



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間法制の具体的課題について②

(休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながない権利、年次有給休暇)

休日・連続勤務規制

法定休日について

週休1日制の原則（第35条第1項）

- 労働基準法において、使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないこととされている（第35条第1項）。
- 「週」については、「日曜から土曜まで」「月曜から日曜まで」など、事業場における就業規則等において定めるところによることとなるが、就業規則等において別段の定めがない場合には、日曜から土曜までの暦週をいうものと解される。（昭和61年1月1日付け基発第1号・婦発第1号）
- 完全週休2日制をとる場合、週2回の休日のうちいずれかの日に労働させたとしても、他の一日の休日が確保されている限り本条違反とならない。

変形週休制（第35条第2項）

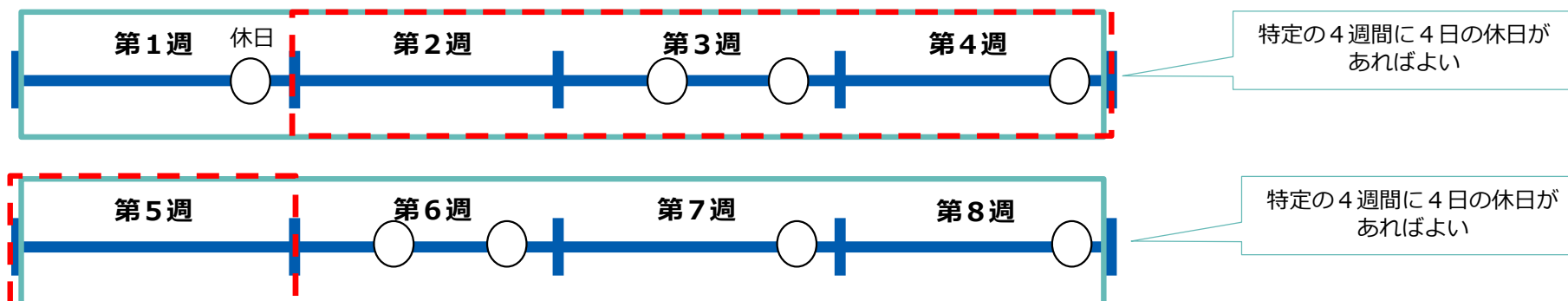
- 週休1日制の原則は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しないこととされている（第35条第2項）。ただし、毎週少なくとも1回の休日確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている。（昭和22年9月13日付け発基第17号）

※ 4週4日の変形週休制には業種の限定等はなく、一般に業務の都合により必要ある場合はこれを採用することができる。

- 「4週間」については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日を与えられていなければならないという趣旨ではない。この変形週休制を利用するには、就業規則において単位となる4週間（またはそれより短い期間）の起算日を定める必要がある（労働基準法施行規則第12条の2第2項）。

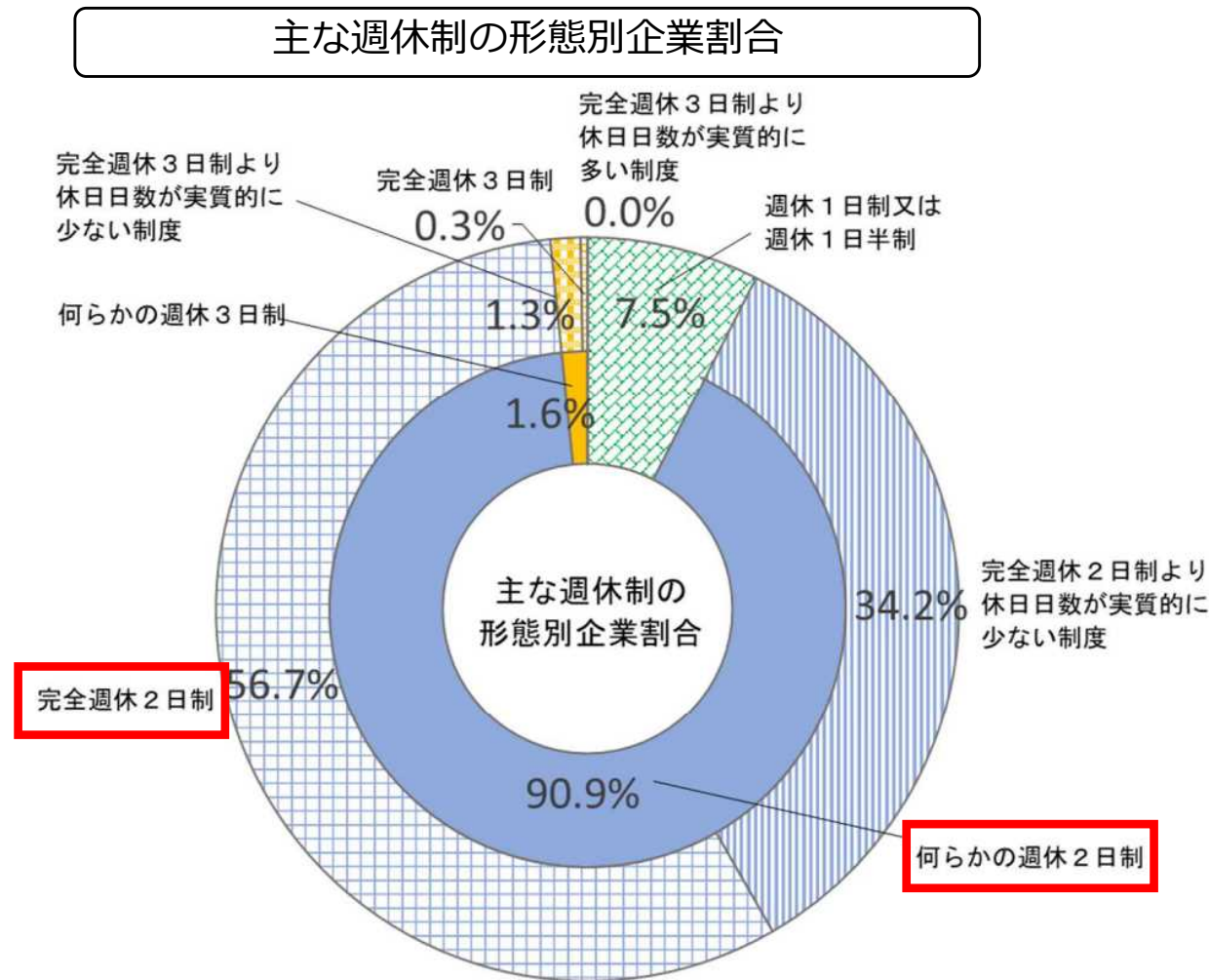
第2週から第5週までの4週間には休日は3日しかないが、第1週から第4週、第5週から第8週までの各4週間に4日の休日があるため、第35条違反とならない。

【イメージ】



主な週休制の形態

- 主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は90.9%（令和5年調査85.4%）となっており、「完全週休2日制」を採用している企業割合は56.7%（同53.3%）となっている。



（資料出所）厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

（注）1）「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

2）「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

3）「完全週休3日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休3日制等をいう。

4）「完全週休3日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日より多く、3勤4休等をいう。

企業規模別 主な週休制の形態

- 「完全週休2日制」を採用している企業割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」が72.3%、「300～999人」が66.9%、「100～299人」が61.4%、「30～99人」が53.6%となっている。

主な週休制¹⁾の形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ²⁾	完全週休 2日制	何らかの 週休3日制	完全週休3日 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ³⁾	完全週休 3日制	完全週休3日 制より休日日 数が実質的に 多い制度 ⁴⁾
令和6年調査計	100.0	7.5	90.9	34.2	56.7	1.6	1.3	0.3	0.0
1,000人以上	100.0	2.8	93.7	21.4	72.3	3.5	3.5	—	—
300～999人	100.0	2.0	95.8	28.8	66.9	2.3	2.1	0.2	—
100～299人	100.0	3.5	95.1	33.7	61.4	1.4	1.4	—	0.0
30～99人	100.0	9.4	89.0	35.4	53.6	1.5	1.2	0.4	—
令和5年調査計 ⁵⁾	100.0	6.9	85.4	32.1	53.3	・	・	・	・

(資料出所) 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

(注) 1) 「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

2) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

3) 「完全週休3日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休3日制等をいう。

4) 「完全週休3日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日より多く、3勤4休等をいう。

5) 令和5年調査の「全企業」には、主な週休制の形態が「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」及び「不明」を含む。

週休制の形態別 適用労働者割合

- 週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」は93.3%（令和5年調査86.2%）となっており、「完全週休2日制」は65.2%（同61.2%）となっている。

週休制の形態別適用労働者割合

(単位：％)									
企業規模・年	労働者計 ¹⁾	週休1日制 又は 週休1日半制							完全週休3日 制より休日日 数が実質的に 多い制度 ⁴⁾
			何らかの 週休2日制	完全週休2日 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ²⁾	完全週休 2日制	何らかの 週休3日制	完全週休3日 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ³⁾	完全週休 3日制	
令和6年調査計	100.0	3.6	93.3	28.1	65.2	3.1	2.8	0.3	0.1
1,000人以上	100.0	2.1	93.1	20.3	72.8	4.7	4.6	0.1	0.2
300～999人	100.0	1.6	95.4	27.2	68.2	3.0	2.7	0.3	0.0
100～299人	100.0	3.2	94.9	32.6	62.3	1.8	1.6	0.2	0.1
30～99人	100.0	8.0	90.1	36.7	53.4	1.7	1.2	0.5	0.1
令和5年調査計 ⁵⁾	100.0	4.0	86.2	25.0	61.2	・	・	・	・

（資料出所）厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

- （注）1）監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外している。
 2）「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。
 3）「完全週休3日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休3日制等をいう。
 4）「完全週休3日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日より多く、3勤4休等をいう。
 5）令和5年調査の「労働者計」には、週休制の形態が「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」を含む。

連続勤務の心理的負荷について

- 平成23年に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において、精神障害の労災認定基準策定の検討を行った際に、日本産業精神保健学会が平成22年に行った「ストレス評価に関する調査研究」においてストレス強度が中程度であるとされたことから、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことを、心理的負荷の強度「中」の出来事として、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」に追加している。
※ 1か月以上の連続勤務の場合や、連続勤務が連日深夜時間帯に及ぶ場合は「強」の具体例として明記
- 令和2年度ストレス評価に関する調査によると、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことによるストレス強度は5.63となっている（図1）。（「1か月に120時間以上の時間外労働を行った」より点数が高い）
- また、令和5年度の労災の精神障害支給決定件数のうち、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことを主たる出来事として心理的負荷が「強」と判断された事案は33件（うち自殺7件）（図2）。

図1 ストレス強度（項目は例示として抜粋）

項目例	令和2年
達成困難なノルマが課された	6.65
セクシュアルハラスメントを受けた	5.88
2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.63
1か月に120時間以上の時間外労働を行った	5.53
自分の昇格・昇進があった	3.79

* 下記研究において、調査対象者（30,000名）に対し、各ストレスイベントに対して半年間で経験したことが「ある」と回答した項目について、それぞれのイベントによって、どの程度のストレス（心理的負担）を感じたか、もしくは感じているかを0（「全くストレス（精神的負担）を感じていなかった（感じていない）」）から10（「極めて強いストレス（精神的負担）を感じた（感じている）」）の11件法にて回答を得た結果の平均値。

（資料出所）第2回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」資料1「一般社団法人日本産業精神保健学会「令和2年度ストレス評価に関する調査研究報告書」（厚生労働省委託事業）」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

図2 直近5年の精神障害の支給決定件数

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
支給決定件数総数	509	608	629	710	883
うち自殺	88	81	79	67	79
2週間以上にわたって連続勤務を行い、「強」と判断された件数	42	41	39	38	33
うち自殺	12	12	6	9	7
（参考） 1か月に80時間以上の時間外労働を行い、「強」と判断された件数	32	31	28	21	35
うち自殺	7	5	7	2	8

