労働条件分科会（第212回）	資料 No.2－2
令和8年10月14日	

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

（勤務間インターバル制度、「つながらない権利」の在り方、労働時間の把握）

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

勤務間インターバル制度

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

第204回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に第204回以降のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

これまでの議論の主な意見の整理（勤務間インターバル制度）

（労働者側）

- 労働者の健康を確保し、日々働きがいをもって働き続けられるようにするため、必要十分な睡眠時間を含めた生活時間の確保が重要である。

- 労働者の生活時間の確保はもとより、リ・スキリングを含む能力開発を促進するという意味でも、しっかりと休みを取れるよう労働からの解放規制の強化が必要ではないか。

- 2019年４月から、労働時間等設定改善法に基づく努力義務化が図られているが、勤務間インターバル制度の導入率は6.9%にとどまっているのが実態であり、これまでの取組の延長線上では、大幅な導入の増加は難しいと考える。法律による義務化という一段上の措置を講じていくべき。

- 諸外国のインターバル制度では11時間が原則であることも踏まえ、11時間のインターバルを義務化する方向で検討すべき。

- やむを得ない場合に例外措置や代替措置を認めることを前提にして規制内容を検討することにより、結果的に実効性がない制度となってしまっては本末転倒。勤務間インターバル制度をより多くの労働者に広げていくためには、代替措置等の例外は限定的なものとすべき。

- 勤務間インターバル制度は、過労死等を生じさせないための歯止めになり得るものであり、実効性のある導入促進のためには、法律での義務化を図って企業規模や業種にかかわらずに労働者の休息時間を保障していくということが重要。

- 制度を導入していない企業の多くが超過勤務がないからという理由を挙げていることを考えると、導入割合が低いことは義務化が難しい理由にはならないのではないか。

第204回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に第204回以降のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

これまでの議論の主な意見の整理（勤務間インターバル制度）

（使用者側）

- 現行の努力義務の下で、各社では労使で話し合い、例外事由や代償措置、制度の適用範囲等のあり方が各企業の実態に応じて様々な制度を導入してきたところであり、制度の検討に当たっては、原則11時間というような画一的な規制には反対。既に導入している企業の多様な方法を認める方向で検討すべき。

- 現状、勤務間インターバル制度の企業における運用実態は様々である中で、画一的に制度を導入する、義務化していくということは、労使の自治を脅かしかねない話になるのではないかと懸念。

- 災害時対応だけではなく、やむを得ないトラブル等にも対応できるような柔軟な制度とすべき。受注型の企業や下請企業で突発的に業務が発生する状況も考慮が必要。

- 初めから罰則付きではなく、猶予期間や経過措置を設け、まずは周知徹底や助成金の活用促進をしていきながら、段階的に制度導入を進めるべき。

- 時間外労働の上限規制によって長時間労働が制限されており、現時点での一律での義務化は時期尚早。過労死等防止対策大綱の「導入している企業割合を15%以上とする（令和10年度まで）」という目標達成に全力を尽くすべき。

- 現在、先行して制度導入している約６割の企業の多くは、社内上のルールとして努力義務的な扱いをしていたり、インターバル時間が割り込むことを厳格に禁止していない例が多く、決して厳格な制度ではないという実態がある。インターバル時間を割り込んだときの措置が、次の時間は労働を禁止するといった厳格な内容でなければ、業務上の困難は発生しにくいと思う。

- 中小企業の多くはサプライチェーンの下層に位置し、他律性が高いことから、発注元の急な要請への対応に伴う突発的な業務など、自社での業務コントロールが難しい場面が多いのが現状であり、その場合の代替要員の確保が困難である中で、現状では一律に勤務間インターバルの対応を求めることは困難であり、中小企業の理解を得ることは難しい。

第204回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に第204回以降のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

これまでの議論の主な意見の整理（勤務間インターバル制度）

（公益）

- 現時点で最も多くの割合の企業が導入している翌日の始業・終業時刻の後ろ倒しは、労働者のワーク・ライフ・バランスにマイナスとなることから、義務化の検討とあわせて、他の望ましい方法について周知することが必要。

- 勤務間インターバル制度の労働基準法への導入と義務化が適切と考えるが、実現は容易ではないことも理解。一方、現行の法規定を前提とした周知には限界があるところ、労働時間等設定改善法に規定を残すにしても、単独の条項に独立させることや、勤務間インターバルの時間数の目安を法律上示すなどの対応が望まれる。

- 現在の労働時間等設定改善法における書きぶりでは行政が周知・啓発を行っても限界があり、何らかの強化をすることが必要。現行の抽象的な努力義務の具体化や配慮義務化といった形でアプローチするという選択肢もあり得る。

