむね3分の1であった。（図表1-3-40）

図表 1-3-40 勤務間インターバルを確保できなかった労働者の有無・割合

いた	35.5%
いない	64.5%
合計	100.0%

「勤務間インターバルを確保できなかった労働者」が「いた」企業に、勤務間インターバル時間を確保できなかった労働者への代償措置としてどのような方策を取っているかを尋ねたところ、調査に回答した企業の半分弱が「特に講じていない」（45.3%）と答えている。積極的な具体的措置としては、「上司との面談機会を設定し、仕事の配分を見直している」（19.4%）と、「産業医との面談の機会を設定している」（10.1%）が比較的高い割合の措置として見られる。（図表1-3-41）

図表 1-3-41 従業員規模別・勤務間インターバル時間を確保出来なかった労働者への代償措置

	代替休暇 を取得させている	上司との 面談機会 を設定し、 仕事の配 分を見直 している	定時に退 社する日 を確保さ せている	健康診断 (定期検診 以外)を受 診させて いる	産業医との 面談の機 会を設定し ている	その他の 措置を講 じている	特に講じ ていない	合計
30～99人	10.0%	30.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20.0%	50.0%	100.0%
100～299人	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	25.0%	16.7%	33.3%	100.0%
300～499人	7.7%	30.8%	38.5%	7.7%	7.7%	15.4%	23.1%	100.0%
500～999人	0.0%	35.3%	5.9%	5.9%	23.5%	17.6%	41.2%	100.0%
1000人以上	2.3%	13.8%	3.4%	0.0%	5.7%	31.0%	50.6%	100.0%
合計	2.9%	19.4%	8.6%	1.4%	10.1%	25.9%	45.3%	100.0%

図表 1-3-42 労働組合の有無別・勤務間インターバル時間を確保出来なかった労働者への代償措置

	代替休暇 を取得させている	上司との 面談機会 を設定し、 仕事の配 分を見直 している	定時に退 社する日 を確保さ せている	健康診断 (定期検診 以外)を受 診させて いる	産業医との 面談の機 会を設定し ている	その他の 措置を講 じている	特に講じ ていない	合計
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）のみがある	2.4%	19.0%	7.1%	1.2%	10.7%	28.6%	44.0%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	0.0%	23.1%	15.4%	0.0%	15.4%	15.4%	46.2%	100.0%
労働組合はない	4.8%	19.0%	9.5%	2.4%	7.1%	23.8%	47.6%	100.0%
合計	2.9%	19.4%	8.6%	1.4%	10.1%	25.9%	45.3%	100.0%

9. 勤務間インターバル制度の効果

勤務間インターバル制度を企業が導入した結果、どのような効果があったと認識されているのだろうか。全体としては、「何らかの効果があった」との回答が **75.5%** となっており、勤務間インターバル制度の導入は多くの企業で効果があったと認識されている。効果の具体的内容を見ると、「労働者の健康の維持・増進が図られた」（73.9%）と「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」（60.5%）の割合が高くなっている。なお、「特にない」（24.5%）という回答も見られ、業種によっては 40%前後の回答割合となっている（「金融業、保険業」（45.2%）、「運輸業、郵便業」（37.5%））。（図表 1-3-43）

図表 1-3-43 産業別・制度導入の効果

	何らかの 効果があ った	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にな い	合計
		労働者の 健康の維 持・増進が 図られた	時間外・休 日労働が 減った	労働者の ワーク・ラ イフ・バラ ンスが向 上した	業務の効 率化・生産 性が向上 した	労働者の 業務遂行 に対する モチベー ションが向 上した	採用活動 で応募者 数が増え た	離職率が 減った	水道光熱 費等のコ ストが減 った	企業イメ ージの向上 が図られ た	その他		
建設業	89.3%	84.0%	32.0%	60.0%	8.0%	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	10.7%	100.0%
製造業	74.1%	74.7%	26.5%	63.9%	24.1%	14.5%	1.2%	2.4%	4.8%	10.8%	2.4%	25.9%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	83.3%	100.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
情報通信業	81.0%	100.0%	29.4%	58.8%	17.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%	19.0%	100.0%
運輸業、郵便業	62.5%	65.0%	25.0%	45.0%	15.0%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	100.0%
卸売業、小売業	82.5%	71.2%	21.2%	73.1%	17.3%	13.5%	0.0%	0.0%	3.8%	17.3%	3.8%	17.5%	100.0%
金融業、保険業	54.8%	82.4%	35.3%	70.6%	23.5%	17.6%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	5.9%	45.2%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	91.7%	63.6%	18.2%	54.5%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	8.3%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	91.7%	45.5%	18.2%	63.6%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	8.3%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	69.2%	66.7%	22.2%	55.6%	44.4%	22.2%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	30.8%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	66.7%	75.0%	0.0%	75.0%	12.5%	25.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
教育、学習支援業	100.0%	75.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	72.7%	50.0%	50.0%	37.5%	37.5%	37.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	100.0%
複合サービス事業	100.0%	75.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	71.4%	72.0%	28.0%	48.0%	24.0%	16.0%	12.0%	12.0%	4.0%	12.0%	8.0%	28.6%	100.0%
合計	75.5%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%	3.3%	24.5%	100.0%

従業員規模別で見ると、効果の現れ方はさまざま異なるようである。「1000人以上」では「労働者の健康の維持・増進が図られた」（80.7%）、「500～999人」「1000人以上」では「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」（68.3%、67.5%）が、他の従業員規模カテゴリよりも比較的高い割合となっている。また、割合はさほど高くはないが、相対比較では、「1000人以上」で「企業イメージの向上が図られた」（13.2%）や、「30～99人」「100～299人」で「離職率が減った」（8.9%、7.0%）というセルも目を惹く。（図表 1-3-44）

図表 1-3-44 従業員規模別・制度導入の効果

	何らかの 効果があ った	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にな い	合計
		労働者の 健康の維 持・増進が 図られた	時間外・休 日労働が 減った	労働者の ワーク・ラ イフ・バラ ンスが向 上した	業務の効 率化・生産 性が向上 した	労働者の 業務遂行 に対する モチベー ションが向 上した	採用活動 で応募者 数が増え た	離職率が 減った	水道光熱 費等のコ ストが減 った	企業イメ ージの向上 が図られ た	その他		
30～99人	71.8%	71.4%	21.4%	41.1%	26.8%	19.6%	1.8%	8.9%	3.6%	7.1%	3.6%	28.2%	100.0%
100～299人	67.1%	63.2%	28.1%	61.4%	14.0%	10.5%	1.8%	7.0%	7.0%	5.3%	5.3%	32.9%	100.0%
300～499人	72.1%	77.4%	32.3%	58.1%	16.1%	12.9%	3.2%	0.0%	3.2%	3.2%	0.0%	27.9%	100.0%
500～999人	80.4%	70.7%	26.8%	68.3%	14.6%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	7.3%	2.4%	19.6%	100.0%
1000人以上	82.0%	80.7%	23.7%	67.5%	23.7%	14.9%	0.9%	0.9%	2.6%	13.2%	3.5%	18.0%	100.0%
合計	75.5%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%	3.3%	24.5%	100.0%

労働組合の有無別では、過半数労働組合がある企業で、「労働者の健康の維持・増進が図られた」（80.1%）、「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」（62.8%）、「時間外・休日労働が減った」（27.6%）の割合が比較的やや高くなっている。（図表 1-3-45）

図表 1-3-45 労働組合の有無別・制度導入の効果

	何らかの効果が あった	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にな	合計
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた	その他		
事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）のみがある	80.4%	80.1%	27.6%	62.8%	19.2%	12.2%	0.0%	0.0%	2.6%	9.0%	3.8%	19.8%	100.0%
過半数組合ではないが労働組合はある	64.5%	70.0%	15.0%	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.5%	100.0%
労働組合はない	71.9%	66.7%	24.4%	61.0%	23.6%	17.1%	3.3%	8.1%	4.9%	9.8%	3.3%	28.1%	100.0%
合計	75.5%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%	3.3%	24.5%	100.0%

設定しているインターバル時間数別で見ると、制度導入効果の認識は一樣ではないようである。（図表 1-3-46） この際、インターバル時間が長ければ、制度導入効果に対する認識が高くなるというわけではなさそうである。

図表 1-3-46 設定している勤務間インターバル時間数別・制度導入の効果

	何らかの効果が あった	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にな	合計
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた	その他		
9時間未満	78.1%	76.0%	20.0%	60.0%	12.0%	16.0%	4.0%	8.0%	8.0%	8.0%	0.0%	21.9%	100.0%
9時間-10時間未満	72.8%	78.0%	22.0%	52.5%	16.9%	13.6%	1.7%	3.4%	3.4%	8.5%	0.0%	27.2%	100.0%
10時間-11時間未満	80.5%	77.1%	30.0%	68.6%	18.6%	12.9%	0.0%	1.4%	5.7%	15.7%	4.3%	19.5%	100.0%
11時間-12時間未満	77.1%	68.5%	31.5%	60.2%	27.8%	13.9%	0.9%	0.9%	1.9%	5.6%	6.5%	22.9%	100.0%
12時間以上	72.2%	61.5%	7.7%	38.5%	23.1%	15.4%	7.7%	23.1%	0.0%	7.7%	0.0%	27.8%	100.0%
合計	76.8%	73.1%	26.9%	59.6%	21.5%	13.8%	1.5%	3.3%	3.6%	9.1%	3.6%	23.2%	100.0%

図表 1-3-47 制度導入の根拠別・制度導入の効果

	何らかの効果が あった	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にな	合計
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた	その他		
労働協約で定めた	74.3%	82.7%	22.2%	56.8%	21.0%	11.1%	0.0%	1.2%	2.5%	7.4%	1.2%	25.7%	100.0%
就業規則で定めた	78.8%	75.3%	22.5%	62.4%	21.3%	12.9%	2.2%	4.5%	5.1%	11.8%	3.4%	21.2%	100.0%
従業員ごとの労働契約で定めた	85.7%	83.3%	33.3%	66.7%	50.0%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	14.3%	100.0%
社内通達等で定めた	83.2%	78.6%	31.0%	66.7%	31.0%	19.0%	1.2%	1.2%	6.0%	11.9%	4.8%	16.8%	100.0%
明文での規程はせず、社内ルールとして運用した(している)	69.4%	55.9%	32.4%	50.0%	17.6%	11.8%	2.9%	2.9%	0.0%	5.9%	0.0%	30.6%	100.0%
合計	75.5%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%	3.3%	24.5%	100.0%

勤務間インターバル時間の確保方法別に見た場合の制度導入効果を見ると、「退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している」について、「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」（83.3%）、「業務の効率化・生産性が向上した」（30.6%）、「労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した」（25.0%）の割合が比較的高い。また、「退勤時に出了警告が直属の上

司にも通知され、上司が当該従業員の就業を管理している」について、「時間外・休日労働が減った」(35.7%)、「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」(78.6%)、「業務の効率化・生産性が向上した」(25.0%)、「労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した」(25.0%)となっており、他のインターバル時間確保方法と比べて相対的に(やや)高い割合を示している。(図表 1-3-48) したがって、勤務間インターバル時間を確保し、制度導入の効果を上げるためには、上司を巻き込みながら従業員に直接的に働きかける取組みをすることによって効果がもたらされるといえそうである。ただ、集計表中の上記各表側項目は、いずれもサンプルサイズが大きいことに留意する必要がある。

図表 1-3-48 勤務間インターバル時間確保の方法別・制度導入の効果

	何らかの効果があつた	勤務間インターバル制度を導入した効果										特になし	合計
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた	その他		
退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している	85.7%	77.8%	22.2%	83.3%	30.6%	25.0%	5.6%	5.6%	5.6%	19.4%	0.0%	14.3%	100.0%
退勤時に出た警告が直属の上司にも通知され、上司が当該従業員の就業を管理している	90.3%	75.0%	35.7%	78.6%	25.0%	25.0%	10.7%	7.1%	7.1%	10.7%	0.0%	9.7%	100.0%
インターバル時間を確保できていない従業員は就業させないようにしている	72.2%	92.3%	30.8%	76.9%	23.1%	15.4%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	0.0%	27.8%	100.0%
インターバルが取れなかった従業員に対して事後的に報告している	81.2%	74.8%	29.4%	60.1%	20.3%	14.7%	0.7%	2.8%	4.2%	9.8%	3.5%	18.8%	100.0%
適用対象従業員に対して勤務間インターバル制度の周知・啓発をしている	81.0%	75.5%	30.3%	62.8%	24.5%	15.4%	2.1%	4.3%	3.7%	10.6%	3.7%	19.0%	100.0%
その他	82.0%	73.2%	17.1%	46.3%	22.0%	4.9%	0.0%	0.0%	4.9%	7.3%	9.8%	18.0%	100.0%
何もしていない	38.5%	60.0%	10.0%	50.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	61.5%	100.0%
わからない	50.0%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
合計	75.5%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%	3.3%	24.5%	100.0%

勤務間インターバル時間確保方法別に制度導入効果があつた項目の数の割合を見ると、「退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している」、「退勤時に出た警告が上司にも通知され、上司が当該従業員の就業を監理している」、「インターバル時間を確保できていない従業員は就業させないようにしている」で、「1 項目」、「2 項目」「3 項目」のうち、「3 項目」の割合が高くなっている(それぞれ、38.9%、39.3%、53.8%)。したがって、勤務間インターバル制度を導入している企業においては、従業員に直接働きかけるなど、会社や上司が従業員の就業管理をしている場合に制度導入の効果があるといえそうである。(図表 1-3-49)

図表 1-3-49 勤務間インターバル時間確保の方法別・制度導入の効果の数

	1項目	2項目	3項目以上	合計
退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している	30.6%	30.6%	38.9%	100.0%
退勤時に出了警告が直属の上司にも通知され、上司が当該従業員の就業を管理している	21.4%	39.3%	39.3%	100.0%
インターバル時間を確保できていない従業員は就業させないようにしている	30.8%	15.4%	53.8%	100.0%
インターバルが取れなかった従業員に対して事後的に報告している	36.4%	33.6%	30.1%	100.0%
適用対象従業員に対して勤務間インターバル制度の周知・啓発をしている	33.0%	34.6%	32.4%	100.0%
その他	43.9%	34.1%	22.0%	100.0%
何もしていない	50.0%	40.0%	10.0%	100.0%
わからない	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
合計	37.8%	35.1%	27.1%	100.0%

勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱い別に制度導入の効果を見ると、“後ろ倒し”の場合には、「何らかの効果があつた」(82.1%)のうち、「労働者の健康の維持・増進が図られた」(73.2%)、「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」(64.5%)が、また、“働いたものとみなす”場合は、「何らかの効果があつた」(76.2%)のうち、「労働者の健康の維持・増進が図られた」(82.0%)、「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」(63.9%)が、さらに、“残業禁止・翌日の始業時間前勤務禁止”でも、「何らかの効果があつた」(74.1%)のうち、「労働者の健康の維持・増進が図られた」と「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」(いずれも 70.0%)が比較的高い割合となっていることが確認できる。(図表 1-3-50) したがって、従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保のためには、実効性のある取扱いをすることで、勤務間インターバル制度は一定の効果を上げていると言えそうである。

図表 1-3-50 勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱い別・制度導入の効果

	何らかの効果があつた	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にない	合計
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた	その他		
翌日の始業時刻と終業時刻を変更し、インターバル時間を確保するための時間数分だけ後ろ倒しする	82.1%	73.2%	21.7%	64.5%	23.9%	13.0%	0.7%	4.3%	4.3%	8.0%	3.6%	17.9%	100.0%
翌日の始業時刻と終業時刻は変更せず、始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす	76.2%	82.0%	27.9%	63.9%	19.7%	13.1%	0.0%	1.6%	0.0%	11.5%	4.9%	23.8%	100.0%
インターバル時間が確保されるよう、一定時刻以降の残業を禁止し、翌日の始業時刻以前の勤務は認めない	74.1%	70.0%	20.0%	70.0%	10.0%	10.0%	5.0%	5.0%	5.0%	15.0%	0.0%	25.9%	100.0%
その他の運用方法で実施している	79.2%	78.6%	31.0%	52.4%	19.0%	11.9%	0.0%	0.0%	2.4%	4.8%	2.4%	20.8%	100.0%
労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバル時間を確保できている	56.7%	60.5%	31.6%	44.7%	15.8%	18.4%	5.3%	5.3%	5.3%	7.9%	2.6%	43.3%	100.0%
合計	75.7%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%	3.3%	24.3%	100.0%

図表 1-3-51 勤務間インターバル時間を確保した場合の割増賃金の取扱い別・制度導入の効果

	何らかの効果が あった	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にない	合計
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた	その他		
法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていない	81.2%	74.1%	22.3%	62.5%	24.1%	14.3%	0.0%	2.7%	2.7%	7.1%	3.6%	18.8%	100.0%
法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていないが、別途手当を支給している	60.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	40.0%	100.0%
法定労働時間内の労働時間であるが、通常の終業時刻以降の労働時間に対して割増した賃金を支払っている	92.0%	73.9%	21.7%	78.3%	21.7%	8.7%	4.3%	8.7%	8.7%	13.0%	4.3%	8.0%	100.0%
合計	82.1%	73.2%	21.7%	64.5%	23.9%	13.0%	0.7%	4.3%	4.3%	8.0%	3.6%	17.9%	100.0%

図表 1-3-52 業務遂行管理改善の取組み別・制度導入の効果

	何らかの効果が あった	勤務間インターバル制度を導入した効果										特にない	合計
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた	その他		
ノー残業デーの推進（残業削減の周知啓発）	77.4%	78.9%	29.9%	63.9%	23.8%	15.0%	1.4%	2.7%	3.4%	8.8%	4.8%	22.6%	100.0%
残業している社員・職員に声を掛けて退勤を促す	81.9%	78.4%	29.3%	67.1%	24.6%	15.6%	1.8%	3.6%	3.6%	10.2%	3.0%	18.1%	100.0%
一定の時間に職場を強制消灯・強制施錠する	83.3%	85.0%	32.5%	80.0%	47.5%	32.5%	2.5%	5.0%	7.5%	12.5%	5.0%	16.7%	100.0%
長時間労働の者やその上司に注意を促す	79.5%	76.8%	26.6%	62.0%	21.3%	12.9%	1.1%	1.9%	3.8%	9.5%	2.7%	20.5%	100.0%
従業員間の業務負担のムラをなくす	82.8%	75.5%	24.5%	62.9%	27.0%	16.4%	1.9%	4.4%	6.3%	11.9%	2.5%	17.2%	100.0%
年次有給休暇の取得を促進する（または取りやすくする）	80.1%	75.9%	25.9%	60.7%	20.7%	14.1%	1.5%	2.6%	3.3%	9.3%	3.3%	19.9%	100.0%
管理職の働く時間を減らしたり、年次有給休暇を取得させている	87.6%	76.4%	34.0%	72.6%	26.4%	14.2%	1.9%	3.8%	4.7%	11.3%	0.0%	12.4%	100.0%
勤務時間外に仕事の連絡を極力控える規則や取扱いを定めている	88.6%	72.6%	29.0%	71.0%	29.0%	16.1%	3.2%	6.5%	8.1%	14.5%	1.6%	11.4%	100.0%
働く時間の長さよりも成果で評価される仕組みを取り入れる	84.3%	80.4%	28.0%	69.2%	28.0%	14.0%	0.9%	1.9%	5.6%	8.4%	2.8%	15.7%	100.0%
その他	68.4%	92.3%	30.8%	38.5%	46.2%	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	31.6%	100.0%
合計	75.9%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%	3.3%	24.1%	100.0%

第4節 むすび

検討に用いたデータは、業種や従業員規模に偏りがあり、検討結果の一般化は難しいようにも思われる。それでもなお、用いたデータの限りにおいては、

- ① 勤務間インターバル制度を導入した場合、適正に制度を運用していくに当たっては、従業員本人およびその上司に対して直接的に働きかけることで効果（従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保）がありそうということ、また、
- ② 勤務間インターバル時間の確保に向けては、“勤務時間の後ろ倒し”、“始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす”、“残業禁止・翌日の始業時間前勤務禁止”といった、実効性のある方法を用いるのが効果（従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保）がある

といえそうである。

第2章 勤務間インターバル制度適用労働者における休息時間の状況

第1節 はじめに

本章では、勤務間インターバル制度が適用されている労働者を対象に、インターバルや睡眠時間といった休息時間確保の状況について分析する。勤務先における制度運用方法との関係もあわせて考察する。

勤務間インターバルによる睡眠時間、健康等に関する影響については、先行研究で、労働者の回答に基づくインターバル（勤務終了から勤務開始までの時間数）を指標とし、睡眠時間、睡眠の質、疲労回復、メンタルヘルス、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム等との関係が分析されてきた³。一方で、国内の勤務間インターバル制度適用労働者を対象に、インターバルや睡眠時間確保等の状況を定量的に分析した研究は、管見の限り存在しない。本章は、厚生労働省が 2024 年に行った「勤務間インターバル制度に関する実態調査」のデータを用い、制度適用労働者を対象に、インターバルや睡眠時間等の状況および関連要因を分析する点に独自性がある。

厚生労働省調査の対象は、勤務間インターバル制度の導入企業に勤める勤務間インターバル制度適用労働者である。そのため、勤務間インターバル制度の導入や制度適用の有無による違いを分析することはできない。その意味で、本データにおいて制度適用の効果検証を行うことは厳密には難しい。そうした限界はあるものの、制度適用下のインターバルや睡眠時間の状況を詳細に考察できる利点は大きい。