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」及び厚生労働省労働基準局労働条件政策課調べ。

諸外国の休憩・休息・休日・休暇制度

日本

- ・使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。
- ・労使協定を締結することにより、休日に労働させることができる。
- ・休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
・就業が6時間を超える場合に20分以上の休憩 ・1日当たり最低11時間の休息、1週当たり最低24時間の休息（または14日間につき連続した最低48時間の休息。分割可。） ※労働協約または労使協約に基づき、1日・週当たりの休息期間、休憩時間について修正もしくは適用を除外することができる。 ・年5.6労働週、28日の年次有給休暇	・6時間に1度、20分以上の休憩 ・2就業日の間に、少なくとも11時間の休息 ・週に1度、連続した24時間の休息（休日）（労働者の利益のため、原則として日曜日） ※緊急工事や季節労働、駅・港等での荷役業務、清掃や保守管理業務、国防に関連する業務、運輸業、一部の食品加工業など、連続稼働している製造業の事業所、ホテル・レストラン・カフェ、興行施設、レジャー施設、病院、市場や展示場、警備員や管理人、人口100万人を超える大消費都市圏の一部従業員などで日曜日の労働が可能。 ・月2.5日、年30労働日の年次有給休暇（土曜日は労働日扱いのため実質年25日の年次有給休暇）	・6時間を超えて9時間以下の場合に30分、9時間を超える場合に45分の休憩 ・労働終了から次の労働開始までの間の連続した最低11時間以上の休息 ・日曜日および法定祝日の休息について、0時から24時まで就業してはならない。 ※平日に労働を行うことができない限りにおいて、日曜日等に労働者を就労させることができる例外（医療、介護、消防、防衛、宗教、放送、運送等）あり。 ・年24日以上（年次有給休暇（連続勤務期間が6月以上の労働者））	・「5～20分程度の短い休憩」を「被用者の効率を高めるもの」として、有給の労働時間に含むことが定められている。 ・休息・休暇について、連邦法上の規定なし。
カナダ（オンタリオ州）	アイルランド	EU指令	韓国
・5時間ごとに30分の食事休憩（無給） ・1日当たり連続11時間、1週ごとに連続24時間または連続した2週間ごとに48時間、シフト勤務間に8時間以上の休息 ※自然災害や主要機器の故障、火事といった緊急時など、通常業務の遂行に深刻な影響が生じる場合、使用者は連続休息期間内の労働を被用者に求めることができる ・年3週間（勤続5年未満の場合は年2週間）の休暇	・4.5時間ごとに最低15分、6時間ごとに最低30分の休憩 ・1日当たり連続11時間、週当たり連続24時間（かつ先行する1日当たりの休息と合わせて35時間）以上の休息 ※一定の場合、次の7日間に2回の24時間以上の休息を与えることをもって代替可。また、技術的性質や労働の実施に関する条件等を考慮のうえ、客観的な正当性が認められる場合には、1日当たりの休息と連続しないことも可能。 ・上限年4週間（年1,365時間以上就業の場合）、各月週所定労働時間の3分の1（月117時間以上就業する場合）、年間の就業時間の8%相当（上限年4週間）の休暇	・6時間超の労働に1回（時間の長さや付与の条件は各国法や労働協約等による）の休憩 ・1日当たり連続11時間、週当たり連続24時間（かつ先行する1日当たりの休息と合わせて35時間）以上の休息 ※正当な理由がある場合には、最低24時間の休息が許容される。一部の業務については、非適用、または同等の代償休息の付与等を前提とした適用除外とすることが可能。 ・年4週間以上（付与の条件は各国法による）の休暇	・4時間の労働に30分、8時間の労働に1時間の休憩 ・1日当たり11時間の休息（一部の労働者を対象）、週当たり1日の休日（有給） ・年15日（勤続1年超、1年の80%以上勤務）+勤続2年ごとに1日加算、最長25日）の休暇

（出典） 諸外国の制度は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス）」（2022年3月）、「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（カナダ、アイルランド、EU指令、韓国）」（2024年6月）及び「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（2012年3月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

休日の特定について（現行法令・解釈等①）

- 労働基準法においては、使用者が休日を特定すべきことは規定されていないが、通達において、具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導することとされている。

休日に関する法令上の規定

■ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない。

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。
次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二～十 （略）

休日の特定に関する通達・解釈

- 休日の特定について（昭和23年5月5日基発682号、昭和63年3月14日基発150号（抄））

- 1 法第三十五条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に一週間につき一日といつただけではなく具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導されたい。
- 2 常時十人未満の労働者を使用する事業においても具体的に休日を定めるよう指導されたい。

- 労基法コンメンタール 494ページ（抄）

また、日曜日、月曜日等のごとく休日を特定しなければならないか、又は休日は一週一日与えるだけで規定し、使用者がその都度与えるような方法でもよいかということが問題となる。第八九条において、就業規則に休日に関する事項を定めなければならないことになっているのを根拠として、休日は特定すべきであるという見解もあるが、しかし他面において、同条は労働時間については単に「労働時間」とせず、特に「始業及び終業の時刻」と具体的に表現しているのに対し、休日について、単に「休日」とあるのみであることを勘案すれば、第八九条の規定をもって、休日は特定すべきであるとするには根拠薄弱といわなければならない、第三五条の文理からは、もとより休日特定の解釈は生まれない。ただ、労働者保護の観点からすれば、休日の特定が望ましいことはいうまでもない。解釈例規においては、休日を特定することが法の趣旨に沿うものであるから、就業規則等で具体的に休日を定めるよう指導することとされている。（昭和二三・五・五基発第六八二号、昭和六三・三・一四基発一五〇号）

休日の特定について（現行法令・解釈等②）

休日の振替に関する通達・解釈等

- 休日の振替と代休（昭和23年4月19日基収1397号、昭和63年3月14日基発150号（抄））
問 就業規則に、休日の振替を必要とする場合には休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによつて所定の休日と所定の労働日とを振り替えることができるのか。
答 一 就業規則において休日を特定したとしても、別に休日の振替を必要とする場合休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによつて休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにはならない。
二 前記一によることなく休日に労働を行つた後にその代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除するいわゆる代休の場合はこれに当たらないこと。
- 休日の振替の手続（昭和23年7月5日基発968号、昭和63年3月14日基発150号（抄））
業務等の都合によりあらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とするいわゆる休日の振替を行う場合には、就業規則等においてできる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと。
なお、振り替えるべき日については、振り返られた日以降できる限り近接している日が望ましいこと。
- 休日の振替と時間外労働（昭和22年11月27日基発401号、昭和63年3月14日基発150号（抄））
就業規則に定める休日の振替規定により休日を振り替える場合、当該休日は労働日となるので休日労働とはならないが、振り替えたことにより当該週の労働時間が一週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する三六協定及び割増賃金の支払が必要であることに注意されたい。

就業規則の記載例（モデル就業規則）

- モデル就業規則（抄）※完全週休2日制の規程例（休日）

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ③ 年末年始（12月____日～1月____日）
- ④ 夏季休日（____月____日～____月____日）
- ⑤ その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

休日の特定について（裁判例）

法定休日の特定について判断した主な裁判例（いずれも割増賃金等について争われた事案）は以下のとおり。

<法定休日の特定を肯定した事例>

● レガシィほか1社事件（東京高判平成26年2月27日労判1086号5頁）（一部抜粋）

労働基準法35条自体は休日を特定したり、毎週一定の曜日を休日とすることまでを要求していないものの、行政解釈においては、週休制の趣旨に鑑み、就業規則等で休日をできるだけ特定明示することが法の趣旨にかなうものとされ、そのような指導がされていること（労働省労働基準局長通達昭和23年5月5日基発682号、同昭和63年3月14日基発150号）に照らせば、少なくとも平成22年においては、就業規則の合理的な解釈として日曜日が法定休日とされていたものと認めるのが相当であり、それが被控訴人と控訴人らとの労働契約の内容となっていたといえることができる。

<法定休日の特定を否定した事例>

● 東京地裁平成30年7月18日（雑誌未掲載）（一部抜粋）

（略）また、原告は、本件請求期間のうち、平成27年5月12日に就業規程が改正されるまでは被告Y1協に振替休日の制度はなく、事前に振替休日の指定を受けて休日労働した事実も全くないとして、同月11日までは、法定休日である日曜日の労働につき35%の割増を主張する。

この点、労基法は使用者に対し法定休日の特定を義務付けておらず、被告Y1の就業規則等(甲8, 乙4, 5)においても法定休日の特定はされていないところ、労基法35条1項において使用者に義務付けられているのは毎週1回の休日であることからすると(週休制の原則)、暦週(日曜日から土曜日までの間)に1日の休日が確保されていれば、基本的に法定休日労働の問題は生じないと解される。（略）

● フェニメディック事件・東京地判平成25年7月23日労判1080号5頁（一部抜粋）

（略）本件において、原告の労働条件が週休2日であることは、当事者間に争いがなく、前記2（1）のとおり、結果として土曜日及び日曜日が週休とされていたが、本件全証拠を総合しても、2日のうちのいずれか一方に法定休日が特定されていた事実を認めることはできない。したがって、2日の週休は、全く同じ法的性格を付与された休日であって、いずれも法定休日たり得るといえることができるから、どちらか一方について出勤させても、他方が休みであれば労基法35条違反の問題は生じず、当該出勤日の出勤は、法定休日以外の休日における労働（法定外休日労働）として、労基法37条の休日割増賃金は発生しないこととなる（ただし、法定外休日労働により週法定労働時間を超える場合には、法定時間外労働としての割増賃金が発生することは当然である。）。（略）

● 日本マクドナルド事件・東京地判平成20年1月28日労判953号10頁（一部抜粋）

（略）就業規則上、店長の休日を特定する規定はないが、使用者は、労働者に対し、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないから（労働基準法35条1項）、別紙勤務状況一覧表（認定）のうち、日曜から土曜までの暦週において、1回も休日を与えられていない場合には、原告の主張のとおり、その最終日である土曜日の勤務を休日労働として認めるのが相当である。（略）

2 労働からの解放に関する規制

(2) 休日

(2)－1 定期的な休日の確保

現行の法定休日の4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべきであると考えられる。

36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる。ただし、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合の例外措置や、顧客や従業員の安全上やむを得ず必要な場合等に代替措置を設けて例外とする等の対応を労使の合意で可能とする措置についても検討すべきである。

(2)－2 法定休日の特定

法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であるとともに、労働者の私的生活を尊重し、そのリズムを保つためのものであり、また、法定休日に関する法律関係が当事者間でも明確に認識されるべきであることから、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組むべきと考える。その際に考慮すべき論点としては、

- ・ 労働基準法第35条で保護すべき法益が、「①週1回の休日が確保されること」から「②あらかじめ特定した法定休日が確保されること」に変わることによる罰則適用の変化
- ・ 法定休日の振替を行う場合の手続及び振替の期間
- ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続（特にパートタイム労働者やシフト制労働者等への対応。いつまでに休日を特定するか、特定した休日を変更できるか等を含む。）

等が考えられ、実態を十分踏まえた上で、これらの論点に対する考え方を明確化していくべきである。

勤務間インターバル

勤務間インターバル制度

- 労働時間等設定改善法（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を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

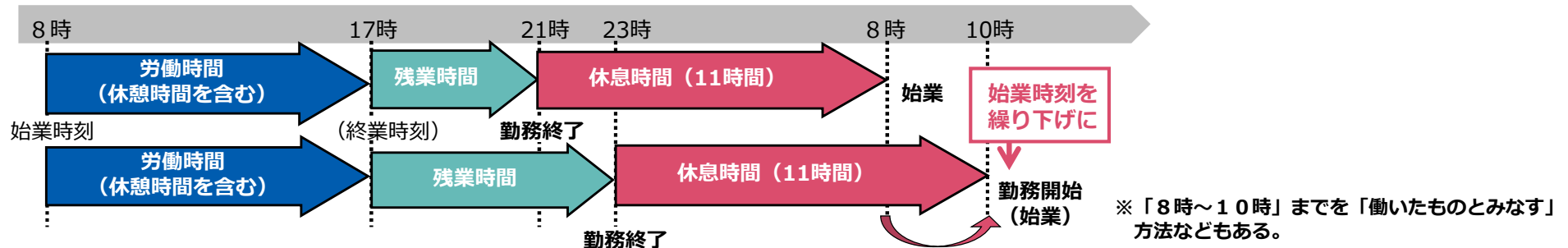
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2～4 （略）

制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催
- インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知
- 産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知