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）

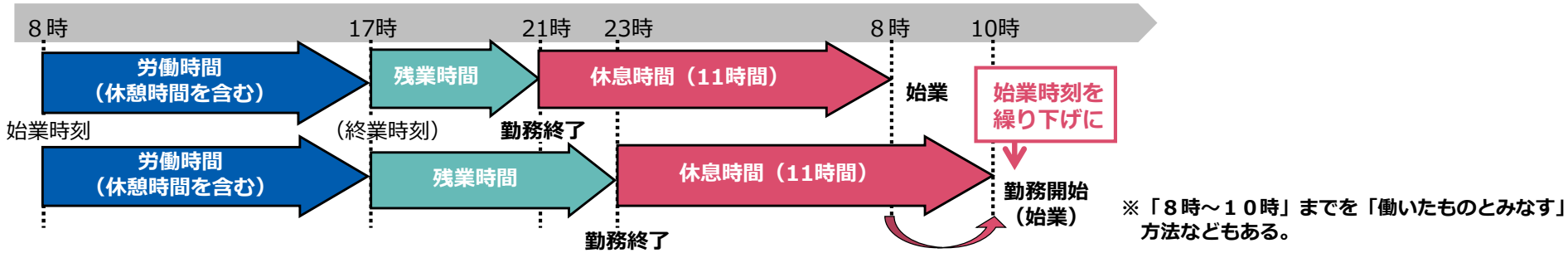
注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

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に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