本章の分析では、主に労働者調査データを用い、所属する企業で勤務間インターバル制度の導入が確認されたサンプルを分析対象とする⁴。なお、各集計では欠損値を除いた集計を行うため、集計によってサンプルサイズは異なる⁵。また、必要に応じて勤務先の企業調査データを接続して集計する。その際、制度適用労働者において、企業の制度運用（設定時間数、運用方法等）によって、従業員におけるインターバル確保状況がどう異なるのかという観点から集計を行う。後半では、睡眠時間に焦点を当て、適用インターバル時間数、ふだんの勤務日におけるインターバル時間数との関連や、通勤時間、家事・育児時間等との関係を考察する。あわせて、睡眠時間が、日々の健康や業務パフォーマンスにおいて重要であることを確認する。分析結果をもとに、勤務間インターバル制度適用下における休息時間確保が企業・労働者にもつ意味について考察する。

³ 国内の労働者を対象にした研究は、Ikeda et al. (2018), Ikeda et al. (2022), 池田ほか (2023)、Kubo et al. (2018)、Tsuchiya et al. (2017) など。

⁴ 所属する企業の調査において調査時点の勤務間インターバル制度の導入が確認できなかったサンプル（所属する企業の回答がないサンプルを含む）は、本章の集計から除外した。

⁵ 本章の集計では復元ウェイトを使用していない。そのため、たとえば大企業の方が調査での捕捉率が高いならば、中小企業の傾向が反映されにくいといった偏りがある可能性に留意する必要がある。また、労働者調査においては、企業によって労働者の抽出率や抽出数が異なることから生じる偏りの可能性に留意する必要がある。

第2節 制度運用と勤務間インターバルの確保状況

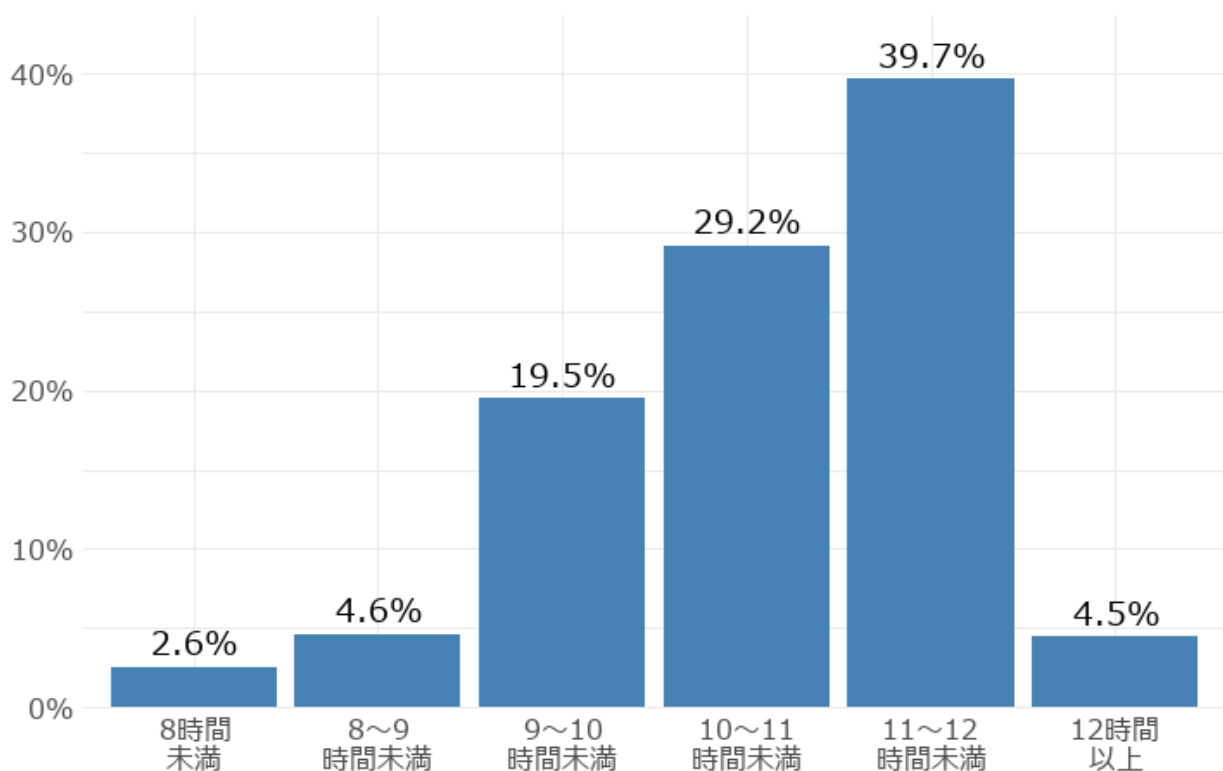
1. 適用インターバル時間数

本節では、企業における勤務間インターバル制度運用と、労働者のインターバル確保状況について集計結果を示す。

まず、適用インターバル時間数の集計を示す⁶。企業調査では、インターバル時間数を何時間何分に設定しているかについて、1つの場合はその時間、複数の場合は最短と最長の時間の回答を得ている。複数のインターバル時間数の設定がある場合、ここでは、最短の時間数を用いる⁷。そして、企業・労働者調査データを紐付けることで、対象労働者の勤務先の企業が設定しているインターバル時間数を、当該労働者の適用インターバル時間数とみなす。

対象労働者における適用インターバル時間数の分布を示す（図表 2-2-1）。適用インターバル時間数が「11～12 時間未満」に設定されている労働者が最も多く（39.7%）、「10～11 時間未満」（29.2%）、「9～10 時間未満」（19.5%）という割合がこれに次ぐ。

図表 2-2-1 適用インターバル時間数（企業回答）



なお、労働者調査においても、自身に適用されるインターバル時間数の回答を得ている。適用インターバル時間数は勤務先企業が設定するものであることから、図表 2-2-1 で示し

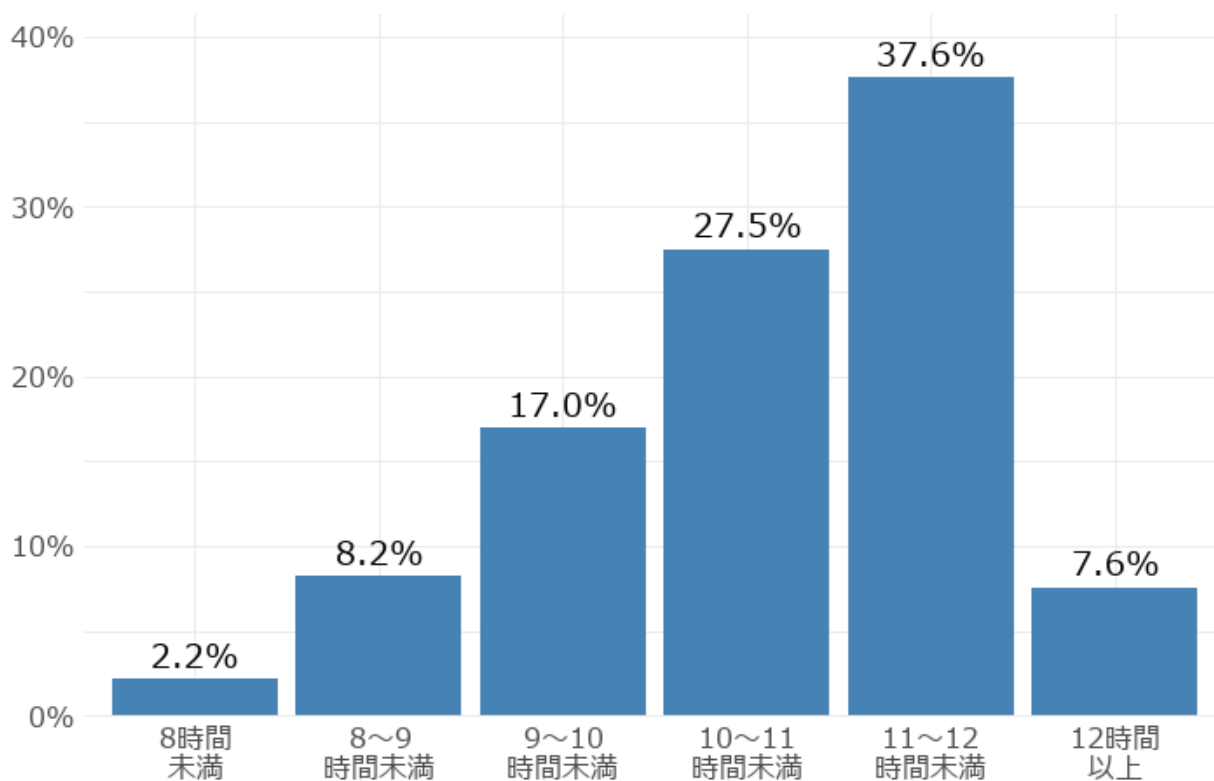
⁶ 労働者データに紐付けた勤務先企業の回答について、労働者ベースの集計を示すものである。

⁷ 回答のうち「1 時間」「24 時間」といった回答はエラーとして扱い、7 時間～16 時間の回答を集計した。

た時間数と基本的に同様と想定されるが、ここで集計を示す。回答のうち、図表 2-2-1 のデータ処理と同様、7 時間未満および 16 時間超の回答はエラーとして扱った。

労働者の回答に基づく、適用インターバル時間数の回答分布を示す（図表 2-2-2）。企業データの回答と比較したところ、両者は一致するところが多いが、不一致の場合もある。また、欠損値の割合は、企業データに比べて労働者データにおいて格段に高いことが確認された。こうした回答の状況から、労働者において、勤務先企業のインターバル設定時間を正確に認識していない場合も少なくないと考えられる。以下では、各労働者における適用インターバル時間数については、企業の回答をもとに議論を進める。

図表 2-2-2 勤務先における適用インターバル時間数（労働者回答）



2. 勤務間インターバル制度利用とインターバル確保に関わる状況

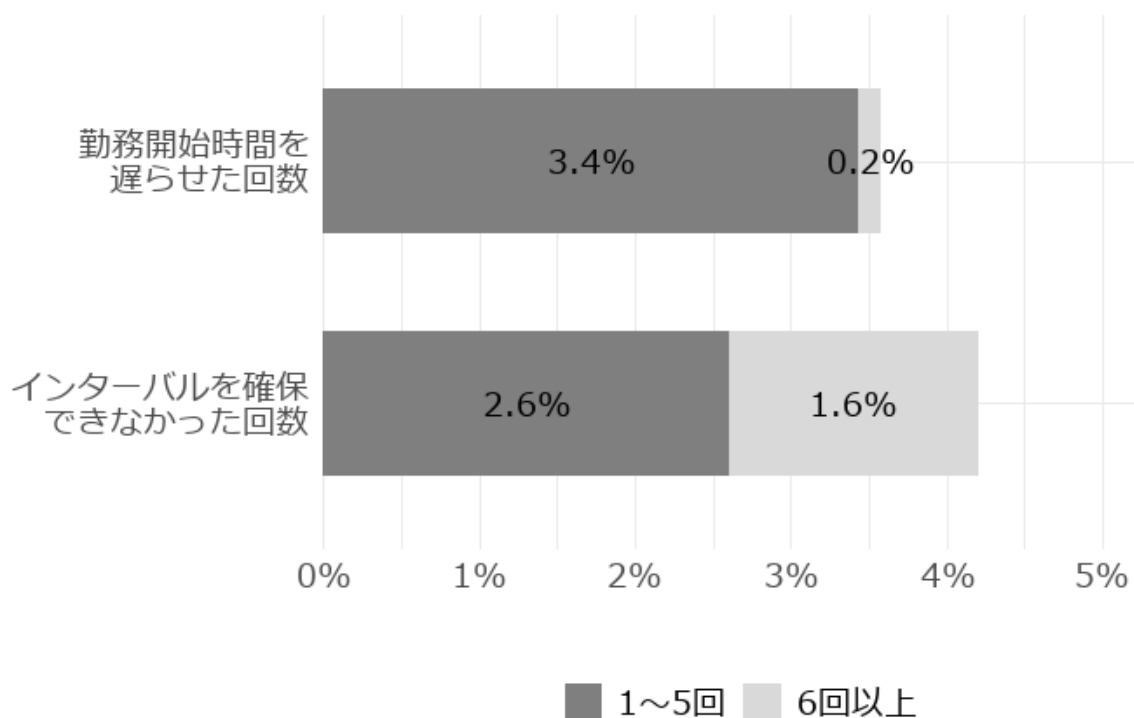
勤務間インターバル制度利用およびインターバル確保に関わる状況を、労働者調査データをもとに集計する。調査では、1 か月間で勤務開始時間を遅らせた回数、1 か月間でインターバルを確保できなかった回数という設問があり、その集計結果を示す⁸（図表 2-2-3）。

勤務時間を遅らせた回数は、「1～5 回」（3.4%）、「6 回以上」（0.2%）で合計約 3.6%であ

⁸ 両方の設問において「おぼえていない」という選択肢があり、その選択肢への回答は、本章の集計（回数や有無の集計・分析）において、集計対象から除外している。また、勤務開始時間を遅らせたことがある、インターバルを確保できなかったことがあると回答（選択肢 1 を選択）したものの当該回数を無回答のケースが若干あるが、図表 2-2-3 では集計対象に含まれていない。

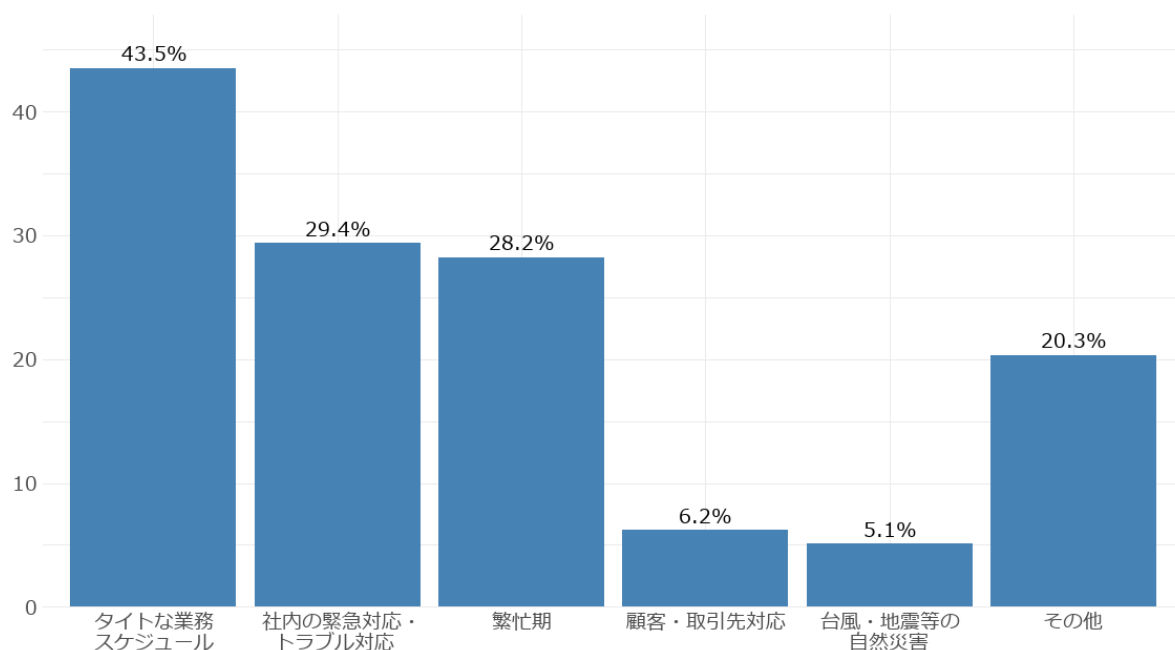
る。インターバルを確保できなかった回数は、「1～5回」（2.6%）、「6回以上」（1.6%）で合計約 4.2%である。ここから、勤務間インターバル制度が適用されている労働者の大半において、インターバルを確保するために勤務開始時間を遅らせるような状況は生じておらず、また、ほとんどの日で、適用インターバル時間数を確保できていることがわかる。

図表 2-2-3 勤務間インターバル制度利用とインターバル確保に関わる状況



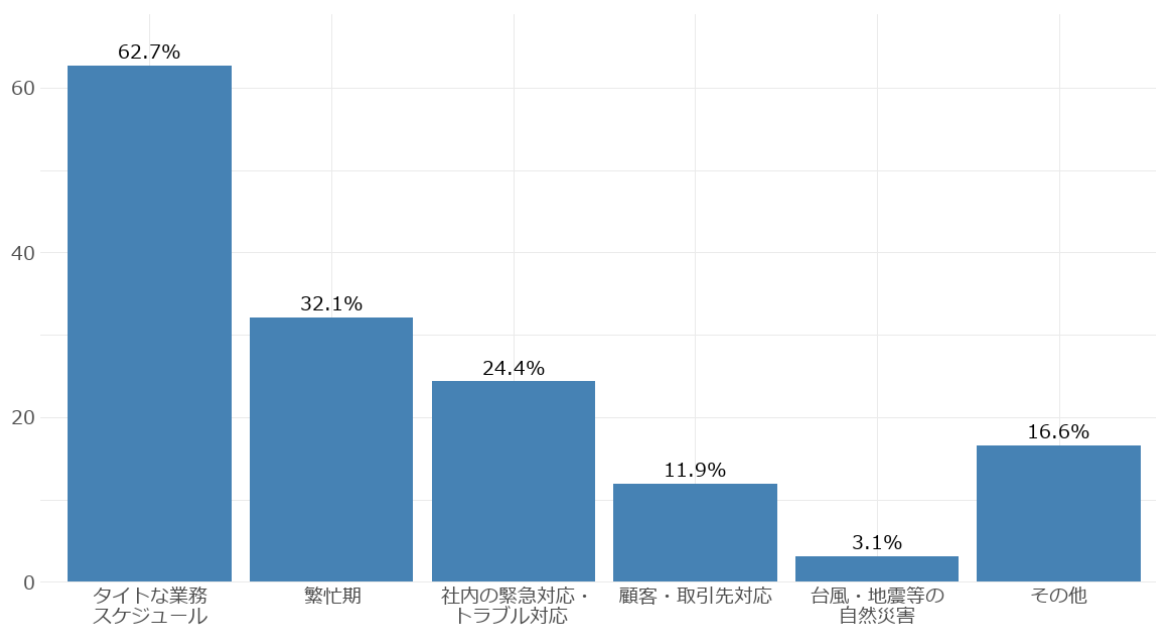
なお、図表 2-2-3 で見る限り少数であるが、勤務開始時間を遅らせることがあった者において、その理由をみると（図表 2-2-4）、「タイトな業務スケジュール」（43.5%）が最も多く、「社内の緊急対応・トラブル対応」（29.4%）、「繁忙期」（28.2%）といった理由が続く。

図表 2-2-4 勤務開始時間を遅らせた際の理由



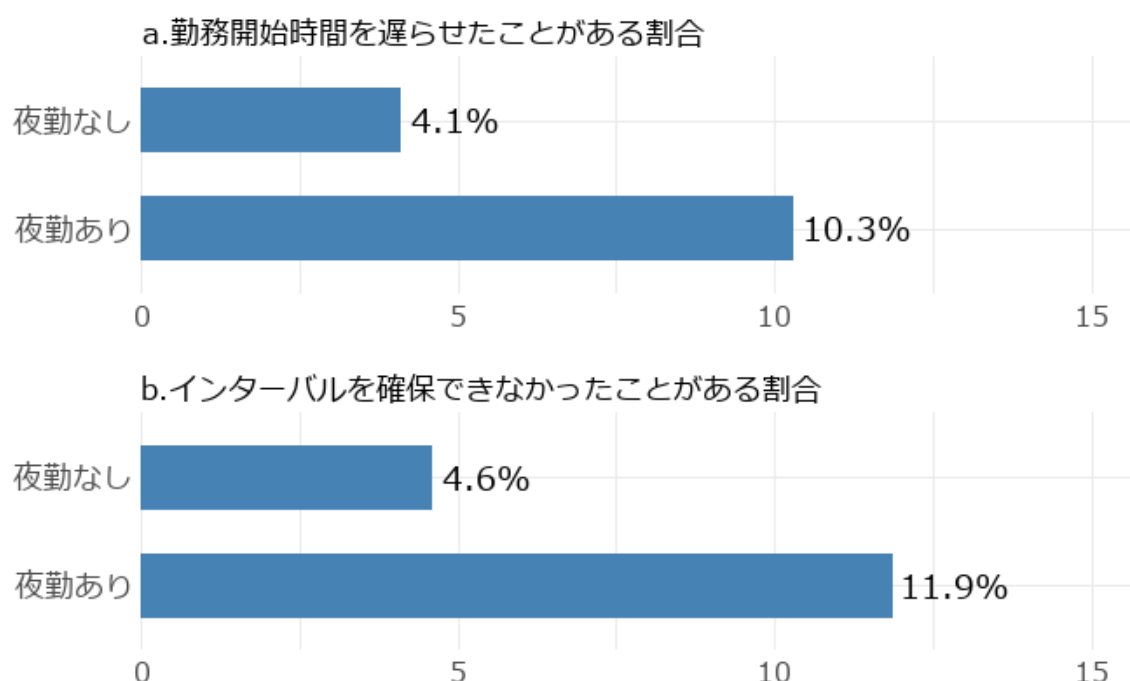
図表 2-2-3 で見る限り少数であるが、適用インターバル時間数を確保できなかったことがある者において、その理由を見ると（図表 2-2-5）、「タイトな業務スケジュール」（62.7%）が最も多く、「繁忙期」（32.1%）、「社内の緊急対応・トラブル対応」（24.4%）といった理由が続く。