導入マニュアル（全業種版）

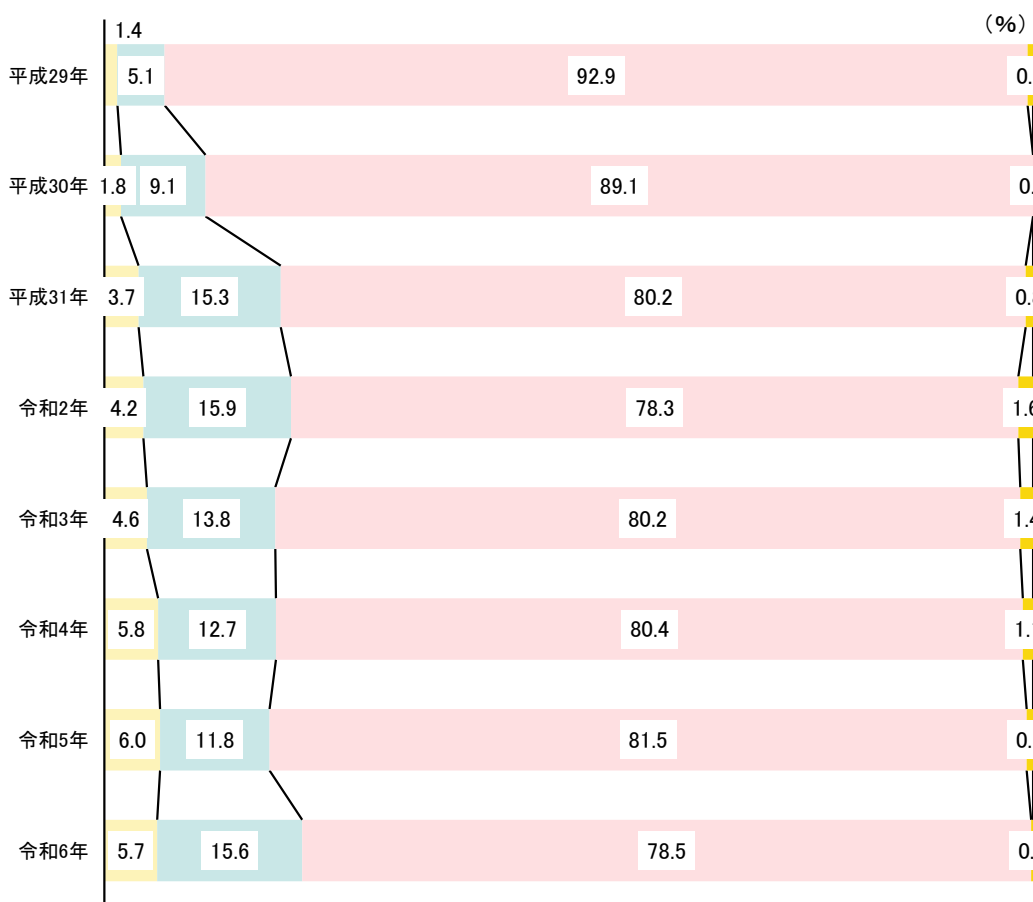


リーフレット

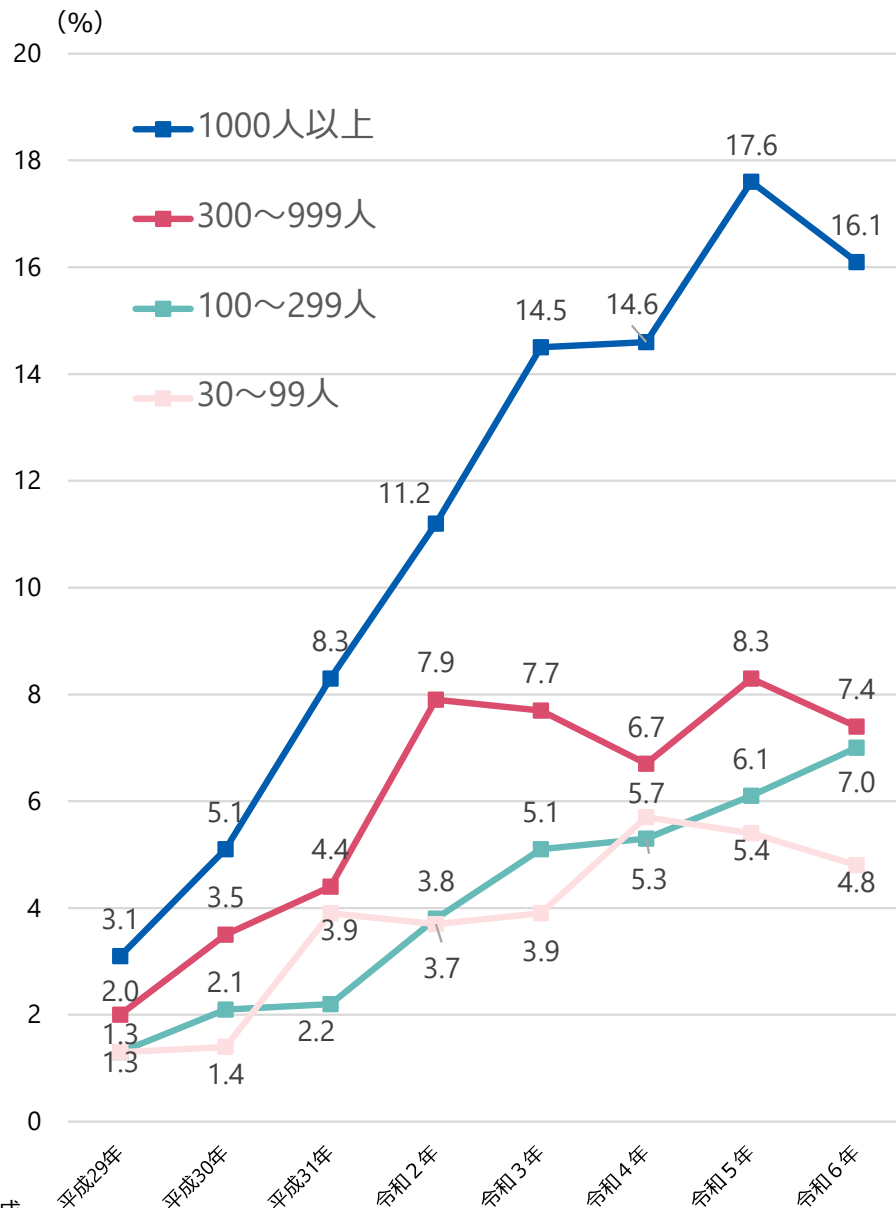
勤務間インターバル制度の導入状況等（導入割合）

勤務間インターバルの導入状況

- 導入している
- 導入を予定又は検討している
- 導入予定はなく、検討もしていない
- 不明/不詳



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」（※）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
 ※調査対象企業は、日本標準産業分類に基づく16大産業に該当する産業で、常用労働者30人以上を雇用する民間企業

勤務間インターバル制度の導入状況等（導入予定はなく、検討もしていない理由）

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合（令和6年）

導入予定はなく、検討もしていない理由	調査計	企業規模別			
		1000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要のため	9.2%	20.7%	18.6%	10.7%	7.6%
人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	10.4%	18.6%	18.8%	14.1%	8.3%
当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	8.7%	23.6%	13.1%	13.7%	6.5%
超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	57.6%	40.9%	48.4%	55.8%	59.4%
その他	5.5%	14.0%	9.7%	7.9%	4.2%
当該制度を知らなかったため	18.7%	4.6%	10.1%	14.3%	21.2%

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

勤務間インターバル制度に関する実態調査 概要

調査目的	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。
対象者	企業調査：厚生労働省が実施する「就労条件総合調査」（平成29年～令和5年）で、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 労働者調査：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する。
調査期間	令和6年11月下旬～令和6年12月下旬
実施主体	厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（調査票の配布は（福）東京コロニーに、回収・集計は（株）サーベイリサーチセンターに委託）
調査手法	郵送した調査票で回答又はオンラインシステムにより電子回答
調査部数	企業調査 1,047企業 労働者調査 17,529人
有効回収数	企業調査 396（有効回答率 37.8%） 労働者調査 4,270（有効回答率 24.4%）
調査項目	労働時間制度、労働者の健康に関する指標、勤務間インターバル制度、仕事等
調査時点	令和6年10月1日時点（一部の問を除く）
公表方法	令和7年3月31日にe-Statにて公表

（注）以降の集計において、企業調査において勤務間インターバル制度を導入したことはないと回答した企業の労働者の回答は、労働者調査において無効回答としている。
（注）「－」は、該当する数値がない場合を示し、「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たない場合を示す。

設定している勤務間インターバル時間数（産業別）

設定している勤務間インターバル時間数

（注）調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業に限る。

（時間を整数値で回答）

割合（％）		企業計 ^{*1}	8時間未満	8時間～ 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		100.0	2.0	5.0	24.8	17.6	35.8	9.1
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	100.0	14.5	4.3	44.0	26.0	8.0	0.8
	製造業	100.0	0.5	4.2	24.3	20.0	42.8	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	35.5	28.9	35.5	-
	情報通信業	100.0	-	6.6	42.9	28.6	7.2	11.0
	運輸業，郵便業	100.0	7.0	9.8	23.3	1.7	32.4	9.4
	卸売業，小売業	100.0	-	4.2	24.9	26.8	23.7	16.2
	金融業，保険業	100.0	4.2	8.7	12.4	8.4	64.0	-
	不動産業，物品賃貸業	100.0	-	2.6	2.6	4.3	58.0	29.8
	学術研究，専門・技術サービス業	100.0	-	5.5	12.9	36.8	31.9	-
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	-	-	70.7	19.2	2.5	5.0
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	4.4	4.4	7.4	41.3	38.3	-
	教育，学習支援業	100.0	44.5	-	-	-	51.5	-
	医療，福祉	100.0	-	-	34.9	2.3	39.2	21.7
	複合サービス事業	100.0	-	-	-	30.9	69.1	-
	サービス業（他に分類されないもの）	100.0	-	8.6	17.6	9.9	50.8	9.1

* 1：設定している勤務間インターバル時間数が「不明」の企業を含む。

設定している勤務間インターバル時間数（企業規模別）

設定している勤務間インターバル時間数

（注）調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業に限る。

（時間を整数値で回答）

割合（％）		企業計 ^{*1}	8時間未満	8時間～ 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		100.0	2.0	5.0	24.8	17.6	35.8	9.1
企業規模	1000人以上	100.0	1.7	2.3	13.9	34.7	34.5	2.2
	300～999人	100.0	-	10.3	24.8	22.5	32.2	3.5
	100～299人	100.0	2.8	9.7	21.8	13.6	36.1	7.6
	30～99人	100.0	2.1	2.5	27.5	16.0	36.5	11.7

* 1：設定している勤務間インターバル時間数が「不明」の企業を含む。

勤務間インターバル制度が適用される労働者の割合（産業別）

勤務間インターバル制度が適用される労働者の割合

（注）調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業に限る。

（SA）

割合（％）		企業計	100% （適用を除外している労働者はいない）	80%以上～ 100%未満	60%以上～80% 未満	40%以上～ 60%未満	20%以上～ 40%未満	20%未満
合計		100.0	71.1	15.7	5.7	3.6	0.5	3.4
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	100.0	51.7	17.7	26.9	0.8	-	2.9
	製造業	100.0	80.1	11.7	3.0	0.2	0.4	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	21.1	43.4	-	14.5	-	21.1
	情報通信業	100.0	59.1	14.7	1.4	10.6	3.6	10.6
	運輸業、郵便業	100.0	47.6	26.0	9.6	15.9	0.4	0.4
	卸売業、小売業	100.0	70.9	26.3	1.0	-	0.8	1.0
	金融業、保険業	100.0	81.0	11.4	4.9	-	-	2.7
	不動産業、物品賃貸業	100.0	44.6	27.7	-	-	-	27.7
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	79.1	8.0	12.9	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	76.4	-	-	21.1	2.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	86.0	14.0	-	-	-	-
	教育、学習支援業	100.0	44.5	4.0	-	44.5	-	7.1
	医療、福祉	100.0	60.8	19.4	19.8	-	-	-
	複合サービス事業	100.0	82.5	-	17.5	-	-	-
	サービス業（他に分類されないもの）	100.0	95.4	1.7	1.2	1.7	-	-

勤務間インターバル制度が適用される労働者の割合（企業規模別）

勤務間インターバル制度が適用される労働者の割合

（注）調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業に限る。

(SA)

割合（％）		企業計	100% （適用を除外して いる労働者はいない）	80%以上～ 100%未満	60%以上～80 %未満	40%以上～ 60%未満	20%以上～ 40%未満	20%未満
合計		100.0	71.1	15.7	5.7	3.6	0.5	3.4
企業規模	1000人以上	100.0	58.4	24.8	7.9	2.3	4.4	2.2
	300～999人	100.0	72.7	12.8	8.0	0.8	2.0	3.8
	100～299人	100.0	73.1	19.4	2.6	3.7	-	1.2
	30～99人	100.0	71.7	13.6	6.1	4.2	-	4.3

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

(注) 調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業で、勤務間インターバル制度が適用される労働者の割合が100%未満と回答した事業所に限る。

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

(MA)

割合 (%)		企業計	適用していない 職階がある (例 管理職)	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)	適用していない 職種がある (例 介護職に従事する職員)	適用していない 部門がある (例 飲食サービス部門)	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)	その他
合計		100.0	38.0	27.5	9.0	1.2	30.1	11.8
企業規模	1000人以上	100.0	45.2	11.0	4.3	6.9	36.9	20.1
	300～999人	100.0	65.8	24.5	13.1	4.5	27.8	4.2
	100～299人	100.0	40.5	31.1	8.5	-	22.1	5.3
	30～99人	100.0	30.8	29.8	9.4	-	32.2	14.0

企業

勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間・割増賃金の取扱い
(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・割増賃金の取扱い						(注) 調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している (していた) と回答した企業に限る。				(SA)
割合 (%)	企業計 ^{*1}	(割増賃金の取扱い)				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	
		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	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	100.0	39.4 (100.0)	(82.5)	(2.3)	(15.2)	19.2	10.8	7.8	22.0	
産 業	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	建設業	100.0	9.7 (100.0)	(76.1)	-	(23.9)	47.1	-	15.7	
	製造業	100.0	43.6 (100.0)	(81.2)	(1.7)	(17.1)	23.6	7.2	18.7	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.4 (100.0)	(100.0)	-	-	21.1	-	35.5	
	情報通信業	100.0	43.1 (100.0)	(91.6)	-	(8.4)	34.4	-	22.5	
	運輸業，郵便業	100.0	56.5 (100.0)	(83.4)	(5.4)	(11.2)	-	12.2	10.0	
	卸売業，小売業	100.0	36.3 (100.0)	(92.6)	-	(7.4)	7.6	24.2	6.3	
	金融業，保険業	100.0	23.8 (100.0)	(100.0)	-	-	35.2	7.0	11.9	
	不動産業，物品賃貸業	100.0	67.1 (100.0)	(53.8)	-	(46.2)	2.6	-	2.6	
	学術研究，専門・技術サービス業	100.0	36.8 (100.0)	(85.1)	-	(14.9)	23.9	5.5	8.0	
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	40.4 (100.0)	(100.0)	-	-	2.5	-	10.0	
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	30.6 (100.0)	(100.0)	-	-	60.6	-	-	
	教育，学習支援業	100.0	51.5 (100.0)	(13.8)	(86.2)	-	-	-	4.0	
	医療，福祉	100.0	19.4 (100.0)	(100.0)	-	-	17.5	17.5	2.3	
	複合サービス事業	100.0	61.0 (100.0)	(28.7)	-	(71.3)	-	-	21.6	
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	31.5 (100.0)	(70.4)	-	(29.6)	16.3	21.0	3.8		

* 1：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が「不明」の企業を含む。

企業

勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間・割増賃金の取扱い
(企業規模別)

勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間・割増賃金の取扱い

(注) 調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している
(していた) と回答した企業に限る。

(SA)

割合 (%)		企業計 ^{*1}	(割増賃金の取扱い)				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
			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	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		100.0	39.4 (100.0)	(82.5)	(2.3)	(15.2)	19.2	10.8	7.8	22.0
企業規模	1000人以上	100.0	46.8 (100.0)	(88.9)	(3.3)	(7.8)	18.0	4.8	21.3	9.1
	300～999人	100.0	46.9 (100.0)	(77.2)	(3.1)	(19.7)	22.5	2.4	11.2	16.9
	100～299人	100.0	38.4 (100.0)	(80.2)	(3.7)	(16.1)	20.5	11.3	6.0	23.8
	30～99人	100.0	37.6 (100.0)	(83.6)	(1.3)	(15.0)	18.2	12.9	6.1	23.9

* 1 : 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が「不明」の企業を含む。

勤務間インターバル時間を確保できなかった場合の代替措置

勤務間インターバル時間を確保できなかった場合の代替措置

(注) 調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業に限る。

(MA)

割合 (%)		企業計	2024年9月に勤務間インターバル時間を確保できなかった従業員がいた								2024年9月に勤務間インターバル時間を確保できなかった従業員はいない
			計	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（定期健診以外）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		100.0	18.0 (100.0)	(5.6)	(27.4)	(10.9)	(0.9)	(11.7)	(25.3)	(39.8)	82.0
企業規模	1000人以上	100.0	59.7 (100.0)	(2.0)	(14.2)	(3.0)	-	(5.1)	(32.8)	(49.4)	40.3
	300～999人	100.0	32.9 (100.0)	(3.5)	(40.7)	(16.2)	(4.4)	(10.1)	(25.6)	(27.9)	67.1
	100～299人	100.0	13.9 (100.0)	-	(11.9)	(14.5)	-	(22.6)	(20.7)	(36.7)	86.1
	30～99人	100.0	11.4 (100.0)	(11.9)	(36.9)	(11.9)	-	(11.9)	(22.1)	(41.0)	88.6

勤務間インターバル制度を導入した効果（産業別）

勤務間インターバル制度を導入した効果

（注）調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業に限る。（MA）

割合（％）		企業計	従業員の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	従業員のワーク・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	従業員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	特にない
合計		100.0	51.7	18.0	36.0	18.3	13.5	1.0	4.4	3.4	6.2	2.9	27.7
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	100.0	79.8	7.7	37.5	2.0	2.5	-	-	-	-	0.8	16.2
	製造業	100.0	51.2	16.1	42.4	16.2	10.3	0.9	1.9	2.6	9.1	1.2	30.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	78.9	-	35.5	21.1	-	-	-	-	-	-	21.1
	情報通信業	100.0	82.6	19.7	24.2	6.4	-	-	-	-	6.4	-	17.4
	運輸業，郵便業	100.0	36.5	16.4	18.3	7.2	13.3	-	-	-	-	-	40.4
	卸売業，小売業	100.0	59.4	21.7	49.9	22.2	18.4	-	-	16.2	17.9	0.8	26.6
	金融業，保険業	100.0	40.0	20.1	34.2	9.2	7.0	-	-	2.2	2.2	2.7	45.8
	不動産業，物品賃貸業	100.0	65.5	3.3	12.6	31.0	-	-	-	-	-	26.0	2.6
	学術研究，専門・技術サービス業	100.0	46.8	10.9	50.3	2.5	5.5	-	-	-	-	5.5	12.9
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	42.9	16.7	40.4	33.5	16.7	-	14.2	14.2	-	-	26.1
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	50.8	-	51.4	4.4	8.7	-	4.4	4.4	-	-	41.3
	教育，学習支援業	100.0	55.5	44.5	51.5	7.1	-	-	44.5	-	-	-	-
	医療，福祉	100.0	39.2	38.7	22.1	52.4	37.3	-	19.4	-	-	-	21.7
	複合サービス事業	100.0	56.5	21.6	43.5	-	-	-	-	-	17.5	-	-
	サービス業（他に分類されないもの）	100.0	48.0	18.6	34.9	21.0	18.1	7.5	12.2	0.5	8.1	11.7	28.1

勤務間インターバル制度を導入した効果（企業規模別）

勤務間インターバル制度を導入した効果

（注）調査対象企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している（していた）と回答した企業に限る。

（MA）

割合（%）		企業計	従業員の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	従業員のワーク・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	従業員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	特にない
合計		100.0	51.7	18.0	36.0	18.3	13.5	1.0	4.4	3.4	6.2	2.9	27.7
企業規模	1000人以上	100.0	65.0	17.8	56.4	20.6	10.9	0.6	0.6	2.0	11.2	2.6	18.6
	300～999人	100.0	56.6	21.8	51.4	10.9	7.5	1.1	-	1.4	5.8	0.4	23.6
	100～299人	100.0	41.5	16.3	40.0	9.7	6.7	1.2	4.1	4.9	3.2	6.4	32.8
	30～99人	100.0	53.1	18.0	29.1	22.7	17.5	1.0	5.7	3.4	6.8	2.0	27.5

適用されている勤務間インターバル時間数（性別、年齢階級別）

適用されている勤務間インターバル時間*1数

（時間を整数値で回答）

割合（%）		労働者計*2	8時間未満	8時間～ 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	わからない
合計		100.0	5.5	6.2	14.6	15.8	19.5	4.9	33.5
性別	男性	100.0	5.6	7.3	15.9	18.0	18.4	5.3	29.4
	女性	100.0	5.1	4.4	12.7	12.2	21.4	4.2	39.9
	どちらでもない	100.0	4.9	25.4	-	27.0	32.8	5.5	4.4
年齢階級	20歳未満	100.0	3.4	1.0	15.5	5.5	4.0	1.0	69.4
	20～29歳	100.0	3.9	5.2	13.0	11.8	22.3	5.0	38.8
	30～39歳	100.0	5.3	7.3	17.3	15.9	17.0	4.9	32.3
	40～49歳	100.0	6.0	6.7	14.7	20.2	17.3	4.1	30.9
	50～59歳	100.0	5.4	5.7	13.8	15.7	23.7	4.9	30.8
	60～64歳	100.0	6.5	5.9	15.6	6.6	18.2	1.6	45.5
	65歳以上	100.0	16.1	2.1	5.0	1.4	12.4	27.9	31.6

* 1：一日の勤務終了後、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。

* 2：適用されている勤務間インターバル時間数が「不明」の労働者を含む。

適用されている勤務間インターバル時間数（職種別）

適用されている勤務間インターバル時間*¹数

（時間を整数値で回答）

割合（％）		労働者計* ¹	8時間未満	8時間～ 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	わからない
合計		100.0	5.5	6.2	14.6	15.8	19.5	4.9	33.5
職種	管理的職業従事者	100.0（14.5）	5.1	4.2	15.3	22.1	20.2	7.4	25.7
	専門的・技術的職業従事者	100.0（20.0）	4.9	8.8	15.4	15.5	17.8	5.8	31.7
	事務従事者	100.0（30.8）	4.1	5.9	15.5	16.7	22.5	3.3	31.9
	販売従事者	100.0（7.3）	8.4	2.9	8.3	23.6	23.9	1.9	31.1
	サービス職業従事者	100.0（7.3）	12.8	4.5	7.2	8.0	28.0	9.0	30.6
	保安職業従事者	100.0（0.3）	20.9	-	39.3	-	11.3	-	28.4
	林業従事者	-	-	-	-	-	-	-	-
	生産工程従事者	100.0（10.4）	4.7	10.3	18.7	12.5	10.2	4.7	38.5
	輸送・機械運転従事者	100.0（1.8）	0.8	0.8	38.7	4.5	8.4	5.2	41.6
	建設・採掘従事者	100.0（1.4）	5.6	7.1	20.1	2.5	11.7	0.7	52.1
	運搬・清掃・包装等従事者	100.0（0.5）	-	-	-	6.1	1.6	9.2	83.1
	上記以外	100.0（5.2）	3.6	5.6	7.1	9.7	15.9	3.7	54.3

* 1：一日の勤務終了後、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。

* 2：適用されている勤務間インターバル時間数が「不明」の労働者を含む。

適切だと思う勤務間インターバル時間数（性別、年齢階級別）

適切だと思う勤務間インターバル時間数

（時間を整数値で回答）

割合（％）		労働者計 ^{* 1}	8時間未満	8時間～ 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	わからない
合計		100.0	2.6	4.6	5.5	14.9	11.1	24.1	37.2
性別	男性	100.0	3.0	5.9	6.2	15.7	11.8	24.5	32.8
	女性	100.0	2.2	2.5	4.1	13.5	10.0	23.6	44.0
	どちらでもない	100.0	-	-	32.8	27.0	-	4.4	35.8
年齢階級	20歳未満	100.0	1.2	7.5	-	2.8	5.3	23.1	60.2
	20～29歳	100.0	2.0	4.0	7.1	13.8	8.3	26.0	38.7
	30～39歳	100.0	3.7	4.2	4.8	14.3	11.9	26.2	34.6
	40～49歳	100.0	2.3	5.0	6.4	17.5	10.8	21.5	36.4
	50～59歳	100.0	2.8	4.4	4.7	14.4	13.5	23.8	36.4
	60～64歳	100.0	0.3	9.7	2.5	12.3	10.6	20.6	43.9
	65歳以上	100.0	3.9	-	0.4	1.9	4.9	33.3	55.5

* 1：適切だと思うインターバル時間数が「不明」の労働者を含む。

適切だと思う勤務間インターバル時間数（職種別）

適切だと思う勤務間インターバル時間数

（時間を整数値で回答）

割合（％）		労働者計 ^{* 1}	8時間未満	8時間～ 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	わからない
合計		100.0	2.6	4.6	5.5	14.9	11.1	24.1	37.2
職種	管理的職業従事者	100.0（14.5）	2.8	3.8	7.7	16.4	13.9	27.6	27.7
	専門的・技術的職業従事者	100.0（20.0）	2.4	5.6	4.9	19.5	10.0	27.0	30.6
	事務従事者	100.0（30.8）	2.2	3.9	5.3	16.9	12.5	20.5	38.6
	販売従事者	100.0（7.3）	3.1	2.9	3.5	14.6	12.5	20.4	43.0
	サービス職業従事者	100.0（7.3）	3.7	5.0	4.3	7.4	7.3	24.8	47.5
	保安職業従事者	100.0（0.3）	14.6	2.5	17.5	5.6	2.5	13.1	44.2
	林業従事者	-	-	-	-	-	-	-	-
	生産工程従事者	100.0（10.4）	2.6	6.7	3.7	10.6	9.4	24.5	42.2
	輸送・機械運転従事者	100.0（1.8）	4.9	15.8	4.9	5.4	9.5	20.1	39.4
	建設・採掘従事者	100.0（1.4）	1.5	7.3	19.3	11.8	7.8	25.0	27.4
	運搬・清掃・包装等従事者	100.0（0.5）	-	-	-	1.7	4.9	31.6	61.8
	上記以外	100.0（5.2）	3.0	1.5	7.3	6.0	8.7	30.2	43.2

* 1：適切だと思うインターバル時間数が「不明」の労働者を含む。

労働者

直近 1 か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった回数×
直近 1 か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった理由直近 1 か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった回数×
直近 1 か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった理由

(注) 直近 1 か月（令和 6 年 9 月 1 日～9 月 30 日）において、勤務間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回答した労働者に限る。

割合 (%)		労働者計* 1	直近 1 か月で勤務間インターバル時間を確保できなかった理由 (MA)					
			社内での緊急事態や突発的なトラブルへの対応	台風・地震等の自然災害の発生	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	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	繁忙期のため	その他の対応のため
直近 1 か月で勤務間インターバル時間を確保できなかった回数	1 回～ 5 回	100.0 (2.0)	60.3	25.5	48.1	52.5	34.0	39.8
	6 回～10 回	100.0 (0.5)	19.0	14.8	14.4	12.6	9.5	16.2
	11 回～14 回	100.0 (0.1)	1.1	-	2.8	1.2	2.0	-
	15 回以上	100.0 (0.7)	11.0	-	11.0	25.7	24.4	17.5
	確保できなかったことはない* 2 (0 回)	100.0 (79.7)						
(回数を整数値で回答)	おぼえていない* 2	100.0 (15.6)						

* 1 : 直近 1 か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった回数が「不明」の労働者を含む。

* 2 : 「確保できなかったことはない」、「おぼえていない」と回答した労働者は、直近 1 か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった理由は回答していない。

(注) 調査票情報を労働基準局労働条件政策課において特別集計。回数不詳の回答が存在するため、各回数別の内訳と「確保できなかったことはない」、「おぼえていない」の合計は100にならない。

労働者

適用されている勤務間インターバル時間数×
直近1か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった回数適用されている勤務間インターバル時間数×
直近1か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった回数

(注) 直近1か月（令和6年9月1日～9月30日）において、勤務間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回答した労働者に限る。

割合 (%)		労働者計* 1	直近1か月で勤務間インターバル時間を確保できなかった回数 (回数を整数値で回答)				確保できなかったことはない	おぼえていない
			1回～5回	6回～10回	11回～14回	15回以上		
適用されている勤務間インターバル時間数 (時間を整数値で回答)	8時間未満	100.0 (5.5)	4.4	1.6	-	0.5	73.2	18.8
	8時間～9時間未満	100.0 (6.2)	2.0	-	-	-	93.9	2.7
	9時間～10時間未満	100.0 (14.6)	0.9	0.3	-	0.1	95.7	2.8
	10時間～11時間未満	100.0 (15.8)	0.9	0.3	-	-	93.9	4.6
	11時間～12時間未満	100.0 (19.5)	3.4	0.3	-	1.2	88.9	5.4
	12時間以上	100.0 (4.9)	2.7	1.1	0.3	0.3	83.0	10.7
	わからない	100.0 (33.5)	1.7	0.5	0.1	1.2	58.5	35.0