図表 2-2-5 インターバルを確保できなかった際の理由



インターバル制度の利用に関わる状況について、勤務開始時間を遅らせたこと、インターバルを確保できなかったことがある割合は、全体では小さいが、夜勤に従事する労働者では課題がうかがえる。夜勤の有無別に該当割合を見ると⁹（図表 2-2-6）、夜勤のある労働者の場合、「勤務開始時間を遅らせたことがある割合」（10.3%）、「インターバルを確保できなかったことがある割合」（11.9%）ともに、夜勤のない労働者に比べて高くなっている。夜勤に従事する労働者では、日勤の労働者に比べて、勤務間インターバル制度を比較的多く活用して就業時間の調整をしている傾向が示されるとともに、適用インターバル時間数を確保できない場合が相対的に多いという課題がうかがえる。

図表 2-2-6 勤務間インターバル制度利用とインターバル確保に関わる状況—夜勤の有無別—

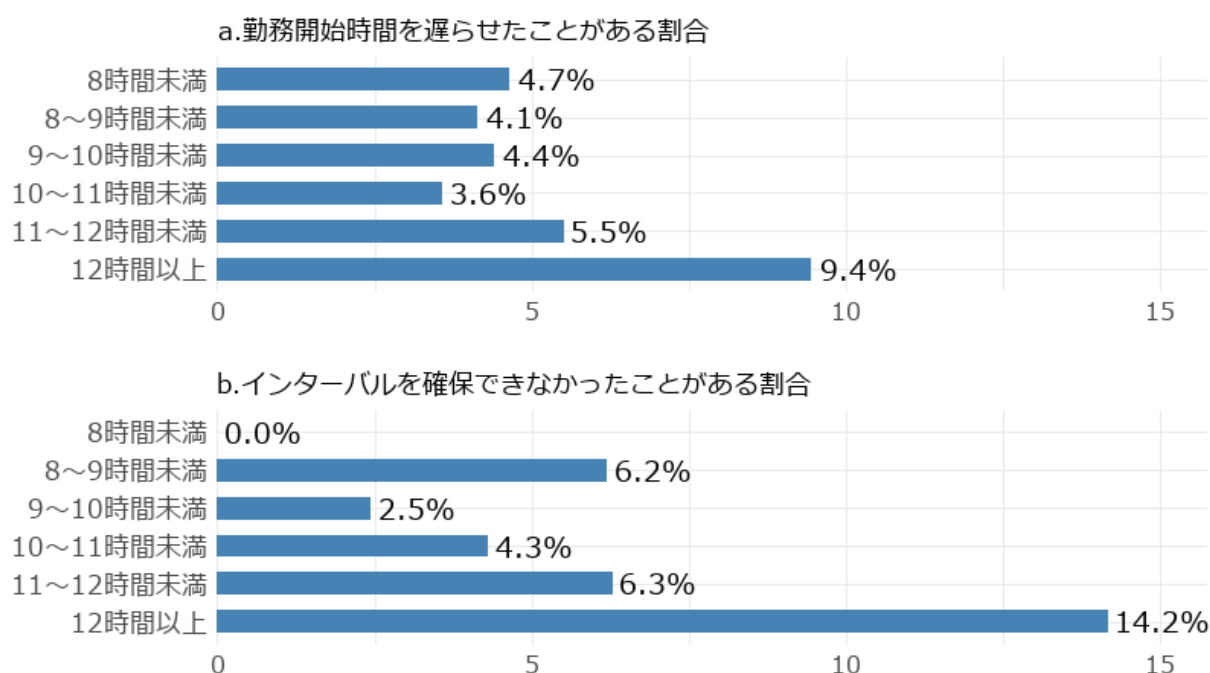


3. 勤務先の制度運用との関係

インターバル制度利用とインターバル確保に関わる状況には、適用インターバル時間数による違いもうかがえる。適用時間数別に「勤務開始時間を遅らせた割合」「インターバルを確保できなかった割合」を見ると（図表 2-2-7）、適用時間数が「12 時間以上」のときに、両方とも割合が相対的に見て高い。図表 2-2-1 で見る限り 12 時間以上で設定している企業は少ないものの、制度設計と運用の難しさを示している。

⁹ 調査票では、夜勤について、「所定労働時間の一部が 22 時から 5 時までの間の時間帯にかかっている勤務」として尋ねており、週 1 日程度以上を「夜勤あり」として扱った。同一図表内の a,b のグラフで扱う変数に欠損値がないケースを集計対象としている。図表 2-2-7、図表 2-2-8 も同様。

図表 2-2-7 勤務間インターバル制度利用とインターバル確保に関わる状況—適用インターバル時間数別—



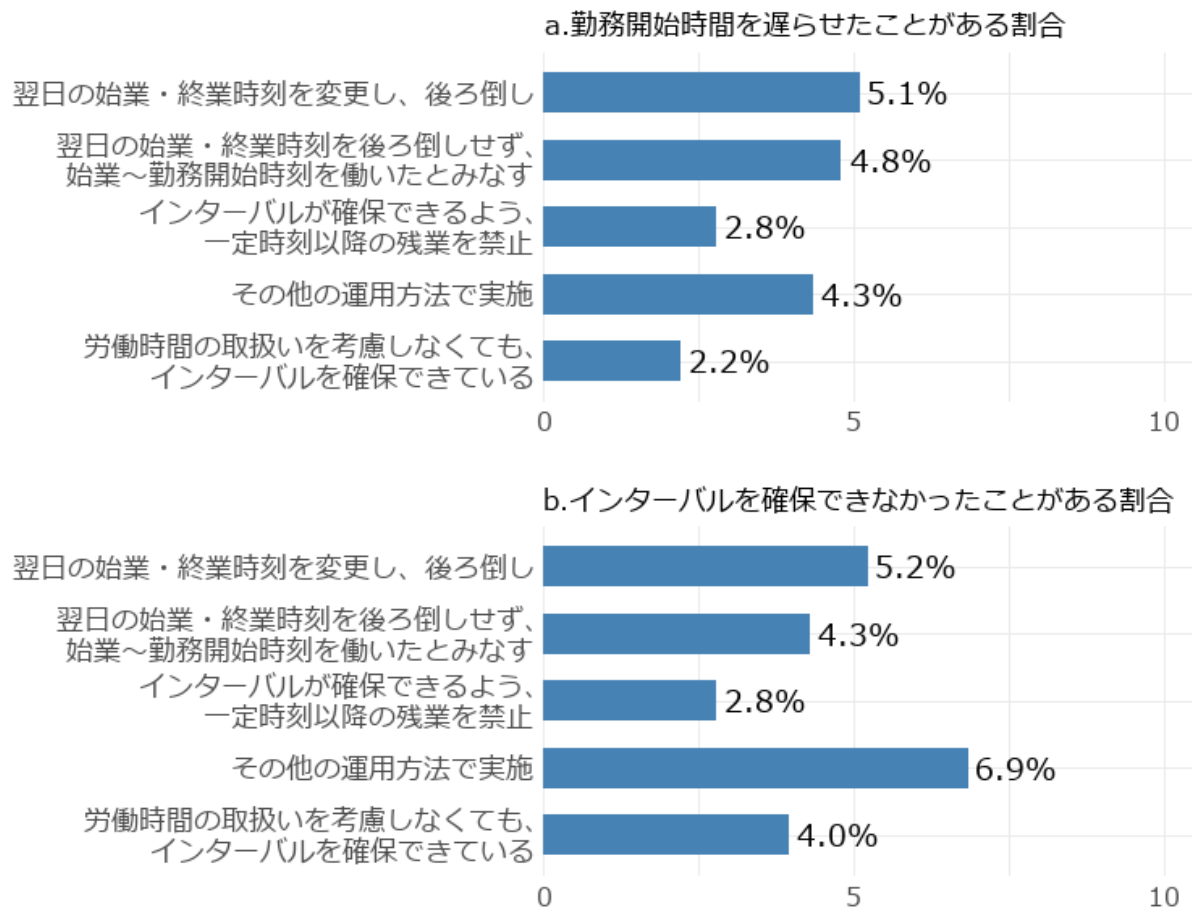
次に、制度運用における労働時間の取扱いの違いに目を向ける。具体的には、企業調査において、インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱いについて調査していることから、「翌日の始業・終業時刻を変更し、後ろ倒しにする」「後ろ倒しせず翌日の始業～勤務開始時刻を働いたとみなす」「一定時刻以降の残業を禁止する」といった勤務先の対応によって、インターバル確保の状況に違いがあるのかを見る¹⁰（図表 2-2-8）。「インターバルが確保できるよう、一定時刻以降の残業禁止」の場合、「勤務開始時間を遅らせたことがある割合」、「インターバルを確保できなかったことがある割合」がやや低い¹¹。また、「翌日の始業・終業時刻を後ろ倒しせず、始業～勤務開始時刻を働いたとみなす」取扱いの場合、「翌日の始業・終業時刻を変更し、後ろ倒し」の場合と比較すると、インターバルを確保できなかったという割合がやや低い。

なお、調査データでは、インターバル確保のための労働時間の取扱いは、勤め先企業において、翌日の始業・終業時刻を後ろ倒しにする方法が多く、始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたとみなす方式が次ぐ。一定時刻以降の残業を禁止する方法で運用している企業に勤める労働者は相対的には少なかった。

¹⁰ 選択肢の文言は企業調査票 Q14-1 を参照。ここでは簡略化して表記している。

¹¹ 「その他の運用方法で実施」の傾向については、詳細が不明なため、ここでは解釈を行わない。

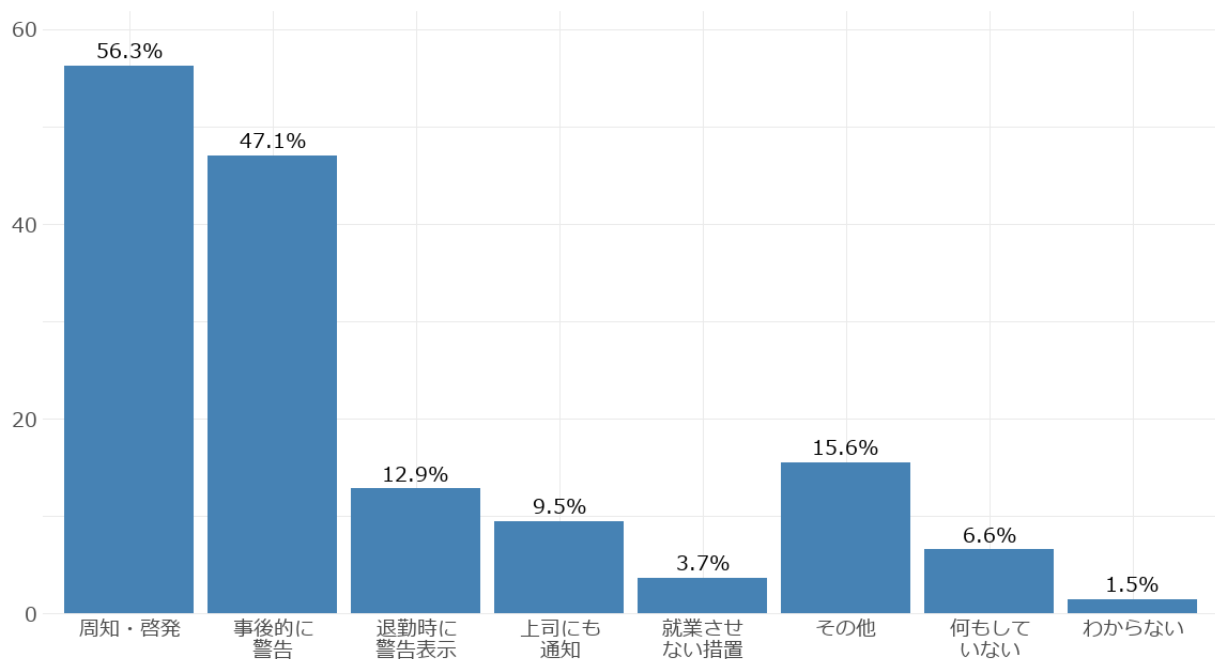
図表 2-2-8 勤務間インターバル制度利用とインターバル確保に関わる状況—勤務先の労働時間の取扱い別—



次に、勤務先における勤務間インターバル確保のための取組みとの関係について確認する。この項目についても企業調査で尋ねている¹²。労働者ベースで同項目の集計を示すと（図表 2-2-9）、「周知・啓発」（56.3%）、「事後的に警告」（47.1%）の割合が大きく、「退勤時に警告表示」「上司にも通知」「就業させない措置」等の取組みを行っているケースは相対的に少ない。

¹² 選択肢の文言は企業調査票 Q13 を参照。ここでは簡略化して表記している。

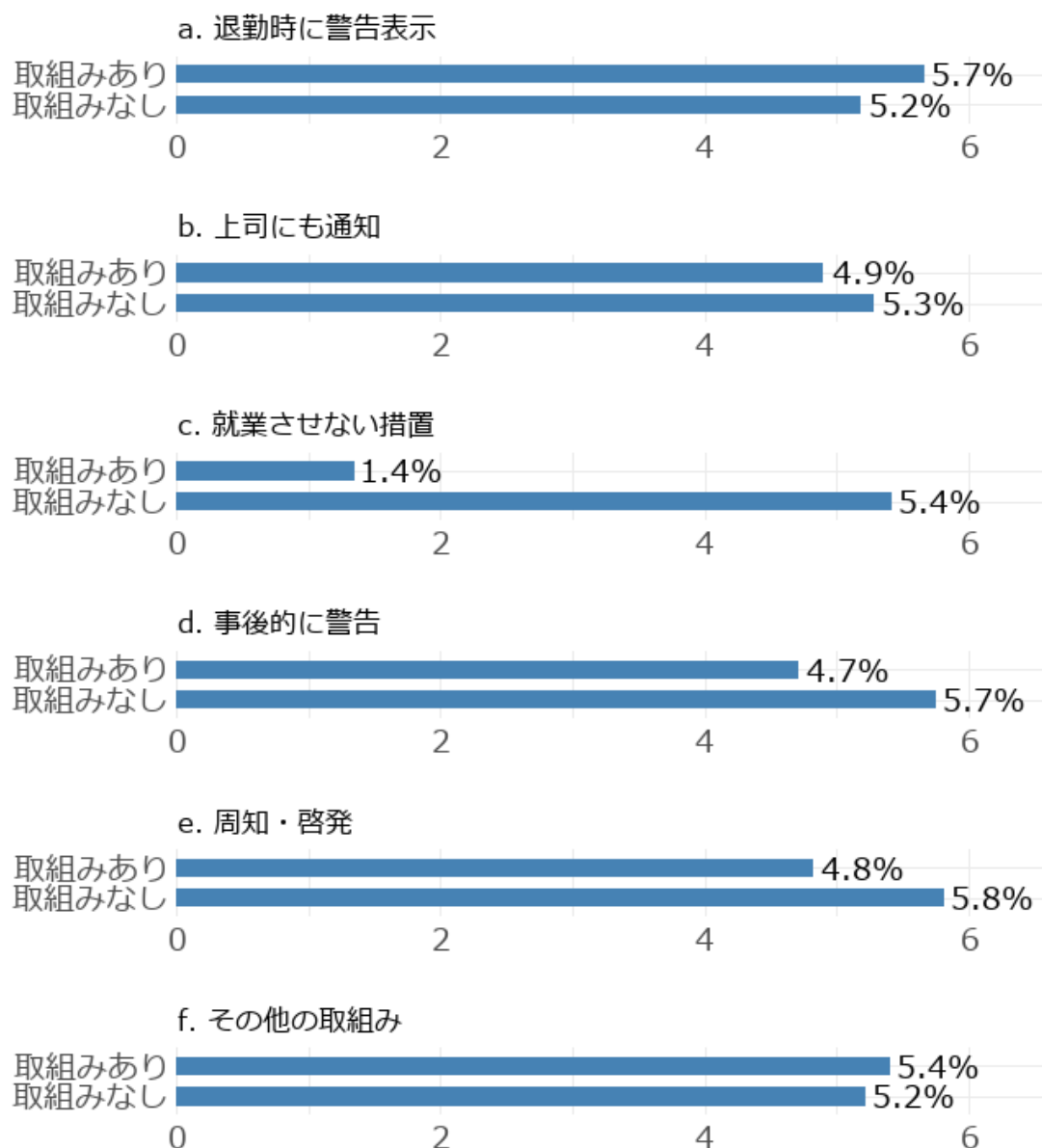
図表 2-2-9 勤務先における勤務間インターバル確保のための取組み(労働者ベースの集計)



では、企業における取組みによって、インターバルを確保できない割合がどう異なるのか。各取組みの有無別に、インターバルを確保できなかったことがある割合を示す(図表 2-2-10)。「就業させない措置」(インターバルを確保できていない労働者は就業させないようにしている)がある場合に、その取組みがない場合と比べて、「インターバルを確保できなかったことがある」割合が低い。これに対し、「退勤時に警告表示」や「周知・啓発」といった取組みの有無による大きな差は見られない。インターバルを確保できない場合に就業させないなど、企業における実効性のある取組みが、インターバルの確実な確保に有効であることを示唆している。ただ、図表 2-2-9 で示したように、そうした方法は、広く行われている方法ではない。

図表 2-2-10 勤務間インターバルを確保できなかったことがある場合

—勤務先におけるインターバル確保のための各取組みの有無別—



4. 制度適用の効果と課題

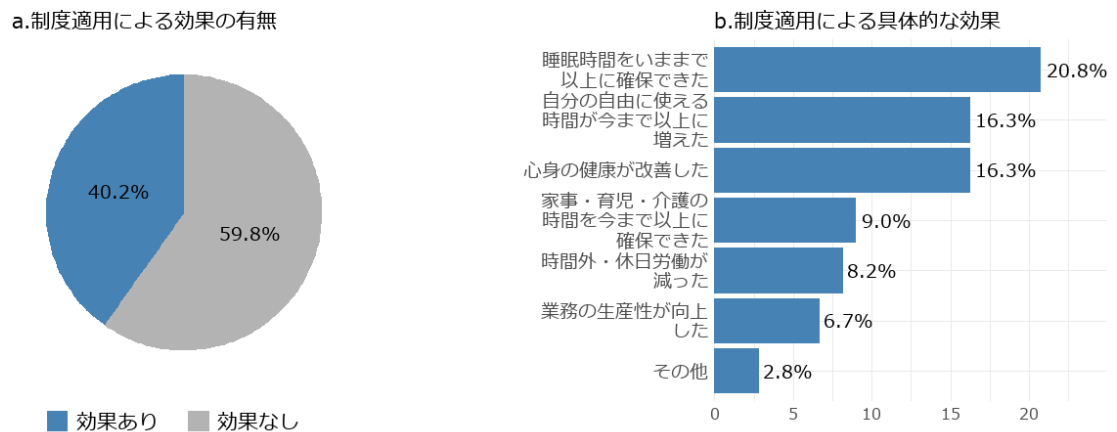
勤務間インターバル制度適用の効果と課題を集計する。まず、制度適用の効果について、調査結果を示す（図表 2-2-11）。制度適用の効果の有無を見ると¹³、「効果あり」の割合は40.2%であった。具体的な効果について¹⁴、「睡眠時間を今まで以上に確保できた」（20.8%）

¹³ 「あなたに勤務間インターバル制度が適用された結果、どのような効果があったと感じますか」という設問における「特にない」という回答を「効果なし」として扱い、それ以外の選択肢（1～7）に回答があった場合（「時間外・休日労働が減った」など、いずれかの効果があった場合）を「効果あり」として扱った。

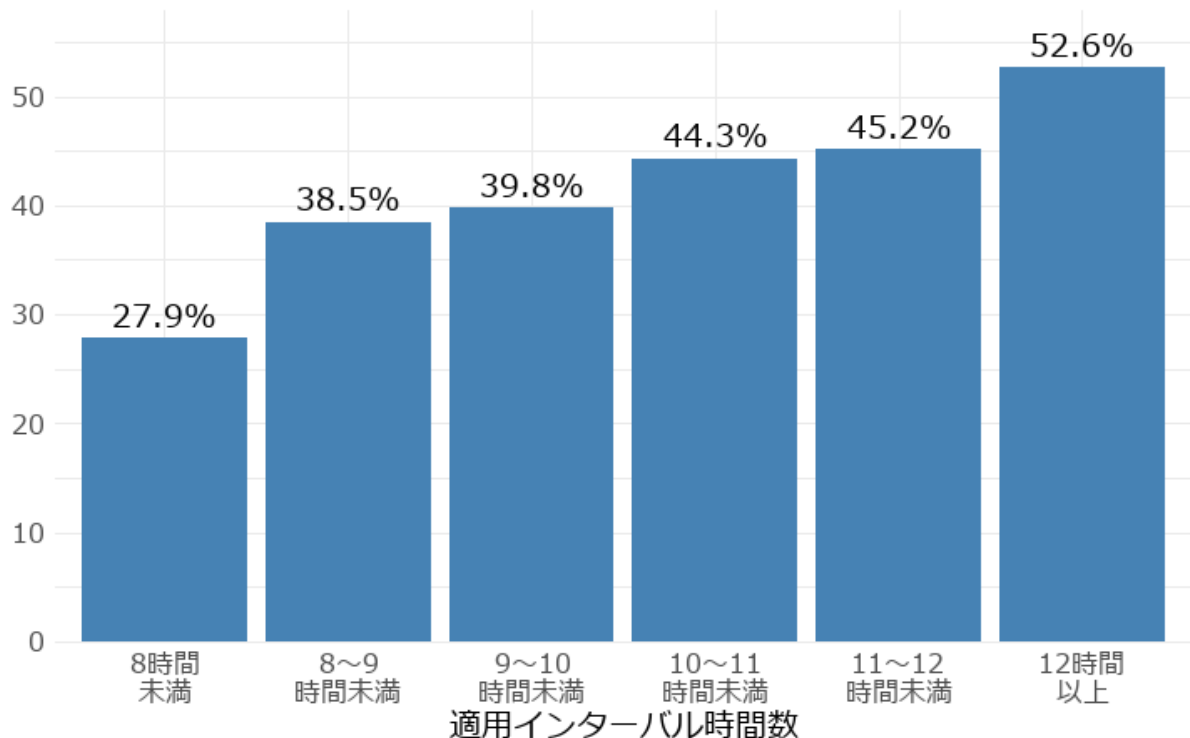
¹⁴ ここで示す割合は、勤務間インターバル制度適用者全体（効果なしと回答した者も含む）に占める割合である。