* 1：直近1か月において勤務間インターバル時間を確保できなかった回数が「不明」の労働者を含む。

勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果 (性別、年齢階級別、子供の有無別、子供の年齢層別)

勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果

(MA)

割合 (%)		労働者計 ^{*1}	時間外・休日 労働が減った	睡眠時間を今 まで以上に確 保できた	家事・育児・ 介護の時間を 今まで以上に 確保できた	自分の自由 に使える時間 が今まで以上 に増えた	心身の健康が 改善した	業務の生産性 が向上した	その他	特にない
合計		100.0	6.7	17.0	8.3	15.4	15.9	5.6	3.0	60.5
性別	男性	100.0	7.2	19.1	7.9	17.2	17.6	5.1	3.7	57.8
	女性	100.0	6.1	13.6	9.1	12.4	13.3	6.4	1.8	65.0
	どちらでもない	100.0	-	11.8	9.8	29.8	30.9	4.4	-	36.3
年齢階級	20歳未満	100.0	2.3	34.0	5.5	30.8	32.5	20.5	1.0	61.1
	20～29歳	100.0	8.1	21.3	4.1	22.3	17.0	5.4	2.4	59.7
	30～39歳	100.0	6.3	19.7	8.8	13.4	13.1	4.8	2.5	63.1
	40～49歳	100.0	6.8	14.1	10.5	13.8	18.3	5.4	3.8	59.7
	50～59歳	100.0	7.0	15.5	8.7	14.9	14.6	6.8	3.3	59.4
	60～64歳	100.0	3.4	13.1	11.0	9.4	13.7	2.0	1.2	64.3
	65歳以上	100.0	1.2	9.1	-	9.0	27.6	10.6	1.0	49.6
子供の有無	いる	100.0	7.6	16.2	13.6	13.2	17.4	6.5	2.7	59.5
	いない	100.0	5.9	17.8	3.2	17.6	14.6	4.7	3.2	61.3
子供の年齢層	3歳未満	100.0	6.5	9.9	18.5	7.2	6.9	3.1	4.7	68.1
	3歳以上、小学校 就学前	100.0	6.4	18.4	22.4	10.1	18.0	6.0	2.0	57.5
	小学生	100.0	8.5	17.2	15.6	16.4	18.8	9.1	3.6	56.7
	中学生	100.0	7.0	13.8	7.1	8.2	18.9	2.5	3.0	59.7
	高校生以上	100.0	8.1	17.6	9.9	15.7	19.3	7.5	1.8	58.5

* 1：勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果が「不明」の労働者を含む。

勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果 (配偶者の有無別、要介護者の有無別、職種別)

勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果

(MA)

割合 (%)		労働者計 ^{*1}	時間外・休日 労働が減った	睡眠時間を今 まで以上に確 保できた	家事・育児・ 介護の時間を 今まで以上に 確保できた	自分の自由に 使える時間が 今まで以上に 増えた	心身の健康が 改善した	業務の生産性 が向上した	その他	特にない
合計		100.0	6.7	17.0	8.3	15.4	15.9	5.6	3.0	60.5
配偶者の有無	いる	100.0	7.4	16.6	12.4	13.4	16.7	6.3	2.9	60.6
	いない	100.0	6.0	17.5	3.4	17.8	15.1	4.8	3.1	60.3
要介護者の有無	いる（同居している）	100.0	7.2	11.9	11.2	12.0	14.9	4.9	0.3	64.6
	いる（別居している）	100.0	5.4	14.9	16.1	12.6	11.6	6.6	2.8	59.3
	いない	100.0	6.9	17.4	7.8	15.8	16.4	5.6	3.1	60.4
職種	管理的職業従事者	100.0	6.6	21.3	10.0	19.1	22.0	9.9	4.0	52.4
	専門的・技術的職業従事者	100.0	7.7	14.6	6.3	11.4	14.3	4.4	2.7	67.1
	事務従事者	100.0	5.2	12.7	9.3	14.2	14.5	6.1	2.4	64.3
	販売従事者	100.0	6.3	22.5	7.4	22.5	16.0	5.2	0.8	56.2
	サービス職業従事者	100.0	8.5	22.4	5.9	15.8	17.5	6.2	3.5	57.7
	保安職業従事者	100.0	8.8	52.0	7.5	20.8	36.5	11.9	-	27.1
	林業従事者	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	生産工程従事者	100.0	9.3	17.9	8.6	16.1	12.3	1.4	2.1	58.8
	輸送・機械運転従事者	100.0	6.6	13.8	7.9	8.1	7.4	1.9	19.5	61.3
	建設・採掘従事者	100.0	16.1	32.7	5.1	28.8	37.2	14.1	0.6	40.5
	運搬・清掃・包装等従事者	100.0	9.1	20.1	10.8	15.7	22.5	1.7	-	59.0
	上記以外	100.0	3.3	17.6	10.5	14.5	15.4	2.4	3.9	54.2

*1：勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果が「不明」の労働者を含む。

勤務間インターバル時間を確保するに当たって、
業務上困難に感じること（性別、年齢階級別）

勤務間インターバル時間を確保するに当たって、業務上困難に感じること

(MA)

割合 (%)		労働者計 ^{* 1}	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	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	仕事量がおおいことから、制度を利用すると業務遂行に困難を感じる	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	その他	困難に感じることはない
合計		100.0	3.9	14.0	12.6	2.9	2.8	72.1
性別	男性	100.0	5.2	15.8	15.6	3.4	3.5	67.8
	女性	100.0	1.6	11.1	7.8	2.2	1.7	79.0
	どちらでもない	100.0	-	4.4	-	-	-	95.6
年齢階級	20歳未満	100.0	-	12.0	16.8	-	1.0	79.4
	20～29歳	100.0	3.8	11.4	12.4	2.2	1.8	75.6
	30～39歳	100.0	3.7	14.0	13.5	2.6	2.5	72.9
	40～49歳	100.0	4.5	14.1	13.9	3.4	3.5	71.0
	50～59歳	100.0	3.7	14.8	12.2	3.8	2.8	70.7
	60～64歳	100.0	1.6	23.7	4.8	1.3	4.6	66.8
	65歳以上	100.0	-	6.7	0.7	-	1.5	69.4

* 1：勤務間インターバル時間を確保するに当たって業務上困難に感じるものが「不明」の労働者を含む。

勤務間インターバル時間を確保するに当たって、
業務上困難に感じること（職種別）

勤務間インターバル時間を確保するに当たって、業務上困難に感じること

(MA)

割合（％）		労働者計 ^{*1}	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	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	仕事量がおおいことから、制度を利用すると業務遂行に困難を感じる	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	その他	困難に感じることはない
合計		100.0	3.9	14.0	12.6	2.9	2.8	72.1
職種	管理的職業従事者	100.0 (14.5)	5.9	15.5	14.8	2.8	5.6	67.2
	専門的・技術的職業従事者	100.0 (20.0)	3.4	18.3	14.0	2.5	3.6	69.4
	事務従事者	100.0 (30.8)	2.1	7.1	8.6	0.9	1.4	83.5
	販売従事者	100.0 (7.3)	9.5	15.5	15.2	2.0	1.1	67.8
	サービス職業従事者	100.0 (7.3)	4.0	20.5	15.0	5.8	3.0	63.9
	保安職業従事者	100.0 (0.3)	8.7	32.5	13.7	-	2.5	62.5
	林業従事者	-	-	-	-	-	-	-
	生産工程従事者	100.0 (10.4)	1.3	14.6	16.2	6.1	0.8	67.5
	輸送・機械運転従事者	100.0 (1.8)	0.8	12.3	4.9	5.4	8.7	73.6
	建設・採掘従事者	100.0 (1.4)	1.9	24.8	34.6	1.4	9.4	52.5
	運搬・清掃・包装等従事者	100.0 (0.5)	1.1	4.7	1.7	10.7	-	83.4
	上記以外	100.0 (5.2)	8.2	19.5	8.8	7.0	2.6	58.2

* 1：勤務間インターバル時間を確保するに当たって業務上困難に感じるものが「不明」の労働者を含む。

勤務間インターバル時間数×健康状態

適用されている勤務間インターバル時間数 × 現在の健康状態

割合 (%)		労働者計 ^{*1}	健康状態 (SA)				
			よい	まあよい	ふつう	あまりよくない	よくない
合計		100.0	21.7	29.5	35.8	11.3	1.5
適用されている 勤務間インター バル時間数 (時間を整数値で回答)	8時間未満	100.0 (5.5)	17.6	31.4	35.3	14.6	1.0
	8時間～9時間未満	100.0 (6.2)	23.4	30.5	30.9	13.5	1.7
	9時間～10時間未満	100.0 (14.6)	18.5	33.5	37.6	8.9	1.4
	10時間～11時間未満	100.0 (15.8)	27.3	24.5	37.4	9.4	1.3
	11時間～12時間未満	100.0 (19.5)	21.3	29.3	37.1	11.4	0.9
	12時間以上	100.0 (4.9)	36.3	27.6	26.4	7.2	2.5
	わからない	100.0 (33.5)	18.9	30.0	35.9	12.8	1.9

*1：適用されている勤務間インターバル時間数、健康状態が「不明」の労働者を含む。

適用されている勤務間インターバル時間数× 勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果

適用されている勤務間インターバル時間数 × 勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果

割合 (%)		労働者計 ^{*1}	勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果 (MA)							
			時間外・休日労働が減った	睡眠時間を今まで以上に確保できた	家事・育児・介護の時間を今まで以上に確保できた	自分の自由に使える時間が今まで以上に増えた	心身の健康が改善した	業務の生産性が向上した	その他	特にない
合計		100.0	6.7	17.0	8.3	15.4	15.9	5.6	3.0	60.5
適用されている勤務間インターバル時間数 (時間を整数値で回答)	8時間未満	100.0 (5.5)	5.6	13.8	3.4	6.9	13.8	4.4	1.8	64.4
	8時間～9時間未満	100.0 (6.2)	11.4	21.2	14.0	19.2	22.7	6.7	0.8	55.6
	9時間～10時間未満	100.0 (14.6)	6.8	16.6	8.2	12.0	14.8	5.8	2.5	63.8
	10時間～11時間未満	100.0 (15.8)	8.5	20.2	8.9	18.1	15.8	5.8	3.7	59.1
	11時間～12時間未満	100.0 (19.5)	6.5	23.1	9.0	16.6	19.1	7.1	2.2	55.4
	12時間以上	100.0 (4.9)	7.2	21.4	11.1	18.6	22.3	11.9	1.5	48.7
	わからない	100.0 (33.5)	5.4	11.2	7.1	15.1	12.8	3.5	4.1	64.8

*1：適用されている勤務間インターバル時間数、勤務間インターバル制度が適用された結果感じる効果が「不明」の労働者を含む。

諸外国におけるインターバル制度

	EU指令 (1993年EU労働時間指令)	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
1日当たり休息時間	11時間	11時間	11時間 ※16歳～18歳は12時間、16歳未満は14時間	11時間 ※18歳未満は12時間	連邦レベルの法制度なし。
義務付けの有無		義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	※航空機パイロット、商用車のドライバー、鉄道従業員、原子力発電所労働者について、連邦規則に基づくインターバル規制あり。
遵守できなかった場合の代替		代替休息の付与	代替休暇の付与	他の時間で調整	
適用除外	①軍隊、警察、船員 ②役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者 ③職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合 ④財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務 ⑤サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務 ⑥交替制労働等	①役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者など ②業務の性質により部分的適用除外となる職種（例：サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時） ③交替制労働、清掃など（業務が断片的） ④移動労働、オフショア労働	①企業の上級幹部 ②家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人、家事使用人、個人サービス ③坑内労働者、農業労働者、海上労働に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業で働く労働者 ④緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合（例：救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復）（※労働監督官への通知義務あり。）	①管理的職員・医長・公勤務機関における部局長、その代理人、および人事事項について独立した決定権限を有する公勤務の労働者 ②家族的共同体において自ら預けられた者と生活し、当該者を自らの責任で教育、世話又は養育する労働者 ③教会及び宗教団体の典礼を行う職種 ④商船の乗組員の就労（海上労働法を適用） ⑤公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者（一部）	※イリノイ州、メーン州、ニューハンプシャー州、ウエストバージニア州が看護師に対して、連続勤務時間後のインターバル規制を州法で規定。 ※連邦労働省はウェブサイトを通じて、シフト勤務について以下のガイドラインを提供している。 ・通常のシフトは、少なくとも1日につき連続8時間以内の勤務とし、週5日間で（勤務間に）少なくとも8時間の休息を含むものとする。これを上回る連続勤務時間、または夜間勤務のシフトは、延長または非通常勤務とみなされる。 ・選択肢がある場合、マネージャは延長シフトの使用を制限する必要がある。シフトを通常の作業期間を超えて延長した場合は、追加の休憩と食事の時間を提供しなければならない。
特例措置		労働協約により、変更または適用除外が可能 ※原則として、代償休息の付与を要する	次の場合、9時間に短縮可。 ①特定の活動の従事する場合（例：職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務） ②業務が増加した場合（労働協約等で条件を規定）	病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業の労働者は、10時間まで短縮可。 ※1カ月以内に他の日の連続休息時間を12時間以上とする必要。 ・病院、看護、介護施設の労働者は、呼出待機中の要請による休息時間短縮が半分を超えない範囲で他の時間で調整可。 ・労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約等により、呼出待機中の要請による休息時間の短縮を他の時間で調整可。	

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—」（調査シリーズNo.282・2024年5月）、「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（調査シリーズNo.104・2012年3月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

勤務間インターバル（フランス）

原則・例外

- **勤務終了後、次の就労までに少なくとも11時間の休息**をとる必要がある。18歳未満の場合、より長い時間が設定されており、16～18歳は12時間、16歳の場合は14時間を下回ることはいできない。
- **特定の活動に従事する場合にはインターバル時間を9時間に短縮できる**。例えば、職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務。また、**業務が増加した場合にも、労働協約等で条件を規定することにより時間を短縮できる**。
- インターバル時間を**短縮する特例措置は、労使合意に基づく労働協約、企業内委員会の承認、労働監督官への通知などによって可能**となる。インターバル時間の短縮規定を盛り込んだ労働協約・労使合意の事例として、製鉄業の国レベルの労使合意の9条において、条件付きで、毎日の休養・休息（インターバル）を9時間まで減らすことを認めている。また、ホテル・カフェ・レストラン業では、労働協約の21条において、条件付きでインターバル10時間に減らすことも認めている。

適用除外

- **企業の上級幹部、経営幹部職員**（幹部職員のうち、①労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、②自律性の高い意思決定を行う権限を与えられており、③当該企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている者。）
- **家内労働者、商業代理人、住込不動産管理人、家事使用人、個人サービス**（労働法典の特別規定に規定されており、労働法典上の労働時間規制の適用対象外となっている）
- **坑内労働者、農業労働者、海上労働（海洋漁業、商船等）に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業（ガス、電気、国鉄等）で働く労働者**（それぞれ鉱山法典、農村及び海事漁業法典、海上法典等に特別の法規定があり、労働法典上の労働時間規制の適用対象外となっている）
- **緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合には適用除外**となる。例えば、救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復などの場合にインターバル規定の適用除外となる。ただし、この場合、**雇用主は労働監督官に通知する義務**がある。

代償措置

- 1日の11時間の休息時間が確保できなかった場合の措置は、**代替休暇を付与しなければならない**。

罰則

- 1日当たり最低休息時間の規定による義務付けに違反があった場合、罰則が科され、第4級の違警罪となる。最大750€の罰金が、違反の対象となった従業員の数と同数の金額が科される。また、再犯の場合は3,000€加算される可能性がある。

勤務間インターバル（ドイツ）

原則・例外

- 労働時間法 5 条(1)は、1日の勤務終了後に少なくとも11時間の連続した休息時間（Ruhezeit）（勤務間インターバル）を付与しなければならないと規定している。
- 例外として、同法 5 条(2)で、「病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業においては、1か月以内に他の日の連続休息時間を12時間以上にすれば、連続休息時間を10時間まで短縮することができる」と規定している。さらに、5 条(3)では「病院、看護、介護施設においては、呼出待機中の要請による休息時間の短縮は、当該短縮が休息時間の半分以上を超えない場合、他の時間で調整することができる」と規定している（ただし、必ず別の日に短縮した分の埋め合わせをしなければならない。）。
- 労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約/事業所協定/勤務協定により、呼出し待機中の出勤要請を理由とする休息時間の短縮を他の時間で調整することが例外的に認められるが、1日当たりの労働時間が12時間を超える場合は、労働時間の終了直後から少なくとも11時間の休息時間を使用者は付与しなければならない（労働時間法 7 条）

適用除外

- 勤務間インターバルの適用除外となるのは、管理的職員や医長、公勤務機関における部局長（Leiter）等、人事事項について決定権限を持つ幹部等。また、公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者等も、その特殊な勤務形態から一部適用が除外されている。

代替措置等

- 例外が許容されている呼出待機が想定される者（病院そのほか人の治療、介護、看護のための施設に勤務する者）について、インターバル時間を確保できない場合の代替措置として、労働時間法は「他の時間で調整する」と規定している。

罰則

- 使用者が労働時間法で定める規定に違反した場合、その度合いによって最大 3 万€の過料が科されうる。さらに、故意に違反をして労働者の健康等を危険にさらした者や、何度も違反行為を繰り返した者は、最大 1 年の自由刑または罰金刑に処せられる可能性がある（労働時間法 22 条、23 条）

※連邦労働安全衛生研究所（BAuA）の2023年報告によると、2021年時点で、労働者の21%が連続休息時間の短縮を行ったことがあり、16%が定期的（少なくとも月1回）に短縮していた。なお、この回答者は、連続休息時間を短縮しても良いとされる例外職種（医療従事者等）であるかどうかの区別はしていない。

※連続休息時間を短縮した労働者を性別別にみると、男性が17%と女性（15%）よりやや多く、年齢別にみると、15～29歳が18%、30～44歳が17%、55～65歳が14%と若年層がやや高くなっている。

※連続休息時間の短縮割合について、職種別にみると、医療・保健職が31%と高く、次いで社会・文化サービス職が23%、飲食・接客業が22%、警備職が21%となっていた。なお、企業規模による違いは見られなかった。

勤務間インターバル（イギリス①）

原則

- 労働者には**24時間当たり連続11時間以上**、7日間当たり連続24時間以上（または14日間当たり連続48時間以上）の休息を与えることが使用者に義務付けられている。※18歳未満の若年労働者は最低12時間。

※1日当たりの労働時間は最長13時間（24-11=13）となり、これは労働者がオプトアウトにより上限規制の適用が除外される場合にも変わらない。

例外

- 休息期間の短時間化を直接認める規定はないが、**労働協約または労使協約に基づき**、夜間労働、**1日・週当たりの休息時間**、休憩時間について修正もしくは適用を除外することができる（第23条）。
- 適用除外（※次頁参照）や労働協約等による修正等の結果として規制の適用が除外され、本来であれば労働者が休息・休憩を与えられるべき期間に使用者が就業を求める場合には、使用者は可能な限り、**同等の代償休息を付与しなければならない**（24条）。また例外的に、客観的な理由によりこれが困難な場合には、使用者は労働者の安全衛生をはかるため、適切な保護を行わなければならない。

※**規制内容の修正や適用除外について、業務内容や職種等による制限は設けられていない。**

罰則

- 休息期間を含む規則の規定全般について、これに反する場合は犯罪として扱われ、略式起訴（summary conviction）による罰金（法定額の上限まで）または3か月以下の拘禁、もしくは正式起訴（conviction indictment）による罰金（上限なし）または/及び2年以下の拘禁が科され得る（第29条）。検査官（inspector）による検査の妨害や、改善・禁止通告に関する違反等についても、同様の罰則が規定されている。
- 一方、労働者は、使用者が権利の行使を認めなかった場合、事実の発生から原則として3か月以内であれば、雇用審判所に申し立てを行うことができる（第30条）。雇用審判所が申し立てに十分根拠があると判断した場合には、必要に応じて罰金の支払い及び労働者の損失に対する賠償を命じることができる。なお、雇用審判所の命令可能な罰金額の上限は2万ポンドである。

※ 規則において、使用者は週当たりの労働時間の上限、夜間労働および健康診断等の規則の遵守状況を十分に示す記録を、労働者毎に作成し、2年間保持することが義務付けられている（第9条）ものの、休憩や休息はこの範疇に含まれていない。記録に関する具体的な手法等の規定やガイダンス等はなく、日々の就業時間の記録を作成するか否かは使用者に一任されている。

勤務間インターバル（イギリス②）

適用除外

①労働時間が計測されない労働者（年次有給休暇のみ適用）

業務の特殊性から労働の連続時間が計測できないか、あらかじめ定められていない又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合には、週労働時間、夜間労働、**1日当たりの休息時間**、休憩時間、週当たりの休息時間の規定は適用しないことができる（第20条）。

- (a)役員又は自ら方針を決定する権限を有する者 (b)家族労働者
- (c)教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者

②業務の性質により部分的適用除外となる職種（サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時等）（週労働時間・年次有給休暇のみ適用）

次の場合には**1日及び週当たりの休息時間**、休憩、夜間労働の規定は適用しないことができる（第21条）。ただしその場合、使用者は同等の期間の代償休息を与えるか、それが不可能な場合でも適切な保護を与えなければならない（第24条）。

- (a)オフショア労働を含め、職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合
- (b)財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務、特に警備員、管理人、警備会社の場合
- (c)次のようにサービスまたは生産の連続性を保つ必要のある業務
 - (1)病院または類似の施設、居住施設及び刑務所の行方收容、治療、看護の業務（研修医を含む）
 - (2)ドックまたは空港の労働者
 - (3)新聞、ラジオ、テレビ、映画制作、郵便電信、救急医療、消防、市民保護の業務
 - (4)ガス、水及び電気の生産、伝送および供給、家庭廃棄物の収集及び焼却の業務
 - (5)技術的理由から労働を中断できない産業部門 (6)研究開発の業務 (7)農業 (8)都市の定期的運輸サービスにおいて乗客の輸送を行う労働者
- (d)業務の急増が予測できる場合
 - (1)農業 (2)観光旅行業務 (3)郵便業務
- (e)労働者の業務が以下によって影響を受けた場合
 - (1)使用者の管理能力を超える異常な予知ができない状況 (2)使用者が可能な措置を講じても結果を回避できない例外的な出来事
 - (3)災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている状況
- (f)鉄道輸送の従事者について
 - (1)業務が断続的である場合 (2)旅客鉄道において労働時間が費やされる場合 (3)輸送の時間割に従い、その継続性、規則性の確保に関する業務の場合

③交替制労働、清掃など（業務が断片的）（休息の適用除外）

次の場合には**1日及び週当たりの休息期間**の規定を適用除外することができる（第22条）。ただしその場合、使用者は同等の期間の代償休息を与えるか、それが不可能な場合でも適切な保護を与えなければならない（第24条）。

- (a)交替制労働の運営にあたり、その都度労働者の勤務割が変わり、勤務の終了と次の勤務の開始との間に1日の休息期間や週休が取れない場合
- (b)清掃員の業務のように労働時間が当日の全般にばらつく場合

④移動労働者（第18条の適用除外業種に該当しない者）（夜間労働、休憩・休息の適用除外）

移動労働者のうち、第18条で適用除外業種として列挙されている民間航空、車両による乗客・貨物輸送、国境をまたぐ鉄道輸送の乗務員に該当しない者については、夜間労働ならびに休憩・休息に関する規定が除外される（第24A条）。ただし、上記第21条(e)の各種状況による影響下にある場合を除いて、「十分な休息」（adequate rest）を得る権利を有する。ここでの十分な休息は、疲労や不定期な勤務形態を原因として自らや同僚その他に怪我を引き起こさない程度の、十分な長さのかつ連続した定期的な休息と定義されている。

勤務間インターバル制度に関する現行規定①

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2～4 （略）

労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、1の基本的考え方を踏まえつつ、労働者と十分に話し合うとともに、経営者の主導の下、次に掲げる措置その他の労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

ト 終業及び始業の時刻に関する措置

(ロ) 勤務間インターバル 勤務間インターバル(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。以下同じ。)は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第四十一条の二 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

勤務間インターバル制度に関する現行規定②

一般の労働者、医師、自動車運転者に対する時間外労働規制、勤務間インターバルの比較

		時間外労働の上限【月】 ※臨時的な特別の事情がある場合	時間外労働の上限【年】 ※臨時的な特別の事情がある場合	勤務間インターバル
一般の労働者		▶ 複数月平均80時間以下 ▶ 単月100時間未満 ※ 休日労働を含む。 ※ 1か月45時間を超える時間外労働は年6か月まで 【労働基準法】	▶ 720時間以下 ※ 休日労働を含まない 【労働基準法】	▶ 努力義務 ※ 時間について言及なし 【労働時間等設定改善法】
医師	A水準	▶ 単月100時間未満 ※ 休日労働を含む ※ 医師による面接指導を行った場合には月100時間以上の時間外・休日労働をさせることができる 【労働基準法(水準は労基則)】	▶ 960時間以下 ※ 休日労働を含む	▶ 24時間以内に9時間 ▶ 46時間以内に18時間 (宿日直許可のない宿日直に従事させる場合に限る。) ※ 時間外労働が年720時間または月45時間を超える月数が1年について6か月を超えることが見込まれる場合に限り ※ A水準では努力義務、連携B・B・C水準では義務 ※ 医師が勤務間インターバル中に緊急業務に従事した場合は、その時間に相当する代償休息付与が必要 【医療法(水準は医療法施行規則)】
	連携B・B水準		▶ 1860時間以下 ※ 連携Bでは通算1860時間以下、各院では960時間以下 ※ 休日労働を含む	
	C水準		▶ 1860時間以下 ※ 休日労働を含む 【労働基準法(水準は労基則)】	
自動車運転の業務		▶ 規定なし	▶ 960時間 ※ 休日労働を含まない 【労働基準法】	▶ 継続11時間以上とするよう努めることを基本とし、9時間が下限 ※ 宿泊を伴う長距離運送の場合、8時間下限が週2回まで可。その場合、運行終了後12時間以上を確保 【改善基準告示】

2 労働からの解放に関する規制

(3) 勤務間インターバル

抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要があると考える。企業に勤務間インターバル制度の導入を求める場合に、具体的にどのような内容の制度を求めるかについては、例えば、