という回答が最も多く、「自分の自由に使える時間が今まで以上に増えた」（16.3%）、「心身の健康が改善した」（16.3%）が続く。

図表 2-2-11 勤務間インターバル制度適用の効果



図表 2-2-12 制度適用効果ありの割合—適用インターバル時間数別—

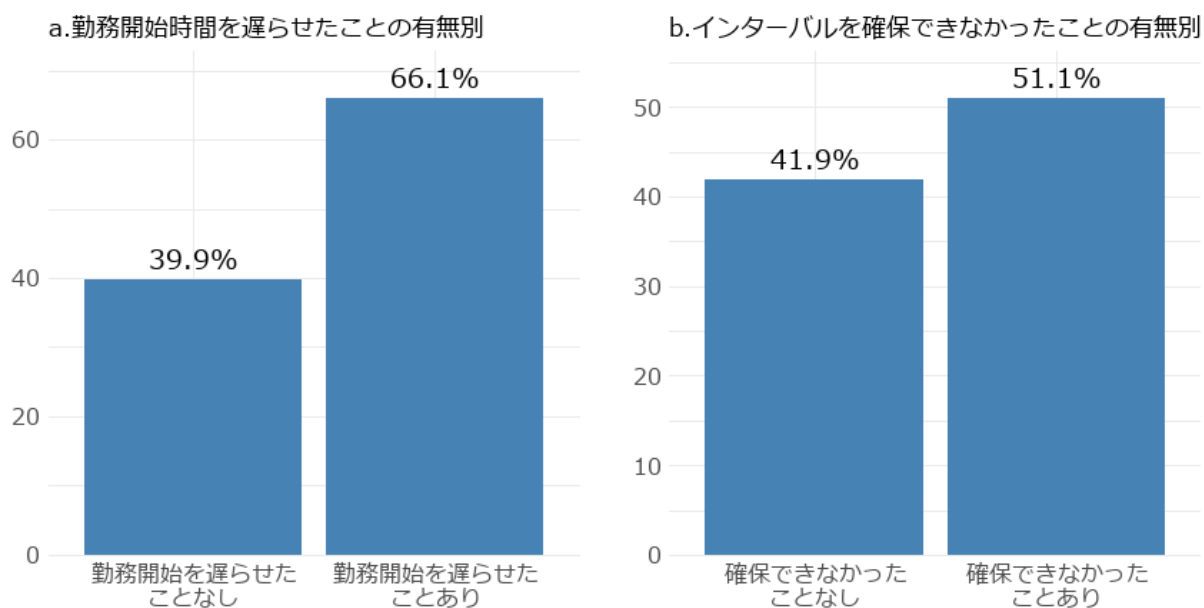


次に、制度適用の効果の有無に着目し、勤務先の取組み等との関係を見る。最初に、適用インターバル時間数による、制度適用効果ありの割合の違いを示す（図表 2-2-12）。適用

インターバル時間数が長いほど、制度適用効果があると労働者が認識している割合が高い傾向にある¹⁵。

次に、「勤務開始時間を遅らせたこと」「インターバルを確保できなかったこと」の有無といった制度利用に関わる状況別に、制度適用の効果ありの割合を示す（図表 2-2-13）。インターバル時間を確保するために勤務開始時間を遅らせたことがある者においては、制度適用の効果があったと認識する割合は 66.1%であり、勤務開始時間を遅らせたことがない者の値（39.9%）に比べて大幅に高い。翌日の勤務開始時間の調整という実際のインターバル制度利用経験によって制度利用の効果の認識が得られているものと解釈できる。また、インターバルを確保できなかったことがある者は、ない者に比べて制度利用の効果の認識する割合がやや高い。これは、インターバルを確保できなかった経験をもつ者の方が制度利用効果を認識するという点では、直感に反するが、ふだんの拘束時間が勤務間インターバル制度を利用しなければならない水準（長時間）にはないなど、通常時には制度利用ニーズが小さいケースが「確保できなかったことなし」に含まれると推測されるところ、解釈には留保が必要である。

図表 2-2-13 制度適用効果ありの割合—制度利用の状況別—



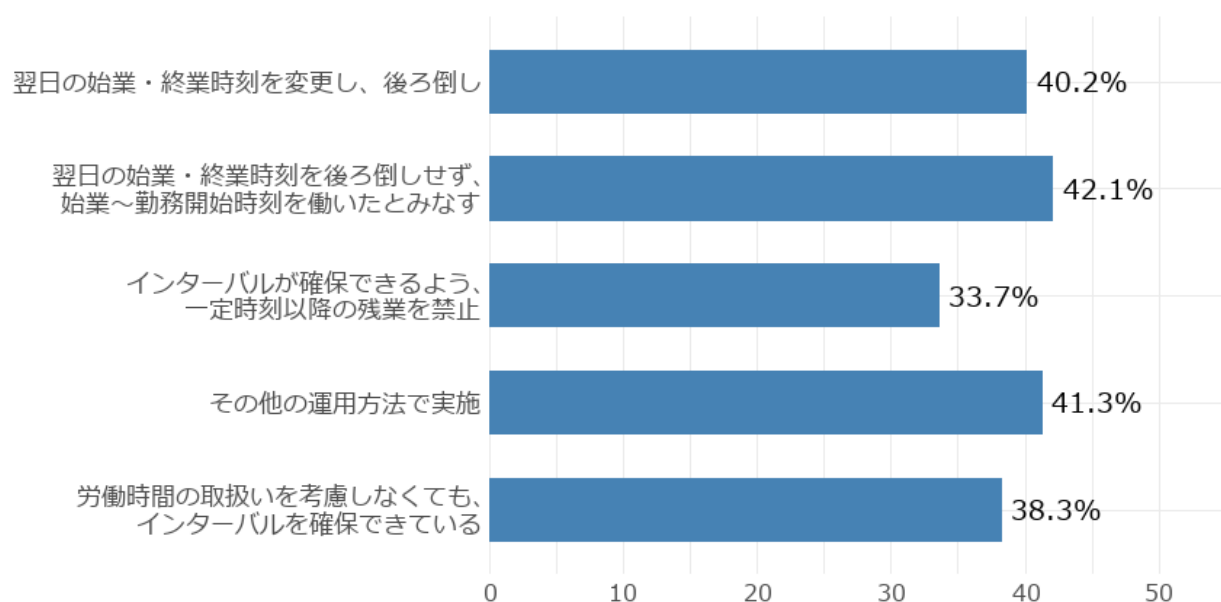
企業の実践によって、労働者が認識する効果に違いがあるのか。まず、制度運用における労働時間の取扱いによる違いに目を向ける。「翌日の始業・終業時刻を変更し、後ろ倒しにする」「後ろ倒しせず翌日の始業～勤務開始時刻を働いたとみなす」「一定時刻以降の残業を

¹⁵ ただし、適用インターバル時間数「8 時間未満」「8～9 時間未満」「12 時間以上」は、図表 2-2-1 で示したように、該当割合が小さく、限られたケースであることに留意が必要である。

禁止する」といった勤務先の対応によって、インターバル適用の効果に違いがあるのかを示す（図表 2-2-14）。「インターバルが確保できるよう、一定時刻以降の残業禁止」の場合、他の扱いの場合と比べて、インターバル制度適用の効果があったとする割合がやや低いが、他は労働時間の取扱いによる差はほとんどない。なお、「一定時刻以降の残業禁止」については、図表 2-2-8 で示したように、「勤務開始時間を遅らせた割合」「インターバルを確保できなかった割合」がきわめて低かったことから、そもそも勤務間インターバル制度を利用する状況にないケースが多く含まれる可能性があり、効果に関する解釈には留保が必要である。

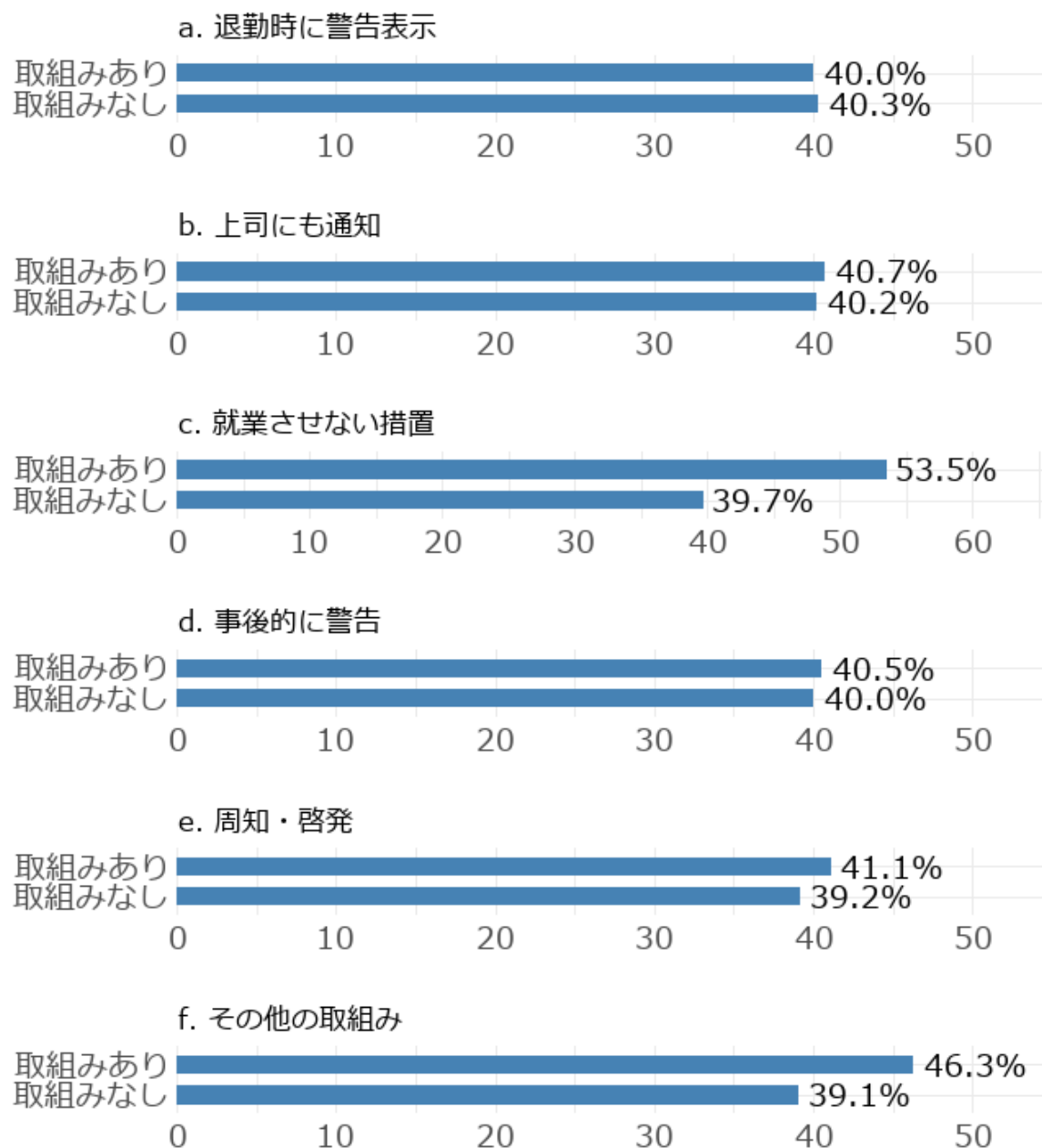
次に、勤務先におけるインターバル確保のための各取組みの有無別に、制度適用効果ありの割合を示す（図表 2-2-15）。「就業させない措置」（インターバルを確保できていない労働者は就業させないようにしている）がある場合に、取組みがない場合と比べて、効果があったと労働者が認識している割合が高い。インターバルの確実な確保のため、勤務先における実効性のある取組みが効果的と示唆される。これに対し、「退勤時に警告表示」「事後的に警告」「周知・啓発」といった取組みの有無による効果認識の差はほとんど見られない。「その他の取組み」の有無による効果の差が見られるが、その他の具体的内容が不明であり、多様であるとも推測されることから、解釈は留保したい。

図表 2-2-14 制度適用効果ありの割合—勤務先における労働時間の取扱い別—



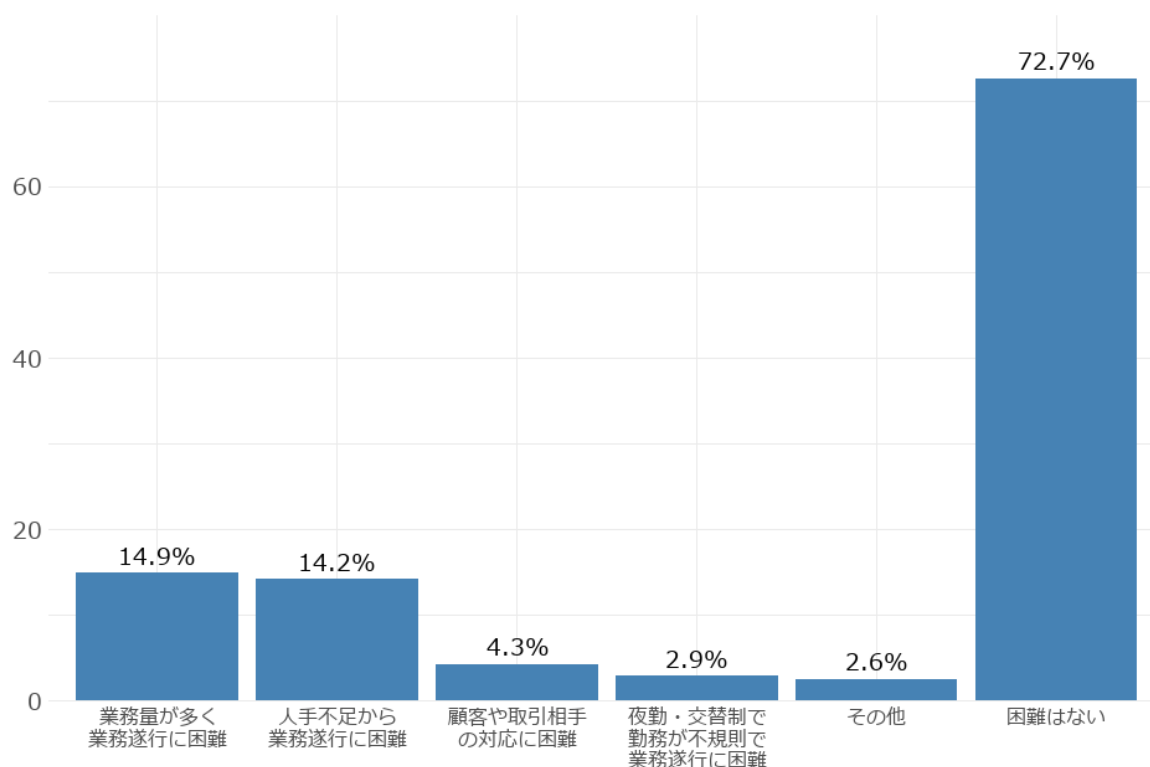
図表 2-2-15 制度適用効果ありの割合

—勤務先におけるインターバル確保のための各取組みの有無別—



次に、勤務間インターバルを確保する際の困難を集計した(図表 2-2-16)。「困難はない」という回答(72.7%)が約 7 割を占める。困難としては「業務量が多く業務遂行に困難」(14.9%)、「人手不足から業務遂行に困難」(14.2%)が比較的多く挙げられた。

図表 2-2-16 勤務間インターバルを確保する際の困難



第3節 勤務間インターバルと睡眠時間との関係

1. ふだんの勤務日におけるインターバル時間

前節では、企業が設定した勤務間インターバルの時間数や、その確保に関わる状況について考察した。本節では、ふだんの勤務日における労働者のインターバルの状況について、勤務開始・終了時刻の回答をもとに考察する。交替制勤務等、始業・終業時刻が日によって異なる場合も考えられるが、ここでは、回答のあった勤務終了時刻から（翌日の）勤務開始時刻までの時間を、その人における通常時の勤務間インターバル時間数とみなして集計する。

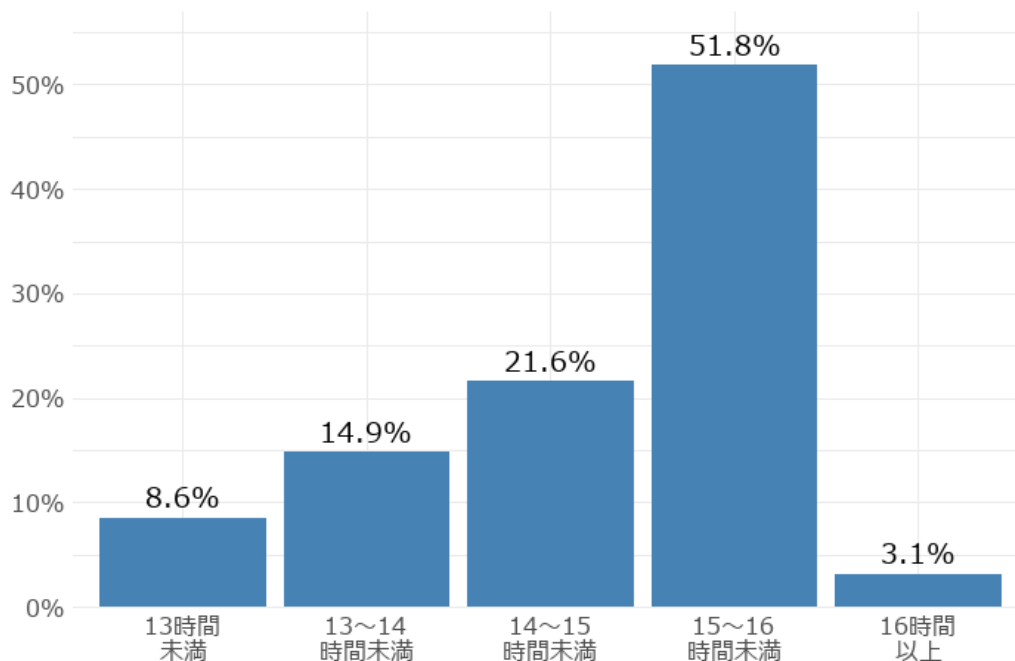
勤務開始・終了時刻の調査回答から、次のようにデータを整理し、インターバル時間数として用いた。まず、AM/PM 表示と推測される回答（たとえば、勤務終了時刻 8:00 という回答で、20:00 と推測されるケース）と、翌日の時刻と推測される回答（前述の例だと、夜勤等で朝 8:00 に勤務終了するケース）が混在しているため、集計にあたり、勤務開始時刻が 12 時までのものは勤務終了時刻に 12 を足し、12 時以降の勤務開始時刻のケースでは勤務終了時刻に 24 を足すという規則でデータ整理を行い、処理を行ったケースの現実的な妥当性を確認した¹⁶。

¹⁶ 具体的には、勤務終了時刻より勤務開始時刻が後の時刻として回答されていた場合（もしくは勤務開始・終了が同時刻として回答されていた場合）、この処理を一括して行った。なお、勤務終了時刻より勤務開始時刻が前の時刻として回答されていた場合でも、勤務開始時刻から勤務終了時刻までの時間数が 7 時間未満で、かつ勤務終了時刻が 12 時までの回答であったケースについて、確認の上、勤務終了時刻に 12 を足す処理を行った。

加えて、以下のように、調査項目回答間の整合性の観点からエラー処理を行った。まず、インターバル時間数が睡眠時間と往復通勤時間の合計時間数を下回る場合はエラー扱いとした。また、インターバル時間数が12時間未満の場合で、睡眠時間、往復通勤時間、家事・育児・介護時間、自由時間の合計時間に比べて短いケースも、誤回答の可能性があると考え、エラー扱いとした¹⁷。さらに、勤務開始～終了時刻から計算される拘束時間が1日の所定労働時間を下回るケースは、インターバル時間をエラー扱いとした¹⁸。さらには、1日あたりの時間配分を議論することから、パートタイム等の労働時間が短い者は除くこととし、拘束時間が7時間未満のケースは集計の対象外とした。

インターバル時間数の分布を見ると（図表2-3-1）、「15～16時間未満」が51.8%であるなど、この時間に分布の山があるが、やや短い層（拘束時間の長い労働者）も一定程度見られる。なお、適用インターバル時間数の分布（図表2-2-1）と比較しても見て取れるが、ふだんの勤務日におけるインターバル時間数（勤務終了時刻～勤務開始時刻）は、大半の場合、勤務間インターバル制度で定められる時間数（11時間等）より長い。つまり、通常時のインターバルは、勤務間インターバル制度の利用によって調整すべき水準にあるケースは少ない。とはいえ、図表2-2-3で示したように、月に数回程度、勤務間インターバル制度の利用（翌日の勤務開始時間の調整）に及ぶケースもあり、そういう際に制度を利用することで就業時間を調整できることに制度適用の意味があると理解できる。

図表 2-3-1 ふだんの勤務日のインターバル時間数の分布

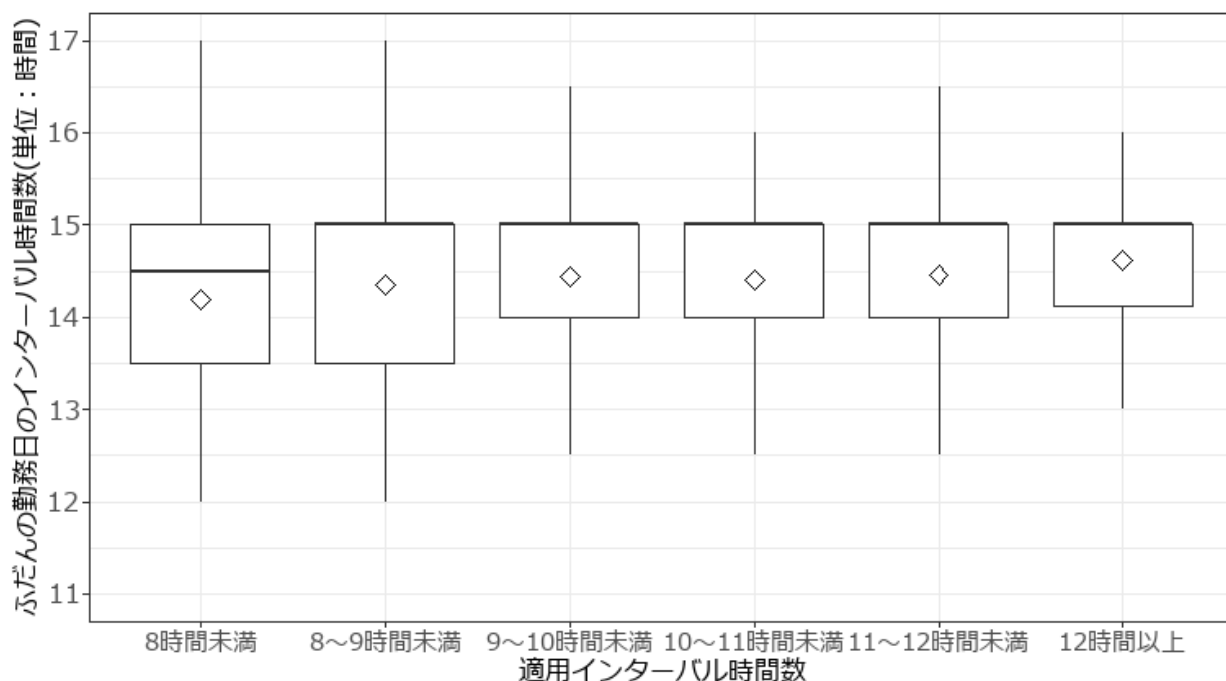


¹⁷ 家事・育児・介護時間、自由時間等の回答の正確性の懸念もあることから、インターバル時間が短い（12時間未満の）ケースのみ、この方法で整合性の確認を行い、エラーの識別を行った。

¹⁸ 1日の所定労働時間は、回答を用いたが、正確性の観点から、7時間未満で、7倍しても週の所定労働時間より短いケースはエラーとして扱った。

ふだんの勤務日のインターバル時間数は、適用インターバル時間数によって異なるのか。適用インターバル時間数による、ふだんのインターバル時間数の分布の違いを見るために、箱ひげ図を描く¹⁹（図表 2-3-2）。箱ひげ図は、中央値、四分位範囲（第 1 四分位～第 3 四分位）、最大値、最小値等、平均値に限らず分布を比較するのに適する。図表 2-3-2 を見ると、適用インターバル時間数にかかわらず、ふだんのインターバル時間数の中央値（箱の中の太線）にほぼ違いはなく、箱で表される四分位範囲や、ひげで表される最大値・最小値にもほとんど差が認められない²⁰。また、◇で表される平均値を見る限り、適用インターバル時間数が長いほど、ふだんのインターバル時間数が若干長い傾向が見られるものの、大きな差とは言えない。適用インターバル時間数によらず、制度に定める時間数を確保できるかどうかというボーダーの水準の長時間労働を日常的に行っている労働者が少数であるために、適用インターバル時間数による明確な差が見られないものと考えられる。

図表 2-3-2 ふだんの勤務日のインターバル時間数—適用インターバル時間数別—



¹⁹ 本図表では外れ値は表示していない。

²⁰ 適用インターバル時間数が「8時間未満」の場合の中央値や、「8時間未満」「8～9時間未満」の場合の第1四分位数は、やや小さいが、図表 2-2-1 に示したように、適用インターバル時間数が「8時間未満」「8～9時間未満」のケースは限られるため、この傾向に関する特段の解釈は行わない。また、図表 2-3-2 においては、適用インターバル時間数が8時間以上の場合、中央値と第3四分位数が同じ値（15時間）をとっているため、太線（中央値を示す）と箱の上端（第3四分位数を示す）が重なっている。これは、本調査の回答において、ふだんの勤務日のインターバル時間数（勤務終了時刻～翌日の勤務開始時刻）が15時間である労働者が非常に多いことによる。

2. インターバル時間数と睡眠時間との関係

勤務間インターバルの効果として、睡眠時間の長さとの関係を見ていこう。調査では、平日の睡眠時間について、〇時間〇分として回答を得ている。3 時間未満の回答はエラーとして扱った。まず、睡眠時間の回答分布を示す。睡眠時間は年齢による違いが大きいことから、ここでは年齢による分布の違いもあわせて示す（図表 2-3-3）。全体で見ると、「6～7 時間未満」（44.2%）の割合が最も大きい、「5～6 時間未満」（17.6%）、「5 時間未満」（3.5%）といった、平日の睡眠時間が 6 時間未満の者も一定割合存在する。

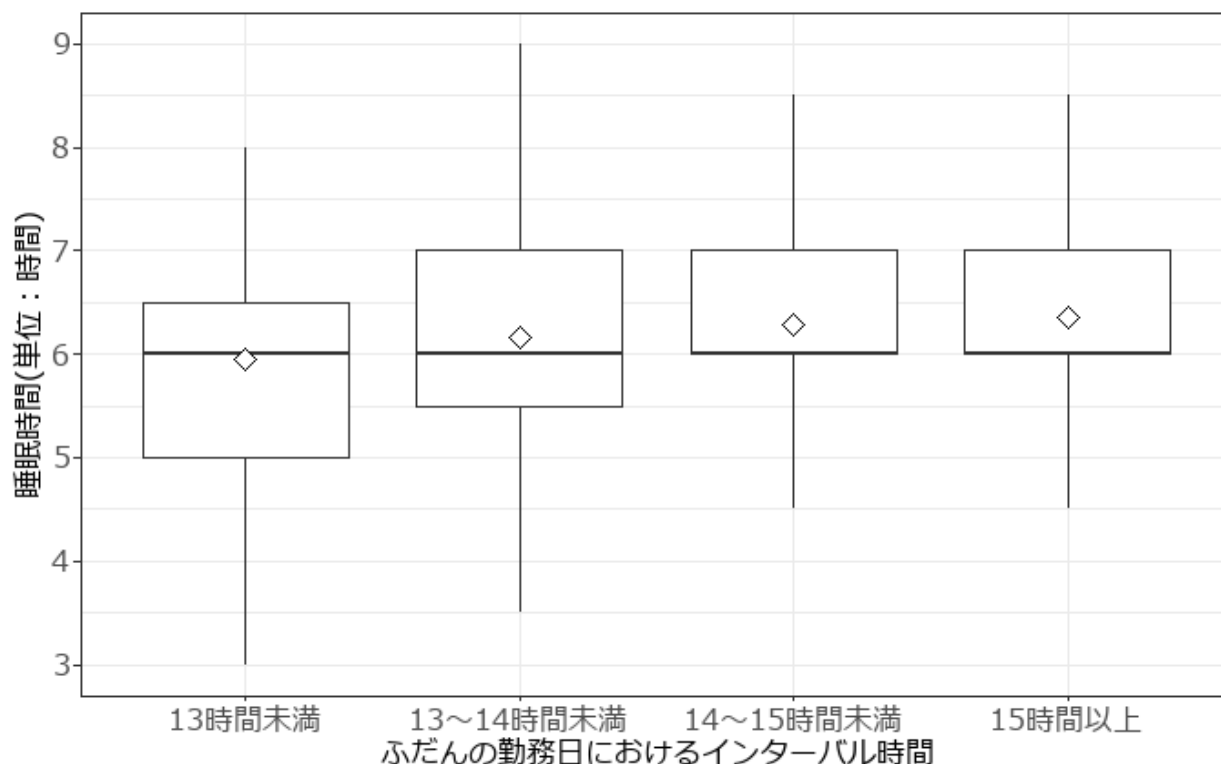
図表 2-3-3 平日の睡眠時間の分布—年齢別—（行%）

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
全体	3.5%	17.6%	44.2%	27.0%	7.7%
20代以下	1.5%	9.8%	40.8%	34.5%	13.5%
30代	3.1%	14.3%	45.1%	30.5%	7.0%
40代	4.0%	19.5%	46.0%	23.5%	7.0%
50代	5.3%	24.5%	44.6%	21.4%	4.2%
60代以上	2.7%	24.3%	39.9%	23.6%	9.5%

ふだんのインターバル時間数（勤務終了時刻～勤務開始時刻）の長さによって睡眠時間は異なるのか。まず、箱ひげ図を描くことで、中央値、平均値、四分位範囲などを確認する²¹（図表 2-3-4）。睡眠時間の中央値（6 時間）には、インターバル時間数による違いは見られないが、平均値や、四分位範囲には、インターバル時間数による違いが見られ、インターバルの時間が長いほど睡眠時間が長いという関係性がうかがえる。

²¹ ここでは、ふだんの勤務日におけるインターバル時間数について、図表 2-3-1 で分布がほとんどなかった「16 時間以上」を「15～16 時間未満」と統合し、「15 時間以上」として集計する。以下の図表も同様。また、図表中では外れ値は表示していない。

図表 2-3-4 平日の睡眠時間(箱ひげ図)—ふだんの勤務日のインターバル時間数別—



ふだんのインターバル時間数と睡眠時間との関係について、クロス表で詳細を確認する(図表 2-3-5)。ふだんのインターバル時間数が 13 時間未満の場合、睡眠時間 6 時間未満の割合は約 31.9% (「5～6 時間未満」(26.3%)、「5 時間未満」(5.6%)) である。睡眠時間 6 時間未満の割合は、インターバル時間数が長いほど小さくなり、インターバル時間数が 15 時間以上の場合には約 18.7% (「5～6 時間未満」(15.6%)、「5 時間未満」(3.1%)) である。図表 2-3-4 で示した傾向と同様、インターバル時間数が長いほど睡眠時間が長いという関係が確認される。

なお、適用インターバル時間数による睡眠時間の長さの差について、箱ひげ図を描いたところ(図表 2-3-6)、適用インターバル時間数による睡眠時間の中央値、四分位範囲、平均値に差は見られなかった。また、適用インターバル時間数と睡眠時間との関係について、クロス表で詳細を確認したところ(図表 2-3-7)、適用インターバル時間数と睡眠時間との関係において明確な傾向は確認されなかった²²。先に述べたように、勤務間インターバル制度の適用労働者は、適用時間数によらず、ふだんの勤務日においておおむね適正なインターバルを確保できており、適用インターバル時間数にかかるほどの長時間労働を日常的に行って

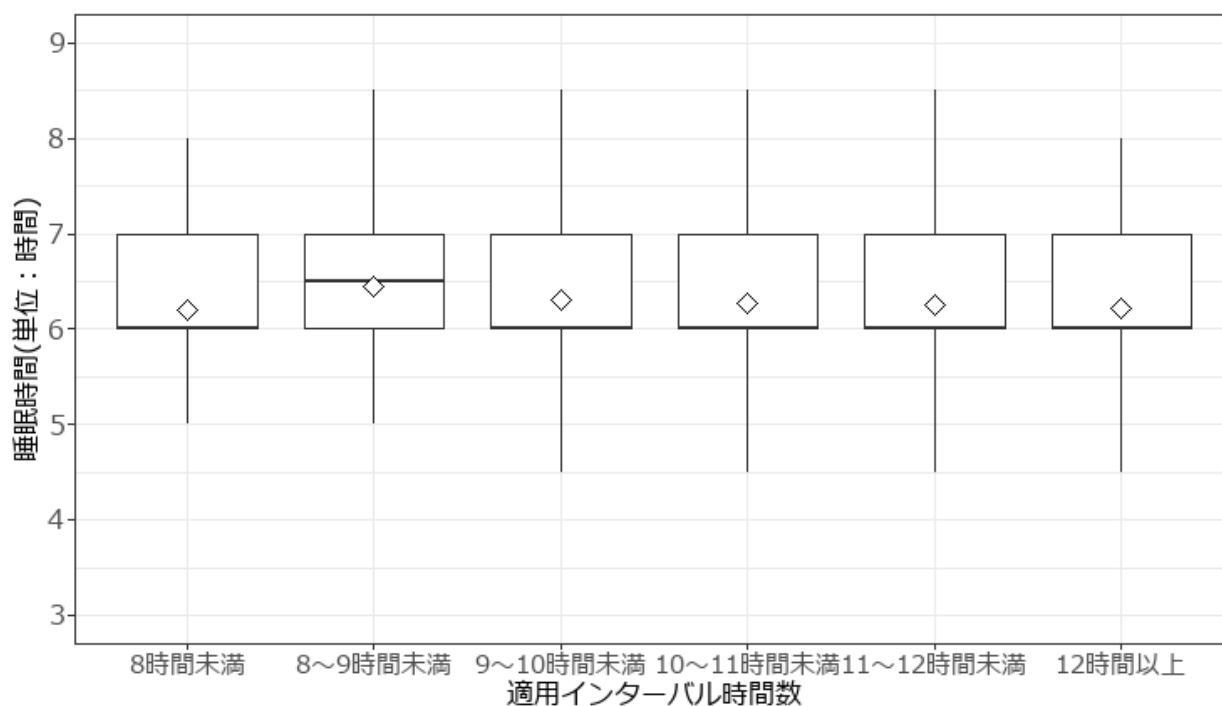
²² 適用インターバル時間数が「8～9 時間未満」において睡眠時間「8 時間以上」の割合(13.1%)がやや高いが、図表 2-2-1 で示したように適用インターバル時間数が「8～9 時間未満」のケースが少ないことや、図表 2-3-2 で示したように、適用インターバル時間数はふだんの勤務日のインターバル時間数とあまり関係がないことから、ここでは特段の解釈を行わない。

いる労働者は少ないため、制度の適用時間数との直接的な関係が示されなかったものと考えられる。

図表 2-3-5 平日の睡眠時間の分布—ふだんの勤務日におけるインターバル時間数別—(行%)

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
13時間未満	5.6%	26.3%	46.3%	19.9%	1.8%
13～14時間未満	4.5%	21.2%	44.8%	24.7%	4.8%
14～15時間未満	2.9%	16.7%	46.9%	26.2%	7.4%
15時間以上	3.1%	15.6%	42.7%	29.0%	9.5%

図表 2-3-6 平日の睡眠時間(箱ひげ図)—適用インターバル時間数別—



図表 2-3-7 平日の睡眠時間の分布—適用インターバル時間数別—(行%)

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
8時間未満	2.0%	18.4%	52.0%	22.4%	5.1%
8～9時間未満	2.3%	17.0%	37.5%	30.1%	13.1%
9～10時間未満	3.5%	15.6%	44.8%	27.5%	8.6%
10～11時間未満	3.4%	18.0%	44.2%	27.1%	7.3%
11～12時間未満	3.6%	18.3%	45.3%	25.2%	7.6%
12時間以上	3.6%	20.7%	40.8%	27.8%	7.1%

3. 睡眠時間に関わる要素:通勤時間、家事・育児・介護時間

もともと、睡眠時間は、インターバル時間（仕事に拘束されていない時間）の長さのみで決まるものではない。たとえば、通勤時間や家事・育児・介護等の時間も生活時間配分に大きく関わってこよう。そのため、企業が勤務間インターバルを制度的に設定したとしても、労働者がその中でどのくらい睡眠時間を確保できるかは、労働者固有の状況にも左右される。この点を確認したい。

まず、通勤時間の長さ別に睡眠時間の分布を比較する（図表 2-3-8）。通勤時間が長い労働者ほど、睡眠時間「5～6 時間未満」の割合が大きいなど、睡眠時間が短い傾向が見て取れる。同様に、同図表で、家事・育児・介護時間の長さ別に睡眠時間の分布を見ると、家事・育児・介護時間が長い労働者ほど、睡眠時間「5～6 時間未満」の割合が大きいなど、睡眠時間が短い傾向が見て取れる。

ここから、通勤時間の長さが睡眠時間の制約に関わる要素であり、また、家事・育児・介護等のケア負担が大きいほど、睡眠時間が制約されることがうかがえる²³。

²³ これ以外にも、個人が余暇活動を優先し、睡眠時間を短くすることも考えられる。

図表 2-3-8 平日の睡眠時間の分布—通勤時間、家事・育児・介護時間別—(行%)

▼通勤時間の長さ別

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
30分未満	2.4%	14.7%	42.3%	31.8%	8.8%
30分～1時間未満	3.4%	16.6%	43.8%	27.4%	8.7%
1時間未満	4.9%	22.4%	47.0%	20.6%	5.0%

▼家事・育児・介護時間の長さ別

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
30分未満	3.3%	14.8%	43.0%	30.2%	8.6%
30分～1時間未満	2.9%	17.2%	46.6%	26.3%	7.0%
1時間未満	3.9%	19.5%	43.7%	25.4%	7.5%

4. 睡眠時間に関わる要素：夜勤・交替制勤務

夜勤・不規則勤務など、非標準的な勤務スケジュールの場合に睡眠時間が制約を受けることが知られる。国内の勤務間インターバルに関する研究では夜勤・交替制勤務労働者が対象にされる例は少ないが、海外の研究では、夜勤・交替制勤務者を対象にインターバルを11時間確保できないことの問題が議論される²⁴。この点、夜勤・交替制勤務の有無による睡眠時間の状況の違いを見たところ（図表 2-3-9）、本データ（勤務間インターバル制度適用労働者）において、夜勤・交替制勤務の有無による睡眠時間の大きな差は見られなかった。

図表 2-3-9 平日の睡眠時間の分布—夜勤・交替制勤務有無別—(行%)

▼夜勤有無別

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
夜勤なし	3.4%	17.7%	44.1%	26.9%	7.9%
夜勤あり	4.6%	17.1%	45.4%	27.9%	5.0%

▼交替制勤務有無別

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
交替制勤務なし	3.4%	17.9%	44.0%	27.0%	7.7%
交替制勤務あり	4.3%	15.7%	46.0%	26.3%	7.7%

²⁴ Eldevik et al. (2013) , Garde et al. (2020) など。

5. 睡眠時間に関わる要素：勤務時間外の仕事連絡、持ち帰り残業

休息時間の確保のために、勤務時間外における仕事からのデタッチメント（仕事から物理的・心理的に距離を取ること）も重要と指摘される。この点、勤務時間外の仕事連絡の有無、持ち帰り残業の有無と睡眠時間との関係を見ることで考察する²⁵（図表 2-3-10）。勤務時間外の仕事連絡がある場合や、持ち帰り残業がある場合に、ない場合と比べて、睡眠時間が短い傾向にあることがわかる。特に持ち帰り残業の有無と睡眠時間との関係が強いことが示される²⁶。

図表 2-3-10 平日の睡眠時間の分布—勤務時間外の仕事連絡、持ち帰り残業の有無別—（行%）

▼勤務時間外の仕事連絡の有無別

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
仕事連絡なし	3.2%	16.1%	44.7%	27.5%	8.5%
仕事連絡あり	4.2%	20.9%	43.0%	25.9%	6.0%

▼持ち帰り残業の有無別

	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8時間以上
持ち帰り残業なし	3.3%	16.8%	44.1%	27.7%	8.1%
持ち帰り残業あり	5.6%	25.6%	45.6%	19.5%	3.6%

第4節 睡眠時間と日々の健康、業務パフォーマンスとの関係

睡眠時間は、健康、業務パフォーマンスなど、様々なアウトカムに関わる。調査では、「睡眠の充足感」（睡眠によって休養が充分取れているか：4 件法）、「睡眠による疲労回復」（起床時に疲れを感じる事がどのくらいあるか：6 件法）、「日中の眠気」（仕事中に居眠りしそうなほど強い眠気を感じる事がどのくらいあるか：6 件法）、「ワークエンゲージメント」（ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度に基づく「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる：7 件法」ほか計 3 項目の合成尺度²⁷）、「プレゼンティーズム」（SPQ (Single-Item Presenteeism Question、東大 1 項目版)）に基づく「病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を 100%としたときの過去 4 週間の自身の仕事の評価の回答」について、100 から引いた値²⁸）に関する質問項目を設けている。これらを数値化（スコア化）したものを指

²⁵ 調査では、「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡が来ること」「勤務先で終わらない仕事を自宅などに持ち帰って行うこと」について、頻度が質問されている。本図表では、それぞれ週に 1 日以上と回答した者について、「あり」として扱った。

²⁶ 持ち帰り残業それ自体が睡眠時間制約に関わるのではなく、勤務終了時刻の遅さ（インターバル時間の長さ）の効果を含んでいる可能性がある。その点は、回帰分析で相互の変数を統制して検証する。