- ・ 勤務間インターバル時間として11時間を確保することを原則としつつ、制度の適用除外とする職種等の設定や、実際に11時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等について、多くの企業が導入できるよう、より柔軟な対応を法令や各企業の労使で合意して決めるという考え方
- ・ 勤務間インターバル時間は11時間よりも短い時間としつつ、柔軟な対応についてはより絞ったものとする考え方
- ・ 規制の適用に経過措置を設け、全面的な施行までに一定の期間を設ける考え方

等が考えられる。いずれにしても、多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましいと考えられる。勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置については、健康・福祉確保措置の一環として実施される健康観察や面接指導等といった事後措置を目的としたモニタリングではなく、代償休暇など労働からの解放を確保するものであることが望ましいとの考え方や、代替措置によることが可能な回数について各事業場の労使協議で上限を設定するという考え方が示された。

また、義務化の度合いについても、労働基準法による強行的な義務とするという考え方、労働時間等設定改善法等において勤務間インターバル制度を設けることを義務付ける規定や、勤務間インターバルが確保できるよう事業主に配慮を求める規定を設けるという考え方、これらと併せて労働基準法において勤務間インターバル制度を就業規則の記載事項として位置付け行政指導等の手法により普及促進を図るという考え方、現行の抽象的な努力義務規定を具体化するという考え方等が示されており、様々な手段を考慮した検討が必要と考えられる。

つながない権利

つながらない権利

- 情報通信技術による常時アクセス可能性からの労働者の保護の文脈で論じられるのが、いわゆる「つながらない権利」の問題である。諸外国ではフランスにおいて、2016年の労働法典改正により、法制化がなされている。

	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スペイン	イタリア	ベルギー	アメリカ
制度有無		なし	あり (労働法第L2242-17条)	なし	あり (デジタル切断権、組織法3/2018 第88条)	あり (法律第81/2017号の第19条「自営業者を保護し、ICTベースのモバイル作業を規制するための新しい規則」)	あり (経済成長社会結束強化法)	なし
制度の内容 議論の状況	・2021年1月、欧州議会は「つながらない権利に関する欧州委員会への勧告に係る決議」を採択。	・現時点で法制化されていないが、無給の時間外労働に対する問題意識は、労組などの間で強い。	・従業員は勤務時間外に電子メール等に返信しなくてよい権利を持つことが法定されている。 ・従業員が50名以上の企業において、つながらない権利の在り方等は「労使で協議する事項」として法定化されている。 ・企業側にはつながらない権利に関する取り決めを策定する義務は課されていない。	・以下2つの理由から立法処置の必要性自体について懐疑的な立場が示されている。 ①労働者にはそもそも労働時間外の自由時間においては使用者等からのアクセスに応じる義務はなく、また使用者は自由時間中の労働者に労務提供を求めてはならないことについて配慮義務(民法典241条第2項)を負っており、その意味では労働者の「つながらない権利」は法的には既に保障されているといえる。 ②使用者や顧客等からの常時アクセス可能な状態からどのような組織的・技術的措置を用いて労働者を保護するかは、優れて各事業所の実情に応じて決定されるべき問題であり、個々の事業所レベルの判断に委ねるのが適切。 ・労働4.0白書は、「つながらない権利」に関しては、労働者はそもそも自由時間中においては使用者のために常時アクセス可能な状態にいることを義務づけられていないことを理由に「法律上、何らかの措置を講じるべき必要性は認められていない」としている。	・リモートワークや在宅勤務をする者に、つながらない権利、休息、休暇、休日、個人と家族のプライバシーの権利が規定された。 ・この権利の実施は労働協約又は企業と労働者代表との協定に委ねられ、使用者は労働者代表の意見を聞いて社内規程を策定しなければならない。この規程は「つながらない権利」の実施方法、IT疲労を防止するための訓練と啓発を定めなければならない。 ・在宅勤務者は勤務時間外にデジタル接続を切断する権利を持つ。	・使用者と個別労働者との合意によりスマートワークを導入することが規定されており、この個別合意は作業遂行方法、休息時間を定めるとともに、労働者が作業機器につながらないことを確保する技術的措置を定める。 ・自営業者は会社のデバイスから切断する権利を持つ。専門家(弁護士等)やクライアントと雇用契約を結ぶ自営業者が対象。	・安全衛生委員会の設置義務のある50人以上の企業において、同委員会でデジタルコミュニケーション機器の利用とつながらない選択肢について交渉する権利を与えている。もっとも、厳密な意味での「つながらない権利」を規定しているわけではない。	・ニューヨーク州で条例化の試みがあったが、経営団体の反対で実現しておらず、法制化の動きはない。

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」(労働政策研究報告書No.219・2022年)、独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—」(労働政策研究報告書No.282・2024年)、総務省(2021年)「ウィズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」、山本陽大「第4次産業革命と労働法政策」(労働政策研究報告書No.209・2022年)、を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

- 勤務時間外や休日の社内連絡（メール・チャット・電話等）に関するルールについて、「特段ルール等は整備しておらず、現場に任せている」が36.8%と最も多くなっている。一方、「勤務時間外や休日には、災害時等の緊急連絡を除いて連絡しないこととしている」が29.4%、「翌営業日に対応が必要など、急を要する業務に関する連絡のみ認めている」が27.1%等、勤務時間外や休日の社内連絡に関するルールを決めている企業もある。

勤務時間外や休日の社内連絡に関するルール

(n=3,441、MA、単位=%) (n=3,245、MA、単位=%)

勤務時間外や休日の社内連絡に関するルール	単純集計	ウエイトバック集計*
特段ルール等は整備しておらず、現場に任せている	36.7%	36.8%
勤務時間外や休日には、災害時等の緊急連絡を除いて連絡しないこととしている	29.6%	29.4%
翌営業日に対応が必要など、急を要する業務に関する連絡のみ認めている	26.5%	27.1%
急を要する業務に関しないものでも連絡が取れるようにしている	16.8%	16.0%
勤務時間外や休日には、社内システムにアクセスさせないようにしている	2.2%	1.9%
その他のルールを設定している（※）	1.4%	1.2%
無回答	4.2%	4.1%

※その他のルールを設定しているの具体的な回答（一部抜粋）

- ・LINEやグループチャットツールを利用して連絡
- ・緊急連絡網を整備（一斉メール等）
- ・時間を固定して緊急時以外は連絡禁止としている

*ウエイトバック集計：回収されたサンプルを母集団の構成（業種）に合わせるために、令和3年経済センサスの業種別割合を基にサンプルに重みづけをして集計したもの

- 勤務時間外の社内連絡について、「勤務時間外や休日に連絡はなかった」が56.1%と最も多い一方、「出社せず通信機器等で対応した」が23.4%、「出社してまたは取引等に出向いて対応した」が8.9%となっている。また、勤務時間外の社内連絡について、「できれば対応したくないが、やむを得ない」が8.2%、「対応したくない」が38.0%となっている。

勤務時間外の社内連絡への対応

(n=3,000、
SA、単位=%)

勤務時間外の社内連絡への対応	割合
出社してまたは取引先等に出向いて対応した	8.9%
出社せず通信機器等で対応した	23.4%
対応しなかった	14.5%
勤務時間外や休日に連絡はなかった	56.1%

勤務時間外の社内連絡についてどのように考えるか

(n=3,000、
SA、単位=%)

勤務時間外の社内連絡についてどのように考えるか	割合
積極的に対応したい	0.4%
できれば対応したくないが、やむを得ない	8.2%
対応したくない	38.0%
その他（※）	53.5%

※その他の具体的な回答（一部抜粋）

- ・ 案件の重要度によって対応要否が分かれる
- ・ 勤務時間外に連絡が来ることがないため分からない
- ・ 対応する・しないの裁量があるため対応しなくてよい

- 休日の業務連絡への対応状況別に時間外の業務連絡に対応したいかどうかについてクロス集計すると、「対応しなかった」「勤務時間外や休日に連絡はなかった」と回答する労働者のうち、時間外の業務連絡に「対応したくない」と回答する割合は、いずれも65%を超えている。
- 一方で、「出社してまたは取引先等に出向いて対応した」「出社せずに通信機器等で対応した」と回答した労働者のうち、時間外の業務連絡に「できれば対応したくないが、やむを得ない」と回答する者の割合はいずれも50%を超えている。

休日の連絡に対する対応状況時間外の業務連絡に対応したいか

(SA、単位=%)

	積極的に対応したい	できれば対応したくないが、やむを得ない	対応したくない	その他	
出社してまたは取引先等に出向いて対応した	34.3%	51.1%	14.2%	0.4%	(n=268)
出社せず通信機器等で対応した	13.3%	63.6%	23.0%	0.1%	(n=701)
対応しなかった	3.7%	27.8%	68.3%	0.2%	(n=435)
勤務時間外や休日に連絡はなかった	4.2%	28.6%	66.8%	0.5%	(n=1682)

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抜粋）

オ 長時間労働対策

テレワークについては、業務の効率化に伴い、時間外労働の削減につながるというメリットが期待される一方で、

- ・ 労働者が使用者と離れた場所で勤務をするため相対的に使用者の管理の程度が弱くなる
- ・ 業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずる

といったおそれがあることに留意する必要がある。

このような点に鑑み長時間労働による健康障害防止を図ることや、労働者のワークライフバランスの確保に配慮することが求められている。

テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。

（ア）メール送付の抑制等

テレワークにおいて長時間労働が生じる要因として、時間外等に業務に関する指示や報告がメール等によって行われることが挙げられる。

このため、役職者、上司、同僚、部下等から時間外等にメールを送付することの自粛を命ずること等が有効である。メールのみならず電話等での方法によるものも含め、時間外等における業務の指示や報告の在り方について、業務上の必要性、指示や報告が行われた場合の労働者の対応の要否等について、各事業場の実情に応じ、使用者がルールを設けることも考えられる。

（イ）システムへのアクセス制限

テレワークを行う際に、企業等の社内システムに外部のパソコン等からアクセスする形態をとる場合が多いが、所定外深夜・休日は事前に許可を得ない限りアクセスできないよう使用者が設定することが有効である。

（ウ）時間外・休日・所定外深夜労働についての手続

通常のオフィス勤務の場合と同様に、業務の効率化やワークライフバランスの実現の観点からテレワークを導入する場合にも、その趣旨を踏まえ、労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定することも有効である。この場合には、労使双方において、テレワークの趣旨を十分に共有するとともに、使用者が、テレワークにおける時間外等の労働に関して、一定の時間帯や時間数の設定を行う場合があること、時間外等の労働を行う場合の手続等を就業規則等に明記しておくことや、テレワークを行う労働者に対して、書面等により明示しておくことが有効である。

2 労働からの解放に関する規制

(4) つながらない権利

欧州等では、「つながらない権利」を行使したことや行使しようとしたことに対する不利益取扱いの禁止、使用者が労働者にアクセス可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施（より具体的には労使交渉の義務付け）等を内容とした、「つながらない権利」が提唱されている。例えば、「つながらない権利」を法制化しているフランスの例を見ると、具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、その内容は企業によって様々であるが、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を作成することが使用者に義務付けられている。

勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要となる。このような話し合いを促進していくための積極的な方策（ガイドラインの策定等）を検討することが必要と考えられる。

4

年次有給休暇

年次有給休暇制度

現行制度の趣旨・要件等

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

○要件・効果

- ①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
 - ②全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
- その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。
なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

[参考] 年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（左記参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

継続勤務年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○取得単位

原則 : 1日単位

半日単位(労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能)

例外 : 時間単位(労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能(労使協定の定めが必要))

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求(労基法第39条第5項)

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休(労基法第39条第6項)

: 労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定(労基法第39条第7項)* 平成30年改正により新設(平成31年4月施行)

: 年次有給休暇が年10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。(労基則第24条の6)

○不利益取扱いの禁止(労基法附則第136条)

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

年次有給休暇中の賃金

年次有給休暇中の賃金について

- 年休期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

① 平均賃金

② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金、

③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額^①の30分の1に相当する額 のいずれかを支払わなければならないものとされている（労基法39条9項）。

なお、これらのいずれを選択した場合でも月給により算定した額がそれを上回っている場合には、通常の出勤をしたものとして月給を支給すれば足りるとされ、計算の簡素化が図られている。この年休期間中の賃金は、同条の趣旨に照らし、形式的に支払われているだけでなく、実質的に労働者に支給されるものでなければならない。

- 第39条第9項の趣旨は、休暇を取得する労働者に賃金面での不利益を負わせないことで、休暇の保障を確実にすることにある。このことから、本条に基づく年休手当請求権は、年次有給休暇の主たる効果である労働義務の消滅に付随して発生する権利と解される。

労基法(抄)

第39条 (略)

②～⑧ (略)

- ⑨ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第四十条第一項に規定する標準報酬月額の三十分の一に相当する金額(その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。)又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

年次有給休暇の1日あたりの賃金イメージ

(基本給：日給1万5千円、月の所定労働日数：20日、直近3カ月の暦日数：92日、直近3カ月の労働日数：60日)

① 平均賃金： $15,000円 \times 60日 \div 92日 = \underline{9782.60円}$ (> 最低保障額 $15,000円 \times 60日 \div 60日 \times 0.6 = 9,000円$)