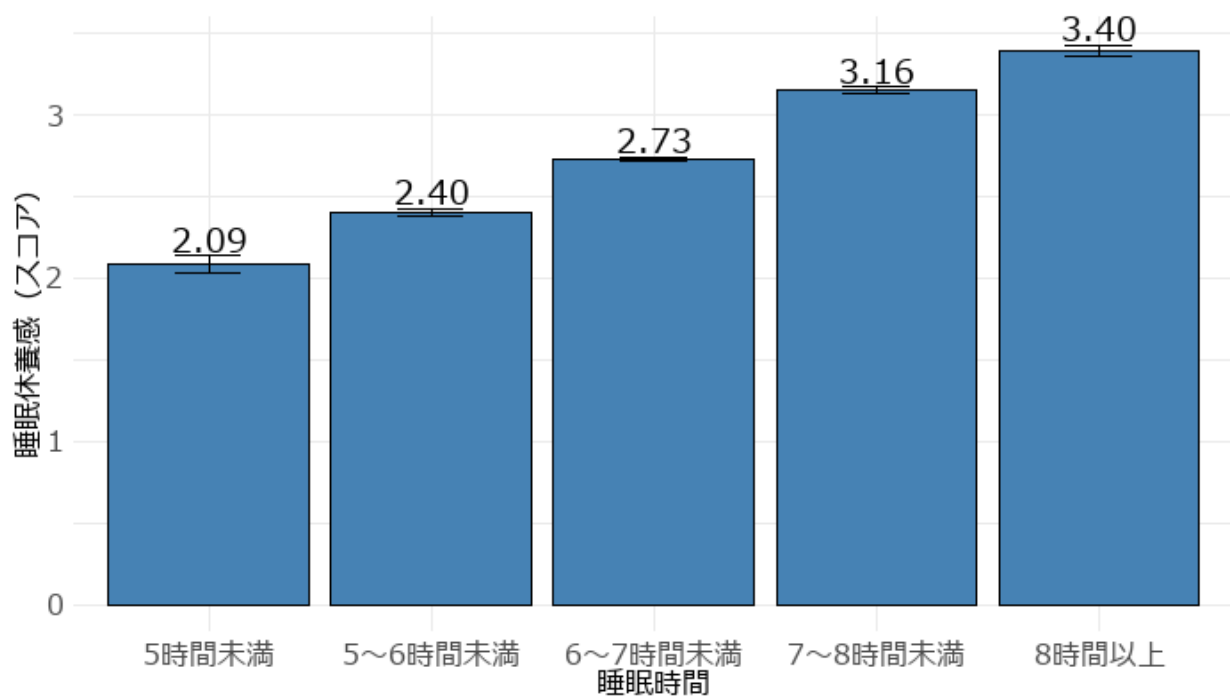
²⁷ ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度については、Shimazu et al. (2008)、Schaufeli et al. (2019)を参照。本項では、Q18 の項目（A～C）ごとに回答をスコア化（「全くない」=0 点～「いつも感じる」=6 点）した上で、サンプルごとに 3 項目のスコアを足し上げ 3 で割って算出した値を用いた。

²⁸ 「東大 1 項目版」については、Muramatsu et al. (2021)、古井ほか (2018) を参照。

標として、睡眠時間の長さとの関係を分析する。健康課題にともなう生産性低下指標であるプレゼンティーイズムや、ワークエンゲージメントもアウトカム指標に含めることで、勤務間インターバル制度適用下における睡眠時間確保が企業・労働者にもつ意味について考察する。

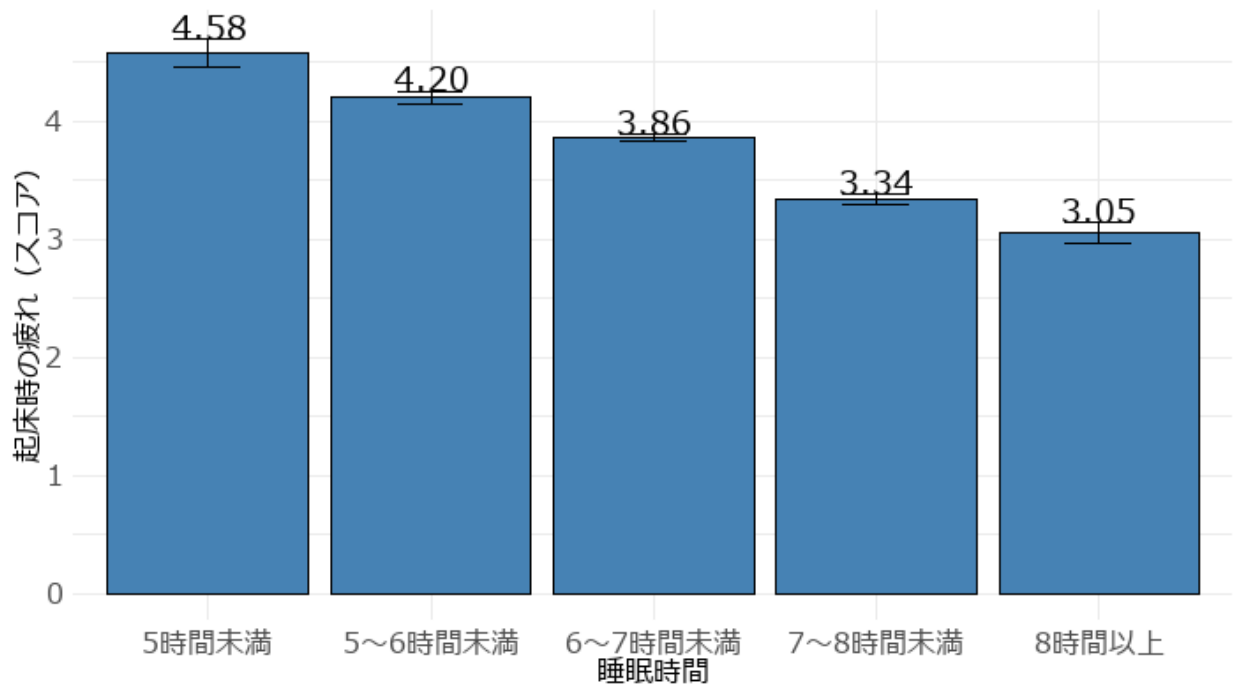
睡眠時間の長さ別に各アウトカム指標の平均値およびエラーバーを図示した結果（図表 2-4-1～2-4-5）をみると、睡眠時間が長い者ほど、睡眠休養感が高く（図表 2-4-1）、起床時の疲れが少なく（図表 2-4-2）、仕事中的眠気も少ない（図表 2-4-3）。また、プレゼンティーイズムは低く（図表 2-4-4）、エンゲージメントが高い（図表 2-4-5）。一時点の調査データの解析という限界はあるものの、疲労の回復や業務パフォーマンスの維持・向上における睡眠時間確保の重要性をあらためて示すものである²⁹。

図表 2-4-1 睡眠休養感—睡眠時間別—

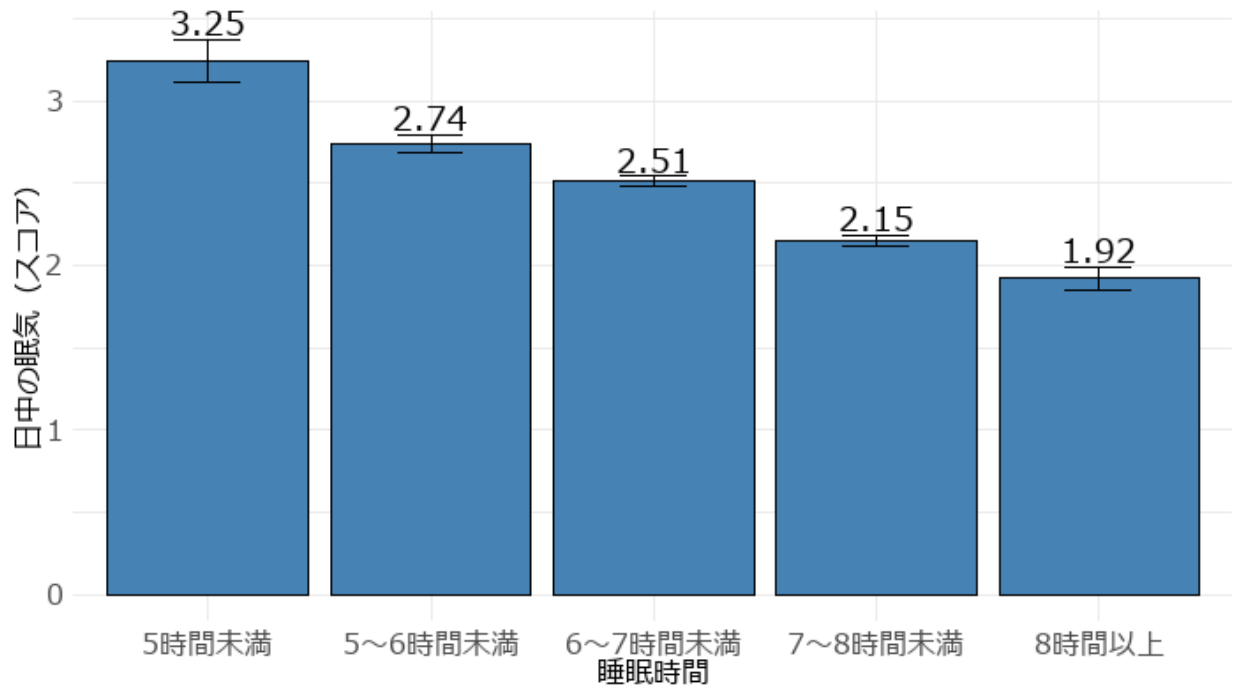


²⁹ 本章は、休息時間確保の効果を見る観点から、睡眠時間と疲労回復・業務パフォーマンス指標との関係を考察するものであるが、先に示したように、睡眠時間はインターバル時間と大きく関係するものであり、インターバル時間の確保（拘束時間が短いこと）は、疲労回復等に資すると考えられる。

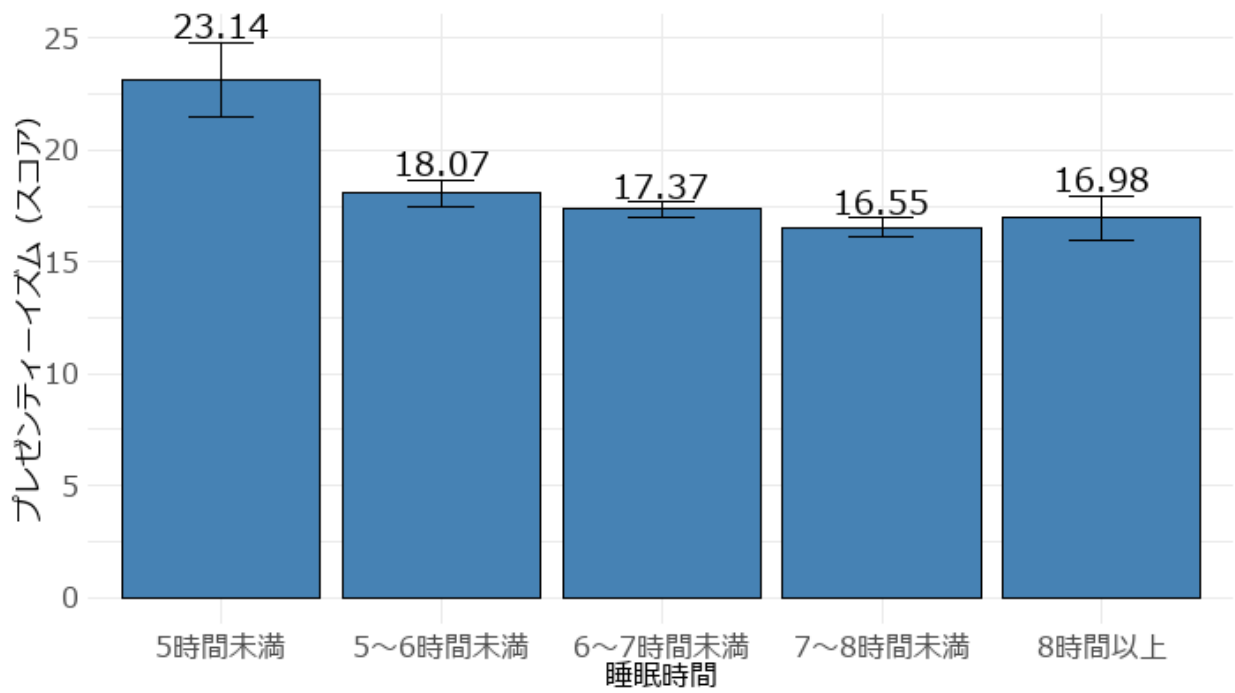
図表 2-4-2 起床時の疲れ—睡眠時間別—



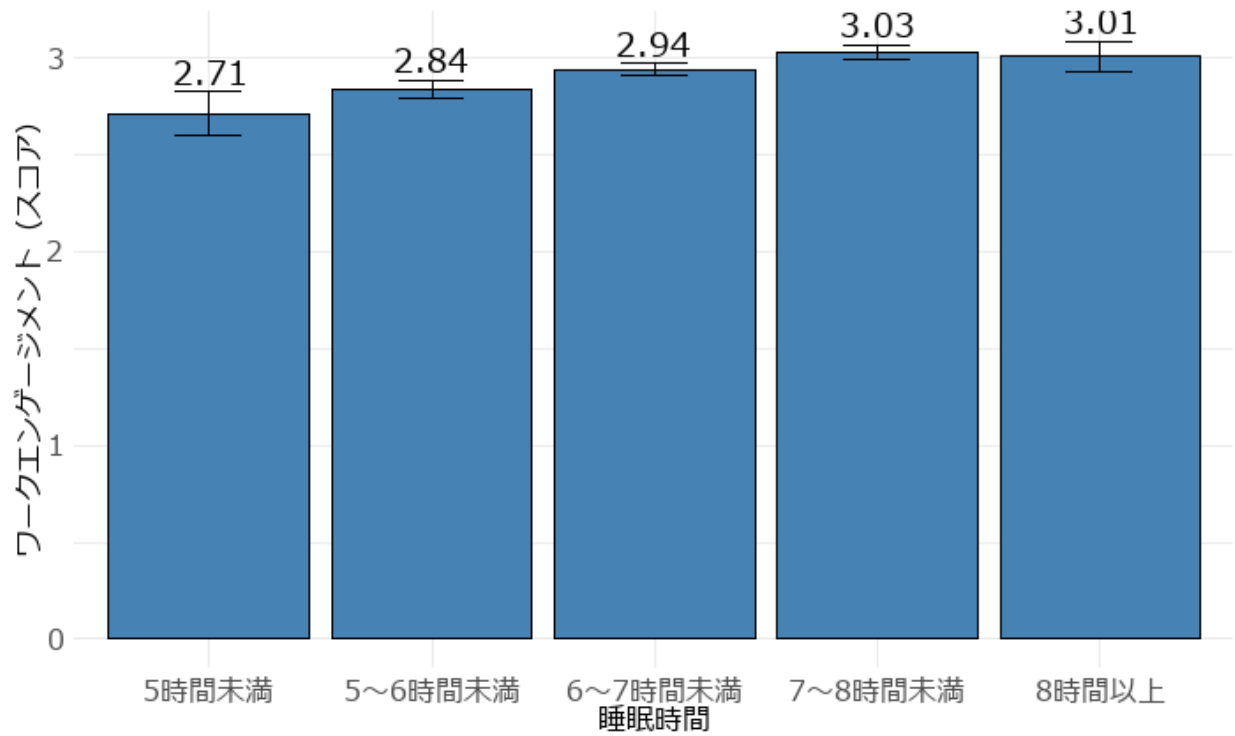
図表 2-4-3 日中の眠気—睡眠時間別—



図表 2-4-4 プレゼンティイズム—睡眠時間別—



図表 2-4-5 ワークエンゲージメント—睡眠時間別—



第5節 勤務間インターバル制度の効果と休息時間の規定要因

1. 勤務間インターバル制度適用の効果、利用状況の規定要因

以上の基礎集計の傾向をふまえ、本節では回帰分析をもとに検証する。労働者調査は、企業を通じて1企業あたり複数人の労働者に配布されていることから、こうした入れ子型のデータについて、データの構造を考慮した分析モデルが有効である。そこで、本章では、マルチレベルモデルを用いて、勤務間インターバル制度適用の効果および利用状況、ふだんの勤務日におけるインターバル時間数、睡眠時間に対する個人レベル、企業レベルの要因の影響を分析した。具体的には、グループ間（企業間）で切片が異なると仮定し、ランダム効果として企業IDを切片に設定することで、企業間における被説明変数のばらつきを考慮した。

まず、勤務間インターバル制度の効果および制度利用に関する状況と企業の取組みとの関連について分析する。インターバル制度適用の効果の有無、および、翌日の勤務開始時間の調整の有無、インターバルを確保できなかったことの有無を被説明変数として検証した（図表2-5-1）。それぞれで使用する変数に欠損値のないサンプルを対象に分析を行った。

最初に、「(1)インターバル制度適用の効果」の結果を読む。適用インターバル時間数は、「10時間未満」の場合に比べて「11～12時間未満」の場合に制度適用の効果があったと労働者が認識している確率が高い。また、勤務先におけるインターバル確保のための取組みは、「就業させない措置」「その他の方法」をとっている場合に、とっていない場合と比べて、制度適用の効果があったと労働者が認識している確率が高い³⁰。インターバル時間を確保できない場合は就業させないといった実効性のある取組みが、制度適用の効果につながっていることが示唆される³¹。勤務先における労働時間の取扱いについては、制度適用の効果への有意な影響は見られなかった³²。

次に、制度利用状況に関わる「(2)翌日の勤務開始時間の調整」の結果を読む。夜勤に従事する者は、係数がプラスであり、制度利用によってこの1か月の間に勤務開始時間の調整を行った確率が高い。交差項の効果を合わせて読むと、交替制勤務でない夜勤労働者において、翌日の勤務開始時間の調整を行った確率が高く、こうした者で勤務間インターバル制度の利用ニーズが大きいものと解釈できる。適用インターバル時間数、インターバル確保のための労働時間の取扱い、勤務間インターバル確保の方法については、統計的に有意な効果を示していない。

次に、「(3)インターバルを確保できなかったこと」の結果を読む。夜勤労働者は、係数がプラスであり、インターバルを確保できなかったことがある確率が高い。夜勤労働者において

³⁰ 勤務先におけるインターバル確保のための取組みの変数は、それぞれの取組みの有無の1/0変数であり、取組みがない場合と比べてある場合の効果を検証している。

³¹ 「その他の方法」については、その他の具体的内容が不明であり、多様であるとも推測されることから、解釈は留保したい。

³² 労働時間の取扱いの変数は、特段の取扱いをしていない場合として「労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバルを確保できている」を基準カテゴリーとしている。

制度運用上の課題があることを示している。適用インターバル時間数は、「10 時間未満」の場合と比べて「11～12 時間未満」「12 時間以上」の場合にインターバルを確保できなかったことがある確率が高い。なお、インターバル確保のための労働時間の取扱い、インターバル確保の方法については、統計的に有意な効果を示していない。ただ、係数を見ると、勤務間インターバル確保のために「就業させない措置」等がある場合に、インターバルを確保できなかったことがある確率が低い傾向が示されている。実効性のある措置が有効であることが示唆される。

図表 2-5-1 インターバル制度適用の効果、制度利用状況の規定要因

	(1)インターバル制度適用の効果		(2)翌日の勤務開始時間の調整		(3)インターバルを確保できなかったこと	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
切片	-.779 ***	.190	-3.388 ***	.523	-3.112 ***	.461
個人レベル						
女性	-.322 ***	.077	-.902 ***	.216	-.579 **	.192
年齢 (ref. 20代以下)						
30代	-.120	.108	.045	.242	.240	.250
40代	.009	.105	-.441	.258	-.150	.260
50代	-.077	.110	-.610 *	.275	-.120	.265
60代以上	-.038	.210	-1.476	.757	-.707	.638
夜勤	.292	.304	1.575 ***	.422	1.746 ***	.431
交替制勤務	.214	.172	.265	.405	-.429	.459
夜勤×交替制勤務	-.295	.385	-1.442 *	.669	-.833	.710
企業レベル						
適用インターバル時間数 (ref. 10時間未満)						
10～11時間未満	.200	.128	-.035	.344	.342	.303
11～12時間未満	.297 *	.120	.512	.306	.773 **	.280
12時間以上	.290	.252	.968	.555	1.732 ***	.465
インターバル確保のための方法						
退勤時に警告表示	.099	.151	-.551	.413	.069	.333
上司にも通知	.170	.177	-.063	.465	-.246	.420
就業させない措置	.699 **	.256	.073	.646	-1.103	.823
事後的に警告	.058	.100	-.192	.254	-.399	.224
周知・啓発	.181	.101	-.452	.256	-.238	.223
その他の方法	.352 *	.144	-.051	.351	-.312	.315
労働時間の取扱い						
翌日の始業・終業を後ろ倒し	.010	.151	.585	.435	.132	.344
始業～勤務開始までを就業とみなす	.203	.167	.629	.468	-.249	.392
一定時刻以降の残業禁止	-.337	.252	-.010	.705	-.905	.684
その他の運用方法	.137	.185	.469	.514	.010	.410
Random Effects						
σ^2		3.29		3.29		3.29
τ_{00}		0.21		1.01		0.60
ICC		0.06		0.23		0.15
R2		0.026		0.111		0.115

注：***p<.001；**p<.01；*p<.05。

2. ふだんの勤務日におけるインターバル時間の規定要因

次に、ふだんの勤務日におけるインターバル時間数を被説明変数として分析する。使用する変数に欠損値のないサンプルを対象に分析を行った。ふだんの勤務日におけるインターバル時間数の分析においては、適用インターバル時間数との関係有無が主なポイントである。

分析結果を示す（図表 2-5-2）。個人レベルの変数（性別、年齢、夜勤・交替制勤務の有無）、企業レベルの変数（適用インターバル時間数）を説明変数としている³³。勤務先における適用インターバル時間数については、モデル 1 では時間数（連続変数）として投入し、モデル 2 ではカテゴリーとして投入し、それぞれ検証した。推定値から、女性ほどインターバル時間が長く、夜勤の場合にインターバル時間が短く、交替制勤務の場合に長いという傾向が示されている。夜勤に従事する労働者でインターバル時間が短いという傾向は、図表 2-2-6 が示すように、夜勤労働者ほど、インターバル確保のために勤務開始時間を調整している割合や、インターバルを確保できなかった割合が相対的に高いという結果と整合的である。なお、モデル 1、モデル 2 とともに、適用インターバル時間数は統計的に有意な影響を示さなかった。ここから、企業において決定される適用インターバル時間数は、労働者のふだんの勤務日のインターバル時間数とは直接関係していないことが示される。その背景には、分析対象が全てインターバル制度適用労働者であることに加え、適用インターバル時間数を確保しなければならないほど日常的に長時間労働をしている労働者が少ないことが考えられる。

図表 2-5-2 ふだんの勤務日におけるインターバル時間数の規定要因

	モデル1		モデル2	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
切片	14.293 ***	.051	14.270 ***	.071
個人レベル				
女性	.422 ***	.036	.423 ***	.036
年齢 (ref. 20代以下)				
30代	-.053	.050	-.053	.050
40代	-.063	.049	-.063	.049
50代	-.078	.052	-.078	.052
60代以上	.319 **	.098	.320 **	.098
夜勤	-.237 **	.091	-.237 **	.091
交替制勤務	.295 ***	.077	.291 ***	.077
企業レベル				
適用インターバル時間数	.018	.027		
適用インターバル時間数 (ref. 10時間未満)				
10～11時間未満			.031	.088
11～12時間未満			.008	.080
12時間以上			.139	.155
Random Effects				
σ^2		0.93		0.93
T_{00}		0.20		0.20
ICC		0.18		0.18
R2		0.045		0.045

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05.