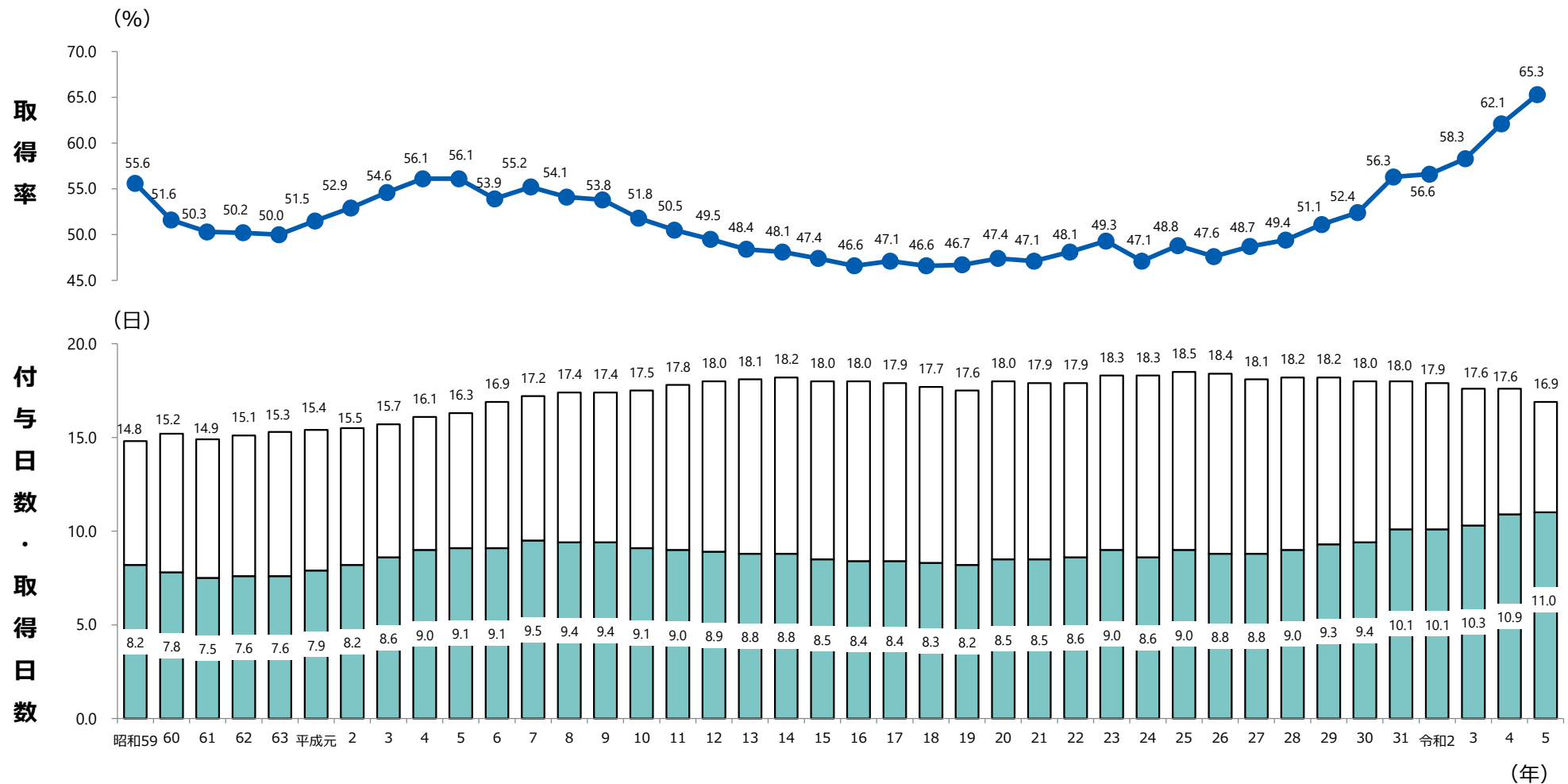
② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金：15,000円

③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額^①の30分の1に相当する額
： $300,000円 \div 30 = \underline{10,000円}$

※東京都 令和6年度保険料額表より

年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和5年の年次有給休暇の取得率は65.3%と、前年より3.2ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、政府目標である70%は未達成の状況である。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成18年以前の調査対象: 「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」

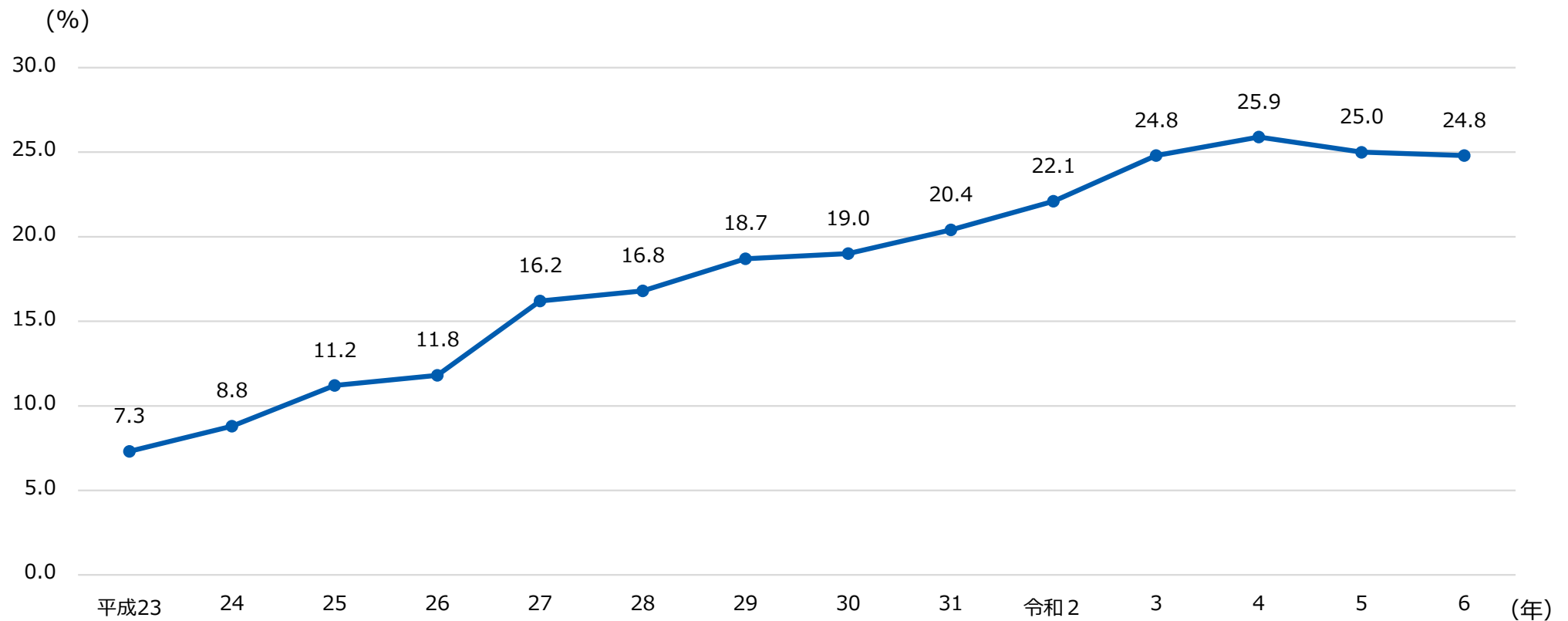
平成19年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の民間法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、令和6年に24.8%となっており、上昇傾向にある。

時間単位の年次有給休暇制度導入率（企業別）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（注）平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。
時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

年次有給休暇の取得率（業種別・企業規模別）

		2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績
調査計		56.3%	56.6%	58.3%	62.1%	65.3%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	63.9%	63.9%	58.0%	63.5%	71.5%
	建設業	44.9%	53.2%	53.2%	57.5%	60.7%
	製造業	64.1%	61.6%	62.6%	65.8%	70.4%
	電気・ガス・熱供給・水道業	76.8%	73.3%	71.4%	73.7%	70.7%
	情報通信業	64.0%	65.1%	63.2%	63.5%	67.1%
	運輸業、郵便業	56.5%	55.1%	59.5%	59.1%	62.2%
	卸売業、小売業	44.7%	48.6%	49.5%	55.5%	60.6%
	金融業、保険業	61.2%	57.3%	56.8%	63.4%	65.4%
	不動産業、物品賃貸業	52.5%	58.3%	55.5%	61.3%	62.4%
	学術研究、専門・技術サービス業	63.2%	58.3%	60.7%	64.2%	65.7%
	宿泊業、飲食サービス業	41.2%	45.0%	44.3%	49.1%	51.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	46.7%	51.9%	53.2%	62.3%	63.2%
	教育、学習支援業	46.4%	48.6%	50.1%	54.4%	56.9%
	医療、福祉	53.4%	58.0%	60.3%	65.3%	66.8%
	サービス業(他に分類されないもの)	54.2%	58.5%	61.3%	65.4%	71.1%
企業規模別	1,000人以上	63.1%	60.8%	63.2%	65.6%	67.0%
	300～999人	53.1%	56.3%	57.5%	61.8%	66.6%
	100～299人	52.3%	55.2%	55.3%	62.1%	62.8%
	30～99人	51.1%	51.2%	53.5%	57.1%	63.7%

時間単位の年次有給休暇制度導入率（業種別・企業規模別）

		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
調査計		22.1%	24.8%	25.9%	25.0%	24.8%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	23.3%	20.9%	22.5%	23.7%	26.8%
	建設業	24.0%	22.4%	25.5%	18.4%	22.2%
	製造業	16.1%	23.6%	21.7%	26.4%	24.9%
	電気・ガス・熱供給・水道業	33.2%	40.2%	37.2%	47.4%	44.4%
	情報通信業	27.4%	29.4%	27.8%	32.5%	27.6%
	運輸業、郵便業	2.8%	9.1%	9.7%	12.1%	10.5%
	卸売業、小売業	23.1%	18.5%	21.7%	18.1%	18.2%
	金融業、保険業	35.2%	42.8%	40.7%	41.8%	55.4%
	不動産業、物品賃貸業	20.6%	24.2%	32.6%	29.4%	24.4%
	学術研究、専門・技術サービス業	38.5%	32.7%	41.7%	36.0%	35.8%
	宿泊業、飲食サービス業	10.8%	15.9%	13.6%	7.6%	8.9%
	生活関連サービス業、娯楽業	16.3%	20.1%	15.9%	14.9%	20.1%
	教育、学習支援業	44.2%	46.9%	49.6%	47.8%	43.2%
	医療、福祉	37.9%	41.6%	45.3%	42.5%	38.5%
	サービス業(他に分類されないもの)	11.4%	15.7%	14.9%	14.9%	17.8%
企業規模別	1,000人以上	29.4%	36.7%	34.1%	39.2%	37.3%
	300～999人	28.4%	31.1%	33.5%	35.7%	36.0%
	100～299人	22.4%	29.5%	24.7%	27.2%	29.7%
	30～99人	21.1%	22.3%	25.2%	22.8%	21.7%

Ⅱ．各個別分野における規制改革

Ⅱ．賃金向上、人手不足対応

2 働き方・人への投資

オ 時間単位の年次有給休暇制度の見直し

【令和7年度結論】

＜基本的考え方＞

労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第4項では、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ること等のため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年5日以内に限り、時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を与えることを認めている。この制限によって、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇の本来の趣旨が阻害されないようにしている。一方、労働者によっては、治療のための通院や子供の学校行事の参加、家族の介護など労働者の様々な事情に応じて時間単位年休を利用する者も存在し、通院等のために時間単位年休を活用しようとする労働者について、時間単位年休を年5日分使い切っている場合には、1日又は半日単位で年次有給休暇を取得することとなり、結果的に早期に年次有給休暇を全て取得してしまう等の指摘もある。また、子の看護等休暇等は法律で保障された労働者の権利であり、時間単位で利用することもできるにもかかわらず、無給の休暇となる場合は取得する分だけ収入が減少することから、時間単位年休のより柔軟な利用を希望する声もある。

このような現状を踏まえ、年次有給休暇の本来の趣旨と、仕事と生活の両立の観点の双方から時間単位年休制度の見直しについて検討する必要がある。

以上の基本的考え方に基づき、以下の措置を講ずるべきである。

＜実施事項＞

厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位年休制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会において検討し、結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性（年齢、性別、業種、階層、家族構成）ごとの傾向も踏まえて検討する。

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

(5)－1 使用者の時季指定義務の日数（現行5日間）や時間単位の年次有給休暇の日数（現行5日間）の変更等

使用者の時季指定義務については、働き方改革関連法の制定当時、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえて導入されたものである。こうした趣旨から考えれば、使用者の時季指定義務の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。

時間単位の年次有給休暇については、2008年（平成20年）の労働基準法の改正当時、年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移しており取得促進が課題となっていた一方、時間単位による年次有給休暇の取得の希望も見られたことから、年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするために導入されたものであるが、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の本来の趣旨から考えれば、時間単位の年次有給休暇の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。一方で、時間単位の年次有給休暇については労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であるという側面があることにも留意が必要である。

(5)－2 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法

欧州と比較して我が国の労働者に長期休暇・バカンスのニーズがどの程度あるのか、計画的な長期間の年次有給休暇付与が労働者にとって望ましいのか、祝祭日を含めた我が国の労働者の休み方等も踏まえてどうなのかといった点を含め、年次有給休暇の在り方について、中長期的な検討が必要である。

(5)－3 1年間の付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者に関する、残りの期間における労働日と時季指定義務の関係についての取扱いの改善

当該付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対してまで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることから、取扱いを検討することが必要である。

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

(5)－4 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている3つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性

年次有給休暇期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

- (1) 労働基準法第12条の平均賃金
- (2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- (3) 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法（大正11年法律第70号）上の標準報酬月額¹の30分の1に相当する額

のいずれかを支払わなければならないものとされている（労働基準法第39条第9項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。