³³ 企業レベルの適用インターバル時間数については全体平均中心化を行った数値を投入している。個人レベルのダミー変数、カテゴリー変数については、解釈のために、中心化処理は行っていない。

3. 睡眠時間確保の規定要因

最後に、睡眠時間確保を被説明変数とした分析を行う(図表 2-5-3)。睡眠時間の確保は、適正な睡眠時間の目安として、厚生労働省が公表している「健康づくりのための睡眠ガイド 2023」(健康づくりのための睡眠指針の改訂に関する検討会、2024 年)では、「成人においては、おおよそ 6~8 時間が適正な睡眠時間と考えられ、1 日の睡眠時間が少なくとも 6 時間以上確保できるように努めることが推奨」(p.11) されることから、本章の分析では、平日に 6 時間を確保できているかを指標とし、睡眠時間が 6 時間未満となることの規定要因を分析した。適用インターバル時間数、ふだんのインターバル時間数、各労働者の状況(通勤時間、家事・育児時間、持ち帰り残業等)との関係が検証すべき主なポイントである。個人レベルの変数³⁴(性別、年齢、夜勤・交替制勤務の有無、ふだんのインターバル時間数、通勤時間、家事・育児・介護時間、勤務時間外の仕事連絡の頻度、持ち帰り残業の頻度)、企業レベルの変数(適用インターバル時間数)を説明変数とした³⁵。モデル 1 では、まず、性別・年齢と適用インターバル時間数のみを投入したモデルを推定した。結果、性別と年齢は有意であるが、制度適用労働者において、適用インターバル時間数は睡眠時間確保に直接影響していない。次に、個人レベルの変数を追加で投入したモデル 2 の結果を読む。ふだんの勤務日のインターバル時間が「13 時間未満」の場合と比べて「13~14 時間未満」「14~15 時間未満」

「15 時間以上」であるほど、推定値がマイナスであり、睡眠時間 6 時間未満になる確率が低いことがわかる。勤務終了時刻~勤務開始時刻で表されるふだんのインターバル時間が長いほど睡眠時間を確保できる傾向が認められる。同時に、通勤時間や家事・育児・介護時間が長い者ほど、推定値がプラスであり、睡眠時間を 6 時間確保できない確率が高いことが示されている。さらには、勤務時間外の仕事連絡や持ち帰り残業の頻度が高いほど、推定値がプラスであり、睡眠時間を 6 時間確保できない確率が高くなることが示されている。これらの結果は、勤務間インターバル制度が適用されていても、拘束時間外における労働者個々の状況によって睡眠時間を確保できるか否かが大きく異なることを示している。

³⁴ 通勤時間は、〇時間〇分という回答をもとに〇時間という連続変数として分析に用いた。家事・育児・介護時間は、カテゴリー回答であるが、カテゴリーの中央値をもとに(例:「1 時間以上 2 時間未満」=1.5 時間)、〇時間という連続変数化して分析に用いた。勤務時間外の仕事連絡の頻度、持ち帰り残業の頻度については、「ほぼ毎日」=5~「ほとんどない」=1 のようにスコア化して用いた。

³⁵ 企業レベルの変数(適用インターバル時間数)については全体平均中心化を行った数値を投入している。個人レベルのインターバル時間、通勤時間、家事・育児・介護時間、勤務時間外の仕事連絡の頻度、持ち帰り残業の頻度については、集団平均中心化を行った。ダミー変数、カテゴリー変数については、解釈のために、中心化処理は行っていない。

図表 2-5-3 睡眠時間 6 時間未満の規定要因

	モデル1		モデル2	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
切片	-2.402 ***	.154	-1.601 ***	.203
個人レベル				
女性	.293 ***	.089	.435 ***	.099
年齢 (ref. 20代以下)				
30代	.600 ***	.151	.459 **	.155
40代	.989 ***	.143	.828 ***	.146
50代	1.355 ***	.143	1.232 ***	.146
60代以上	1.256 ***	.239	1.242 ***	.243
ふだんのインターバル時間数 (ref. 13時間未満)				
13～14時間未満			-.436 **	.168
14～15時間未満			-.891 ***	.167
15時間以上			-.988 ***	.153
夜勤			.119	.232
交替制勤務			.063	.192
通勤時間			.793 ***	.121
家事・育児・介護時間			.103 **	.036
勤務時間外の仕事連絡			.106 **	.037
持ち帰り残業			.142 *	.057
企業レベル				
適用インターバル時間数 (ref. 10時間未満)				
10～11時間未満	.060	.134	.063	.133
11～12時間未満	.109	.124	.107	.122
12時間以上	.245	.239	.259	.240
Random Effects				
σ^2		3.29		3.29
τ_{00}		0.15		0.12
ICC		0.04		0.03
R2		0.066		0.122

注：***p<.001; **p<.01; *p<.05.

第6節 まとめ

本章では、労働者調査データをもとに分析を行った。分析結果は下記の通り整理できる。

勤務間インターバル確保のために勤務時間を遅らせたこと、インターバルを確保できなかったことについて、月 1 回以上あった者は 5%弱にとどまる。インターバル制度適用労働者の大半では、制度の利用によって勤務開始時間を遅らせるような状況は生じておらず、また、定められたインターバル時間を確保できていることがわかる。そうした中で、夜勤に従事する労働者は、勤務間インターバル制度を比較的多く利用して勤務開始時間の調整を行っており、同時に、インターバルを確保できない場合が相対的に多いという課題もうかがえた。また、勤務先の取組みによるインターバル制度適用効果の違いが見られた。インターバル時間を確保できない場合は就業させないといった、インターバル確保のための勤務先の実効性ある取組みが有効と考えられた。

次に、勤務間インターバルと睡眠時間との関係について集計した。インターバル時間（勤

務終了時刻～勤務開始時刻より集計）は、「15～16 時間未満」に分布の山があるものの、やや短い層（拘束時間の長い労働者）も一定程度存在する。勤務先における適用インターバル時間数による差は大きくない。本調査の対象は勤務間インターバル適用労働者のみであることから、企業がインターバル時間を何時間に設定するかによらず、制度適用による一定のインターバル確保効果があるものとも考えられる。

睡眠時間が長い労働者ほど、睡眠休養感が高く、起床時の疲れ、工作中的の眠気が少なく、プレゼンティーイズムが低く、エンゲージメントが高いなど、疲労の回復や業務パフォーマンスにおける睡眠時間確保の重要性が確認された。そして、インターバル時間が長いほど睡眠時間が確保されやすいという関係性が示された。ただ、睡眠時間は、インターバル時間の長さのみで決まるものではなく、通勤時間、家事・育児・介護時間の長さが睡眠時間の制約要素として関わり、勤務時間外の仕事連絡や持ち帰り残業も睡眠時間の制約に関係していた。

以上の結果から、勤務間インターバルを制度的に確保することは、睡眠時間の確保に一定の効果をもたらすと考えられ、それは、労働者の心身の健康や業務パフォーマンスの維持・向上にも関わると示唆される。ただ、難しさもある。企業が勤務間インターバル制度を導入し、一定のインターバル時間を確保したところで、労働者がその中で睡眠時間をどのくらいとるかには個人差があるからである。具体的には、まず、通勤時間や家事・育児・介護時間の長さによる差がある。また、業務時間外における仕事からのデタッチメントも重要であり、持ち帰り残業、勤務時間外の仕事の連絡が日常的にあることは、睡眠時間確保の阻害要因になりうる。睡眠の量や質を確保できなければ、疲労は回復せず、健康や業務パフォーマンスに影響が出る。勤務間インターバル制度の適用労働者における睡眠時間確保・健康確保には、個々の状況に十分な考慮が必要であり、制度の導入・運用だけで十分なものではない。こうした点に留意し、今後も、勤務間インターバル制度の効果的な運用等、労働者の休息時間確保・健康確保に努める必要がある。

参考文献

池田大樹, 久保智英, 井澤修平, 中村菜々子, 吉川徹, 赤松利恵. “勤務間インターバルと睡眠時間の組み合わせと 職業性ストレス簡易調査票による高ストレス判定及び病欠欠勤の関連.” 労働安全衛生研究 16, no. 2 (2023): 201–8.

古井祐司, 村松賢治, 井出博生 (2018) 「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」『日本労働研究雑誌』 695: 49-61.

Eldevik, Maria Fagerbakke, Elisabeth Flo, Bente Elisabeth Moen, Ståle Pallesen, and Bjørn Bjorvatn. “Insomnia, Excessive Sleepiness, Excessive Fatigue, Anxiety, Depression and Shift Work Disorder in Nurses Having Less than 11 Hours in-Between Shifts.” PLOS ONE 8, no. 8 (August 15, 2013): e70882.

Garde, Anne Helene, Luise Begtrup, Bjørn Bjorvatn, Jens Peter Bonde, Johnni Hansen,

- Åse Marie Hansen, Mikko Härmä, et al. “How to Schedule Night Shift Work in Order to Reduce Health and Safety Risks.” *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 46, no. 6 (November 1, 2020): 557–69.
- Ikeda, Hiroki, Tomohide Kubo, Shuhei Izawa, Nanako Nakamura-Taira, Toru Yoshikawa, and Rie Akamatsu. “The Joint Association of Daily Rest Periods and Sleep Duration with Worker Health and Productivity: A Cross-Sectional Web Survey of Japanese Daytime Workers.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 17 (January 2022): 11143.
- Ikeda, Hiroki, Tomohide Kubo, Takeshi Sasaki, Xinxin Liu, Tomoaki Matsuo, Rina So, Shun Matsumoto, Takashi Yamauchi, and Masaya Takahashi. “Cross-Sectional Internet-Based Survey of Japanese Permanent Daytime Workers’ Sleep and Daily Rest Periods.” *Journal of Occupational Health* 60, no. 3 (May 1, 2018): 229–35.
- Kubo, Tomohide, Shuhei Izawa, Masao Tsuchiya, Hiroki Ikeda, Keiichi Miki, and Masaya Takahashi. “Day-to-Day Variations in Daily Rest Periods between Working Days and Recovery from Fatigue among Information Technology Workers: One-Month Observational Study Using a Fatigue App.” *Journal of Occupational Health* 60, no. 5 (2018): 394–403.
- Larsen, Ann Dyreborg, Annina Ropponen, Johnni Hansen, Åse Marie Hansen, Henrik A. Kolstad, Aki Koskinen, Mikko I. Härmä, and Anne Helene Garde. “Working Time Characteristics and Long-Term Sickness Absence among Danish and Finnish Nurses: A Register-Based Study.” *International Journal of Nursing Studies, Shift work in nursing: closing the knowledge gaps and advancing innovation in practice*, 112 (December 1, 2020): 103639.
- Muramatsu, K, Nakao, K, Ide, H, and Furui, Y. (2021) “Testing the construct validity and responsiveness of the Single-Item Presenteeism Question.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63(4): e187-e196.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35, 577-591.
- Tsuchiya, Masao, Masaya Takahashi, Keiichi Miki, Tomohide Kubo, and Shuhei Izawa. “Cross-Sectional Associations between Daily Rest Periods during Weekdays and Psychological Distress, Non-Restorative Sleep, Fatigue, and Work Performance among

Information Technology Workers.” *Industrial Health* 55, no. 2 (2017): 173–79.

Vedaa, Øystein, Anette Harris, Bjørn Bjorvatn, Siri Waage, Børge Sivertsen, Philip Tucker, and Ståle Pallesen. “Systematic Review of the Relationship between Quick Returns in Rotating Shift Work and Health-Related Outcomes.” *Ergonomics* 59 (June 15, 2015): 1–45.

Vedaa, Øystein, Ståle Pallesen, Siri Waage, Bjørn Bjorvatn, Børge Sivertsen, Eilin Erevik, Erling Svensen, and Anette Harris. “Short Rest between Shift Intervals Increases the Risk of Sick Leave: A Prospective Registry Study.” *Occupational and Environmental Medicine* 74, no. 7 (July 1, 2017): 496–501.

付属資料

厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査(企業調査票)」

厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査(労働者調査票)」



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

勤務間インターバル制度に関する実態調査(企業調査票)

所在地			
企業名			
都道府県 番号	一連番号	産業分類番号	労働者調査票数
企業の主な生産品又は事業の内容			

事業所 I D	
パスワード	
記入担当者	
所属部署	
電話番号	
メールアドレス	
氏名	

宛名の所在地、貴事業所名、法人番号に誤りがある場合には赤色ボールペン等でご訂正ください。

この調査は、上記のID、パスワードにて、オンラインでご回答いただくと便利です。
アクセス・回答方法などは同封の「オンライン回答のご案内」をご覧ください。

調査にあたって

- この調査は、勤務間インターバル制度の国内企業における導入状況や導入されている制度内容等について、影響などを明らかにし、働き方改革関連法に係る見直しにおける議論の基礎資料として活用することを目的として実施するものです。
- この調査は、過去の就労条件総合調査において、勤務間インターバル制度を導入していると回答した民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人も含まれます。）を対象としています。
- この調査は、企業を単位として依頼しておりますので、本社（本店）のほかに、支社、工場、出張所などの事業所があれば、それらも含めて回答してください。なお、本社（本店）以外の事業所にこの調査票が到着した場合は、お手数ですが本社（本店）の担当部署へ回送をお願いします。
- 記入に当たっては、労務管理等についてよく把握されている方が記入してください。また、黒のインク、又はボールペンを使用して記入してください。
- 特にことわりのないかぎり、**令和6(2024)年10月1日現在**の状況についてご記入ください。
- 特にことわりのないかぎり、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。ただし、**回答欄が網掛けの場合は、設問に従って複数回答**をお願いします。また、具体的な記載をする欄は、40文字以内で記載してください。
- 調査票の実数記入欄など、ご記入上特にご注意いただきたい点について、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 記入が終わりましたら、同封の封筒（切手不要）で**令和6(2024)年12月26日まで**にご返送ください。
- なお、労働者様の調査（労働者調査）についてのお願いを同封しておりますので、併せてご協力の程よろしくお願い申し上げます。
- 調査票の内容などにご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

調査のお問合せ： 厚生労働省 勤務間インターバル制度に関する実態調査事務局
T E L : 0120-
メール : kinmukan2024@
調 査 主 体 : 厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室

I 貴事業場の概要について

すべての企業にうかがいます

企業全体（貴事業場を含めた企業全体）の令和6年10月1日時点の属性をお答え下さい。

（F1）産業分類番号について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

A	農業、林業	K	不動産業、物品賃貸業
B	漁業	L	学術研究、専門・技術サービス業
C	鉱業、採石業、砂利採取業	M	宿泊業、飲食サービス業
D	建設業	N	生活関連サービス業、娯楽業
E	製造業	O	教育、学習支援業
F	電気・ガス・熱供給・水道業	P	医療、福祉
G	情報通信業	Q	複合サービス事業
H	運輸業、郵便業	R	サービス業（他に分類されないもの）
I	卸売業、小売業	S	公務（他に分類されるものを除く）
J	金融業、保険業	T	分類不能の産業

（F2）企業全体（本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体）の常用労働者^{*1}数について該当する区分1つに○をつけてください。

常用労働者数	1～29人	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
区分	1	2	3	4	5	6

*1 常用労働者

期間を定めずに雇われている労働者または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

（F3）貴場に労働組合はありますか。

事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（以下、「過半数組合」という。）のみがある	1
過半数組合ではないが労働組合はある	2
労働組合はない	3

（F4）企業全体の正社員のうち、勤務間インターバル制度が適用されている人数をお答えください。

--	--	--	--	--	--	--	--

人

※正確に把握できない場合、おおよその人数でのご回答でも構いません。

なお、勤務間インターバル制度が適用されている人数とは、就業規則等により特定の事由により一時的に適用を除外される方も含みます。

Ⅱ 労働時間制度等について

(Q 1) 貴社では現在どのような労働時間制度を導入していますか。当てはまるものすべてに○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

①通常の労働時間制度	1
②フレックスタイム制 (労働者が一定の範囲内で始業・終業時刻を自由に決定できる制度)	2
③変形労働時間制 (一定期間を平均して原則1週間当たりの労働時間が40時間以内となる範囲内で、業務の繁閑等に応じて使用者により労働時間が配分される制度)	3
④みなし労働時間制 (労使協定等により定めた時間を労働したものとみなす制度(裁量労働制・事業場外労働のみなし労働時間制))	4
⑤管理監督者 (労働条件の決定などの労務管理について経営者と一体的な立場にあり、労働基準法で定められた労働時間、休憩・休日の規定が適用されない者)	5
⑥その他 具体的に：	6

(Q 2) 貴社では、労働者の労働時間の把握はどのように行っていますか。

「一般労働者(非管理職)」と「管理職」の別に、当てはまるものすべてに○を付けて下さい。

	タイムカード・ICカード	PCのログイン・ログアウト	管理監督者の視認	自己申告	その他の方法	把握していない
A. 一般労働者(非管理職)	1	2	3	4	5	6
B. 管理職	1	2	3	4	5	6

(Q 3) 貴社が行っている、労働時間など業務遂行管理改善の取組みはどれですか。

当てはまるものすべてに○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

ノー残業デーの推進(残業削減の周知啓発)	1
残業している社員・職員に声を掛けて退勤を促す	2
一定の時間に職場を強制消灯・強制施錠する	3
長時間労働の者やその上司に注意を促す	4
労働者間の業務負荷のムラをなくす	5
年次有給休暇の取得を推進する(または取りやすくする)	6
管理職の働く時間を減らしたり、年次有給休暇を取得させている	7
勤務時間外に仕事の連絡を極力控える規則や取扱いを定めている	8
働く時間の長さよりも成果で評価される仕組みを取り入れる	9
その他 具体的に：	10
特に行っていない	11

(Q 4) 直近1月間(9月1日～9月30日)における労働者1人当たりの時間外・休日労働時間数の合計を教えてください。

当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

30時間未満	1
30時間以上45時間未満	2
45時間以上60時間未満	3
60時間以上80時間未満	4
80時間以上	5

Ⅲ 労働者の健康に関する指標について

（Q 5）貴社がすべての労働者に対して提供している健康確保措置は次のうちどれですか。

当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

残業時間が一定を超えた場合の医師による面接指導	1
深夜業（午後10時から午前5時まで）の回数制限	2
代償休日・特別な休暇の付与	3
健康診断の実施	4
連続休暇の取得	5
心とからだの相談窓口の設置	6
健康状況等に応じた配置転換	7
産業医等による助言・指導や保健指導	8
その他 具体的に：	9
特に提供していない	10

Ⅳ勤務間インターバル制度について

令和6年10月1日時点の状況をお答えください。

（Q 6－1）勤務間インターバル制度を導入していますか。当てはまるもの**1つ**に○を付けて下さい。

導入している	1	→（Q 6－2・3）
かつては導入していたが現時点では導入していない	2	→（Q6－4）へ
導入したことはない	3	→ 調査終了です

（Q 6－2）貴社で勤務間インターバル制度を最初に導入したのは、いつでしたか。数字を記入して下さい。

西暦		年		月頃
----	--	---	--	----

（Q 6－3）勤務間インターバル制度を導入した理由は何ですか。貴社が重要と考えたこと**すべて**に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

労働者が睡眠時間を確保できるようにするため	1
長時間労働を抑制するため	2
昼夜のシフト制で働く労働者に休息時間を取らせるため	3
労働者の健康を維持・増進するため	4
労働者が私生活の時間を確保できるようにするため	5
法制度上の努力義務とされたため	6
助成金支給を受けられるため	7
事業場の運営経費を削減（光熱費を節約）するため	8
時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払いを抑制するため	9
人材の確保・定着のため	10
企業イメージの向上のため	11
その他 具体的に：	12
わからない	13

（Q 6－4）Q 6－1で「2. かつては導入していたが現時点では導入していない」を選択した企業にお伺いします。

勤務間インターバル制度をやめた理由について、当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

夜間も含め、顧客対応が必要であったため	1
人員不足や仕事量が多く、業務に支障が生じたため	2
制度を導入したところ労働時間管理が煩雑になったため	3
超過勤務の機会が少なくなり、制度を続ける必要がなくなったため	4
生活時間がずれた労働者から不満が出たため	5
残業代が減った労働者から不満が出たため	6
その他 具体的に：	7
わからない	8

以下の質問は、勤務間インターバル制度を導入している(していた)企業にお尋ねします

(Q 7) 勤務間インターバル制度を根拠づけている (いた) ものは何ですか。

当てはまるものすべてに○を付けて下さい。

労働協約で定めた	1
就業規則で定めた	2
労働者ごとの労働契約で定めた	3
社内通達等で定めた	4
明文での規定はせず、社内ルールとして運用した (している)	5

(Q 8) 勤務間インターバル制度を導入した経緯について、当てはまるもの 1 つに○を付けて下さい。

労働者側からの申し出を受けて、労使の合意で導入した	1
会社側から提案し、労使の合意で導入した	2
会社のトップダウンにより導入した	3

(Q 9) インターバル時間数は何時間何分に設定していますか。複数設定している場合は、最も長い時間と最も短い時間をそれぞれお答えください (数字を記入して下さい)。

設定しているインターバル時間数		時間		分
複数設定している場合 ※設定しているインターバル時間数のうち、最も長い時間		時間		分
複数設定している場合 ※設定しているインターバル時間数のうち、最も短い時間		時間		分

(Q 10-1) 貴社で勤務間インターバル制度が適用される労働者の割合について、当てはまるもの 1 つに○を付けて下さい。

100%（適用を除外している労働者はいない）	1	→	(Q 11) へ
80%以上～100%未満	2		
60%以上～80%未満	3		
40%以上～60%未満	4	→	(Q 10-2) へ
20%以上～40%未満	5		
20%未満	6		

(Q 10-2) 勤務間インターバル制度を適用していない労働者の範囲はどのようなものですか。

当てはまるものすべてに○を付けて下さい。3、4、6に○を付けた場合は、具体的な職種や部門をお答え下さい。その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

適用していない職階がある (例 管理職)	1
適用していない雇用区分がある (例 フルタイム正社員以外)	2
適用していない職種がある (例 介護職に従事する職員) 具体的な職種:	3
適用していない部門がある (例 飲食サービス部門) 具体的な部門:	4
勤務形態・勤務時間により適用していない (例 夜勤・交替制勤務をしていない労働者)	5
その他 具体的に:	6

(Q 11) 業務等で勤務間インターバル制度の適用除外としているものはありますか。

当てはまるものすべてに○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

繁忙期	1
自然災害発生時	2
クレームや急な仕様変更への対応など顧客や取引先への対応	3
社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応	4
労働者自身の都合や業務状況に応じて、労働者が個々に判断する場合	5
海外との事業において現地時間に対応して業務を行う場合	6
その他 具体的に:	7
業務等で適用除外としていない	8

(Q 1 2) 勤務間インターバル制度が適用されている労働者は、夜勤や交替制勤務に従事していますか。
夜勤と交替制勤務それぞれについて、当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。
(制度適用対象労働者の一部のみに従事している場合も、「1. 従事している」に○を付けて下さい。)

	従事している	従事していない
A. 夜勤* ²	1	2
B. 交替制勤務* ³	1	2

*** 2 夜勤**

所定労働時間の一部が22時から5時までの時間帯にかかっている勤務

*** 3 交替制勤務**

所定の始業・終業時刻が複数あり、勤務時間帯が日によって異なる勤務

(Q 1 3) 貴社では、労働者に勤務間インターバルを取らせる方法としてどのような取組みをしていますか。

当てはまるもの **すべて** に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している	1
退勤時に退勤した警告が直属の上司にも通知され、上司が当該労働者の就業を管理している	2
インターバル時間を確保できていない労働者は就業させないようにしている (例：PC にログインできない等)	3
インターバルが取れなかった労働者に対して事後的に警告している	4
適用対象労働者に対して勤務間インターバル制度の周知・啓発をしている	5
その他 具体的に：	6
何もしていない	7
わからない	8

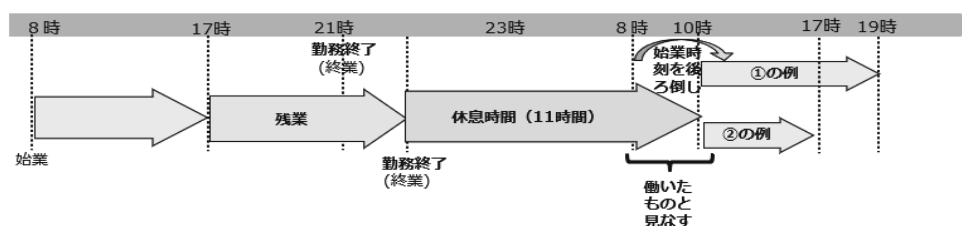
(Q 1 4 - 1) インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱いについて、当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

①翌日の始業時刻と終業時刻を変更し、インターバル時間を確保するための時間数分だけ後ろ倒しする ※ 例の場合、始業時刻と終業時刻をどちらも2時間ずつ後ろ倒しする	1
②翌日の始業時刻と終業時刻は変更せず、始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす ※ 例の場合、翌日の勤務開始を10時からとし、勤務終了を17時とする。始業時刻から勤務開始までを働いたものとみなす	2
③インターバル時間が確保されるよう、一定時刻以降の残業を禁止し、翌日の始業時刻以前の勤務は認めない	3
④その他の運用方法で実施している	4
⑤労働時間の取扱いを考慮しなくても、インターバル時間を確保できている	5

→ (Q 1 4 - 2) へ

→ (Q 1 5 - 1) へ

< 例 >



(Q 1 4 - 2) Q 1 4 - 1 で「1」を選択した企業にお伺いします。

通常の終業時刻から後ろ倒しした終業時刻までの労働時間 (上記①の例の場合、17時から19時) に対する残業代 (割増賃金) を労働者に支払っていますか。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていない	1
法定労働時間内の労働時間であるため、割増した賃金では支払っていないが、別途手当を支給している	2
法定労働時間内の労働時間であるが、通常の終業時刻以降の労働時間に対して割増した賃金を支払っている	3

※ 終業時刻を後ろ倒しした場合であっても、労働時間が日又は週の法定労働時間以内であれば、法令上は割増賃金の支払義務はありません。

(Q 1 5 - 1) 2024年9月に、インターバル時間を確保できなかった労働者がいましたか。
どちらか1つに○を付けて下さい。

いた	1	→ (Q 1 5 - 2) へ
いない	2	→ (Q 1 6) へ

(Q 1 5 - 2) 適用対象の労働者が突発的な業務によりインターバル時間を確保出来なかった場合に、代償措置を講じていますか。当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。

代償休暇を取得させている	1
上司との面談機会を設定し、仕事の配分を見直している	2
定時に退社する日を確保させている	3
健康診断（定期健診以外）を受診させている	4
産業医との面談の機会を設定している	5
その他の措置を講じている	6
特に講じていない	7

(Q 1 6) 直近1月間（9月1日～9月30日）において、インターバル時間を確保するために勤務開始時間を遅らせることとなったことがどの程度ありましたか。当てはまるもの**1つ**に○を付けて下さい。

よくあった	1
たまにあった	2
ほとんどなかった	3
全くなかった	4
把握していない	5

(Q 1 7) 勤務間インターバル制度を導入するに当たり、困難だった点や課題になった点はありませんか。当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

業務に支障のない方法で運用すること	1
労働者に制度の重要性を理解してもらうこと	2
取引先からの理解を得ること	3
自社に合った内容にしていくこと	4
労働時間管理が煩雑になったこと	5
導入に当たっての方法がわからなかったこと	6
経営トップの理解を得ること	7
その他 具体的に：	8
特にない	9

(Q 1 8) 勤務間インターバル制度を導入した効果について、当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

労働者の健康の維持・増進が図られた	1
時間外・休日労働が減った	2
労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	3
業務の効率化・生産性が向上した	4
労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	5
採用活動で応募者数が増えた	6
離職率が減った	7
水道光熱費等のコストが減った	8
企業イメージの向上が図られた	9
その他 具体的に：	10
特にない	11

(Q 1 9) 勤務間インターバル制度について、厚生労働省では以下のような支援や情報発信を行っています、導入に当たって、活用したもの**すべて**に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

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）	1
業種別導入マニュアル・事例集	2
勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム	3
動画コンテンツ	4
雑誌・インターネット広告	5
相談窓口	6
その他 具体的に：	7
特にない	8

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。



統計法に基づく国の
統計調査です。調査
票情報の秘密の保護
に万全を期します。

勤務間インターバル制度に関する実態調査(労働者調査票)

都道府県 番号	一連番号	個人番号

事業所 I D	
個人 I D	
パスワード	

所属部署
電話番号
メールアドレス
氏名

この調査は、上記のID、パスワードにて、スマートフォン、PC等オンラインでご回答いただくと便利です。
アクセス・回答方法などは同封の「オンライン
回答のご案内」をご覧ください。



ご連絡先、お名前のご記入は任意です。回答内容によっては後日照会のためご連絡を差し上げる場合がございますので、差し支えなければご記入ください。

調査にあたって

- この調査票に記入された事項については、個人の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
- この調査票は正社員で勤務間インターバル制度が適用されている方にお配りください。
特にことわりのないかぎり、**令和6(2024)年10月1日現在の状況**についてご記入ください。
- 特にことわりのないかぎり、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。ただし、**回答欄が網掛けの場合は、設問に従って複数回答**をお願いします。
- 文中で数字(*¹、*²...)を付している用語には、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 調査票の実数記入欄など、ご記入上特にご注意いただきたい点について、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 記入が終わりましたら同封の封筒(切手不要)で**令和6(2024)年12月26日まで**にご返送ください。
- 複数の会社に勤務されている方は本調査票を手交された会社についてお答えください。
- 調査票の内容などにご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

調査のお問合せ： 厚生労働省 勤務間インターバル制度に関する実態調査事務局

T E L : 0120-

メール : kinmukan2024@

調 査 主 体 : 厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室

I あなた御自身について

すべての方にうかがいます

各設問について、令和6年10月1日現在の状況をお答えください。

(F 1) あなたの性別を教えてください。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

(性自認に基づくお答えで構いません。)

男性	女性	どちらでもない
1	2	3

(F 2) あなたの年齢を教えてください。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
1	2	3	4	5	6	7

(F 3) あなたに配偶者（事実婚を含む）はいますか。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

いる	いない
1	2

(F 4-1) あなたにお子さんはいますか。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

いる	いない
1	2

(F 4-2) F 4-1で「1. いる」を選択した方にお伺いします。一番下のお子さんは次のどれに当てはまりますか。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

3歳未満	3歳以上、小学校就学前	小学生	中学生	高校生以上
1	2	3	4	5

(F 5) あなたに要介護者はいますか。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

いる（同居している）	いる（別居している）	いない
1	2	3

(F 6) あなたの現在の職業を教えてください。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

管理的職業従事者	1
専門的・技術的職業従事者	2
事務従事者	3
販売従事者	4
サービス職業従事者	5
保安職業従事者	6
林業従事者	7
生産工程従事者	8
輸送・機械運転従事者	9
建設・採掘従事者	10
運搬・清掃・包装等従事者	11
上記以外（具体的に： ）	12

II 労働時間について

(Q 1) あなたに現在適用されている労働時間制度をお答えください。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。
その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

①通常の労働時間制度	1
②フレックスタイム制 (労働者が一定の範囲内で始業・終業時刻を自由に決定できる制度)	2
③変形労働時間制 (一定期間を平均して原則 1 週間当たりの労働時間が40時間以内となる範囲内で、業務の繁忙等に応じて使用者により労働時間が配分される制度)	3
④みなし労働時間制 (労使協定等により定めた時間を労働したものとみなす制度 (裁量労働制・事業場外労働のみなし労働時間制))	4
⑤管理監督者 (労働条件の決定などの労務管理について経営者と一体的な立場にあり、労働基準法で定められた労働時間、休憩・休日の規定が適用されない者)	5
⑥その他 具体的に：	6
⑦わからない	7

(Q 2) あなたの 1 週の所定労働時間*1をお答えください (数字を記入して下さい) 。

1週		時間		分
----	--	----	--	---

(Q 3) あなたの 1 日の所定労働時間*1をお答えください (数字を記入して下さい) 。

1日		時間		分
----	--	----	--	---

***1 所定労働時間**

雇用契約上の始業から終業までのうち、休憩を除いた時間の合計。残業時間は含まない。

(Q 4) ふだん勤務を始める時刻、勤務を終える時刻をお答え下さい。所定の始業・終業時刻ではなく、実際の勤務開始・終了時刻をお答え下さい (24時間表記で数字を記入して下さい) 。
(※交替制勤務で働く方は、2024年9月に、最も回数が多かった勤務時間帯の時刻を回答して下さい。)

勤務を始める時刻		時		分頃
勤務を終える時刻		時		分頃

(Q 5-1) 1 週間のうち、残業する頻度はどのくらいですか。「残業」には、所定の始業・終業時刻を超えて働くこと、勤務先で終わらなかった仕事を自宅等に持ち帰って働くことを含みます。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

ほとんど毎日	1	→ (Q 5-2) へ
週に 3～4 日	2	
週に 1～2 日	3	
ほとんどない	4	→ (Q 6) へ

(Q 5-2) Q 5-1 で「ほとんど毎日」「週に 3～4 日」「週に 1～2 日」を選択した方にお尋ねします。

残業する理由は何ですか。当てはまるもの **すべて** に○を付けて下さい。

その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

仕事量が多いから	1
仕事の性格上、所定時間外でないとできない仕事があるから	2
上司の指示や手順が非効率的で仕事の進め方にムダが多いから	3
仕事の締め切りや納期にゆとりがないから	4
仕事が面白いから	5
予定外の仕事が発発的に飛び込んでくるから	6
仕事をきちんと仕上げたいから	7
残業手当を増やしたいから	8
能力や技術を高めて自分が成長するため	9
その他 (具体的に：)	10

(Q 6) あなたの勤務に夜勤^{*2}はどの程度ありますか。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

ない	1
月に1日～数日程度	2
週に1日程度	3
週に2～3日程度	4
毎日	5

***2 夜勤**

所定労働時間の一部が22時から5時までの時間帯にかかっている勤務。

(Q 7) あなたの勤務は交替制勤務^{*3}に当たりますか。当てはまるもの **1** つに○を付けて下さい。

交替制勤務ではない	1
2 交替制（日勤・夜勤など）	2
3 交替制（日勤・準夜勤・深夜勤など）	3
その他の交替制勤務	4

***3 交替制勤務**

所定の始業・終業時刻が複数あり、勤務時間帯が日によって異なる勤務。

(Q 8) あなたの通勤時間数（片道）をお答えください（数字を記入して下さい）。

	時間		分
--	----	--	---

Ⅲ 勤務間インターバル制度について

(Q 9) あなたの勤務間インターバル^{*4}時間は、勤務先から何時間何分と伝えられていますか(数字を記入して下さい)。わからない場合は「2. わからない」に○を付けて下さい。

	時間		分	1
わからない				2

***4 勤務間インターバル**

一日の勤務終了後、翌日の勤務までの間に、一定時間以上の休息時間を設けることをいう。

(Q 10) 勤務間インターバルの時間として何時間何分が適切だと思いますか（数字を記入して下さい）。

わからない場合は「2. わからない」に○を付けて下さい。

	時間		分	1
わからない				2

(Q 11-1) あなたが直近1月間(9月1日～9月30日)において、インターバル時間を確保するために勤務開始時間を遅らせた回数をお答えください(数字を記入して下さい)。遅らせたことがない場合は「2. 遅らせたことはない」に、おぼえていない場合は「3. おぼえていない」に○を付けて下さい。

	回		1
遅らせたことはない		2	
おぼえていない		3	

→ (Q 11-2)

(Q 11-2) あなたが直近1月間(9月1日～9月30日)において、インターバル時間を確保するために勤務時間を遅らせることになった理由をお答えください。当てはまるもの **すべて** に○を付けて下さい。

その他の対応のために○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。

なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応	1
台風・地震等の自然災害の発生	2
クレームや急な仕様変更への対応など、顧客や取引先への対応	3
限られた時間・期間の中で遂行しなければならない業務が多いため	4
繁忙期のため	5
その他の対応のため 具体的に：	6

(Q 1 2 - 1) あなたが直近1月間(9月1日～9月30日)において、インターバル時間を確保することができなかった回数をお答えください(数字を記入して下さい)。確保できなかったことがない場合は「2. 確保できなかったことはない」に、おぼえていない場合は「3. おぼえていない」に○を付けて下さい。

	回	1
確保できなかったことはない		2
おぼえていない		3

→ (Q 1 2 - 2) へ

(Q 1 2 - 2) あなたが直近1月間(9月1日～9月30日)において、インターバル時間を確保できなかった理由をお答えください。当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。
その他の対応のために○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。
なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応	1
台風・地震等の自然災害の発生	2
クレームや急な仕様変更への対応など、顧客や取引先への対応	3
限られた時間・期間の中で遂行しなければならない業務が多いため	4
繁忙期のため	5
その他の対応のため 具体的に：	6

(Q 1 3) あなたに勤務間インターバル制度が適用された結果、どのような効果があったと感じますか。
当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。
その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

時間外・休日労働が減った	1
睡眠時間を今まで以上に確保できた	2
家事・育児・介護の時間を今まで以上に確保できた	3
自分の自由に使える時間が今まで以上に増えた	4
心身の健康が改善した	5
業務の生産性が向上した	6
その他 具体的に：	7
特にない	8

(Q 1 4) 勤務間インターバル制度で休息時間を取るに当たって、業務上困難を感じることはありますか。
当てはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。
その他に○を付けた場合は、具体的な内容をお答え下さい。なお、具体的な記載は40文字以内でご記載ください。

夜間も含め常時、顧客や取引相手への対応に困難を感じる	1
人員不足から、制度を利用すると業務遂行に困難を感じる	2
仕事量が多いことから、制度を利用すると業務遂行に困難を感じる	3
夜勤や交替制勤務で勤務が不規則なため、制度を利用すると業務遂行に困難を感じる	4
その他 具体的に：	5
困難を感じることはない	6

IV 仕事について

(Q 15) あなたの仕事について伺います。A～Jそれぞれについて、最も当てはまるものに○を付けてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
A. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
B. 時間内に仕事処理しきれない	1	2	3	4
C. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
D. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
E. 高度の技術や知識が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
F. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
G. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
H. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
I. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
J. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

(Q16) 仕事をしていないときにも仕事のことが気になることはありますか。当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

まったくない	1
あまりない	2
ときどきある	3
よくある	4

(Q17) あなたの働き方について、次のことはどの程度ありますか。

A・Bそれぞれについて、当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

	ほぼ毎日	週に2～3 日程度	週に1日 程度	月に1日～ 数日程度	ほとん どない
A. 勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡が来ること	1	2	3	4	5
B. 勤務先で終わらない仕事を自宅などに持ち帰って行うこと	1	2	3	4	5

(Q18) あなたは、次のことをどのくらいの頻度で感じますか。

A・B・Cそれぞれについて、当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

	全くない	ほとんど 感じない (1年に数 回以下)	めったに 感じない (1ヶ月に 1回以下)	時々感じる (1ヶ月に 数回)	よく感じる (1週間に1 回)	とてもよく 感じる (1 週間に数 回)	いつも感じる (毎日)
A. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0	1	2	3	4	5	6
B. 仕事に熱心である	0	1	2	3	4	5	6
C. 私は仕事にのめり込んでいる	0	1	2	3	4	5	6

(Q 1 9) 病気や怪我がないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価して下さい(1~100%)。

[illegible]

(Q20) あなたは、この１年間に自分の病気や体調不良を理由に何日仕事を休みましたか。（年次有給休暇を利用して休んだ日数を含めてお答え下さい） ※正確に覚えていない場合は、おおよその日数をお答え下さい。

	目
--	---

V 生活、健康、睡眠について

(Q 2 1) あなたは過去30日の間に、どれくらいの頻度で次のことがありましたか。

A～Fのそれぞれについて、当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

	まったく ない	少しだけ	ときどき	たいてい	いつも
A. 神経過敏に感じましたか	1	2	3	4	5
B. 絶望的だと感じましたか	1	2	3	4	5
C. そわそわ、落ち着かなく感じましたか	1	2	3	4	5
D. 気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか	1	2	3	4	5
E. 何をするのも骨折りだと感じましたか	1	2	3	4	5
F. 自分は価値のない人間だと感じましたか	1	2	3	4	5

(Q 2 2) 勤務日1日当たりの平均的な「家事・育児・介護の時間」、「自分が自由に使える時間」をお答え下さい。

A・Bのそれぞれについて、当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

	なし (0分)	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上
A. 家事・育児・介護の時間	1	2	3	4	5	6	7	8
B. 自分が自由に使える時間	1	2	3	4	5	6	7	8

(Q 2 3) 全般的にみて、現在のあなたの健康状態はいかがですか。当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

よい	1
まあよい	2
ふつう	3
あまりよくない	4
よくない	5

(Q 2 4) あなたの勤務日の平均的な睡眠時間数をお答えください(数字を記入して下さい)。

時間	分
----	---

(Q 2 5) あなたは直近1月間(9月1日～9月30日)、睡眠によって休養が充分取れていますか。

当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

充分取れている	1
まあまあ取れている	2
あまり取れていない	3
全く取れていない	4

(Q 2 6) 起床時に疲れを感じることはどのくらいありますか。当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

ほとんどない	1
年数回	2
月1回以上	3
週1～2回	4
週3回以上	5
ほぼ毎日	6

(Q 2 7) 仕事中に居眠りしそうなほど強い眠気を感じることはどのくらいありますか。

当てはまるもの1つに○を付けて下さい。

ほとんどない	1
年数回	2
月1回以上	3
週1～2回	4
週3回以上	5
ほぼ毎日	6

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

JILPT 資料シリーズ No.294

勤務間インターバル制度の実情

—厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査」結果の分析—

発行年月日 2025年10月24日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

©2025 JILPT