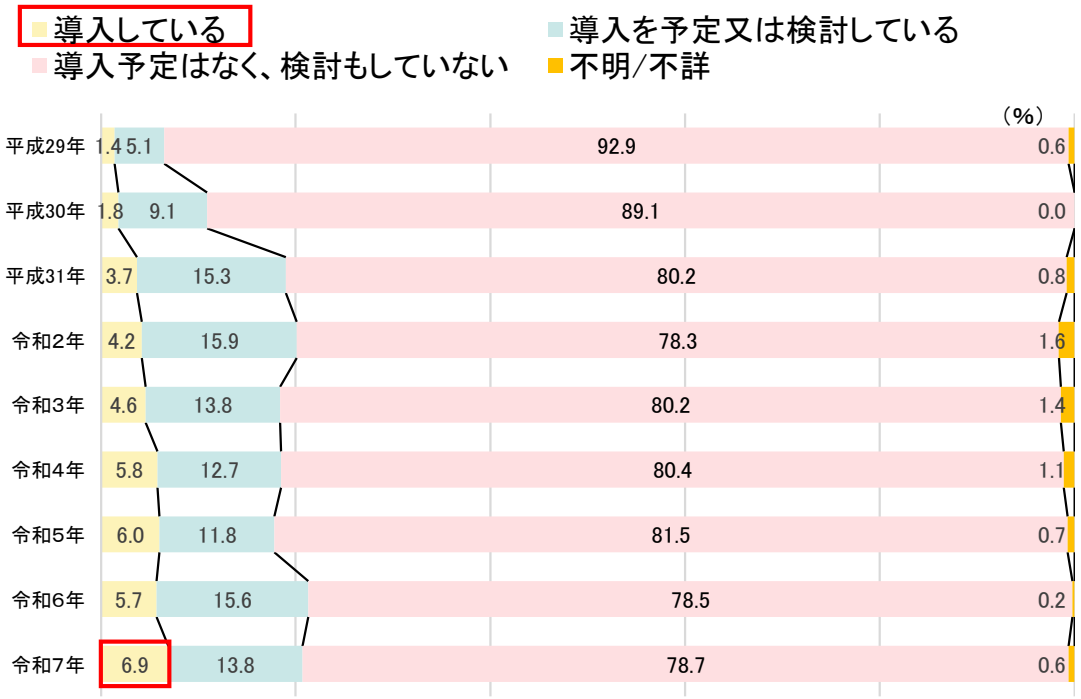
導入マニュアル（全業種版）

リーフレット

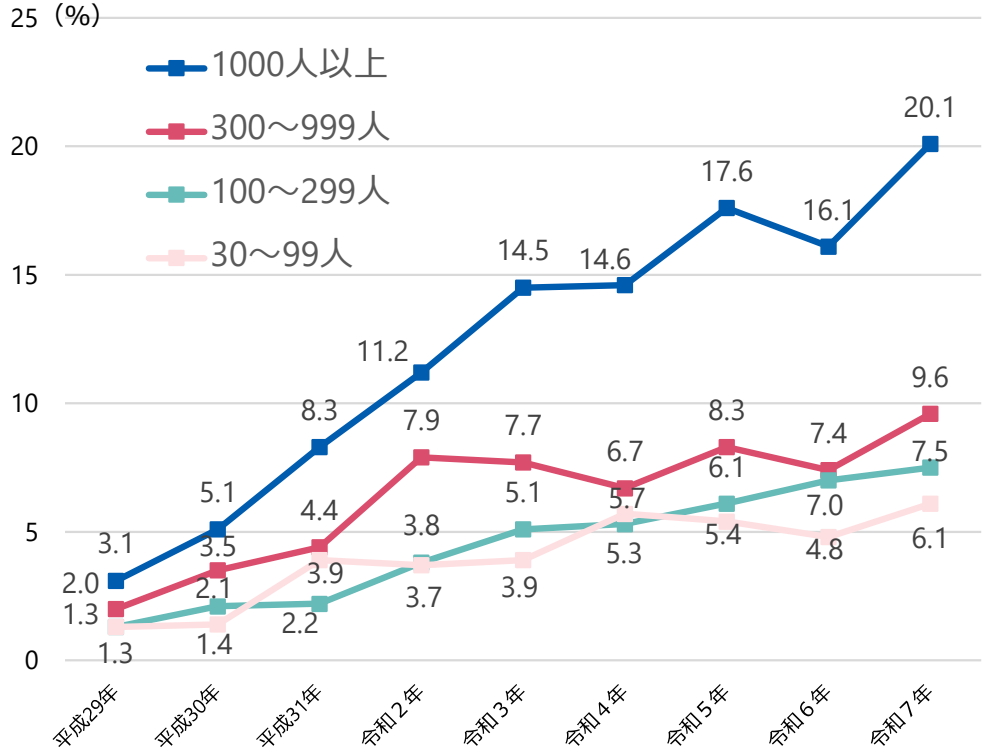
勤務間インターバル制度の導入状況等

第204回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.2を更新

勤務間インターバルの導入状況



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



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７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なため	8.5%	20.3%	16.3%	13.4%	6.1%
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	9.4%	21.0%	15.9%	13.7%	7.2%
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%	23.2%	17.1%	13.4%	6.2%
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	57.3%	42.2%	50.7%	59.1%	57.8%
その他	5.6%	16.6%	8.4%	5.0%	5.3%
当該制度を知らなかったため	19.9%	4.6%	11.1%	10.3%	23.9%

（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営企業

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に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、労動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る ※　Ａ水準では努力義務、連携Ｂ・Ｂ・Ｃ水準では義務 ※　C-1水準を臨床研修医に適用する場合は別途規定あり。 ※　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 ※　トラック運転者については、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】

勤務間インターバル制度に関する実態調査　概要

第204回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.2

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。

企業

設定している勤務間インターバル時間数（産業別）

クロス集計

第204回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.2

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。

企業

設定している勤務間インターバル時間数（企業規模別）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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。

企業

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）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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	-	-

企業

クロス集計

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）

第204回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.2

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

企業

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

クロス集計

第204回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.2

（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

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）

第204回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2

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	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		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	-	27.5	15.7
	製造業	100.0	43.6（100.0）	（81.2）	（1.7）	（17.1）	23.6	7.2	6.9	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	14.9
	卸売業，小売業	100.0	36.3（100.0）	（92.6）	-	（7.4）	7.6	24.2	6.3	25.6
	金融業，保険業	100.0	23.8（100.0）	（100.0）	-	-	35.2	7.0	11.9	22.1
	不動産業，物品賃貸業	100.0	67.1（100.0）	（53.8）	-	（46.2）	2.6	-	2.6	27.7
	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	25.9
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	40.4（100.0）	（100.0）	-	-	2.5	-	10.0	47.1
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	30.6（100.0）	（100.0）	-	-	60.6	-	-	8.7
	教育，学習支援業	100.0	51.5（100.0）	（13.8）	（86.2）	-	-	-	4.0	44.5
	医療，福祉	100.0	19.4（100.0）	（100.0）	-	-	17.5	17.5	2.3	43.4
	複合サービス事業	100.0	61.0（100.0）	（28.7）	-	（71.3）	-	-	21.6	17.5
	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	27.3

＊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した場合の労働時間・割増賃金の取扱い（企業規模別）

クロス集計

第204回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2

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	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		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。

企業

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

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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

企業

勤務間インターバル制度を導入した効果（産業別）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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

企業

勤務間インターバル制度を導入した効果（企業規模別）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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

労働者

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）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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）

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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）

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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（回数を整数値で回答）	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)						
	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。

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

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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。

労働者

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）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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。

労働者

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）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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。

労働者

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）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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ことが「不明」の労働者を含む。

労働者

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）

クロス集計

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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ことが「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

第204回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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。

労働者

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

クロス集計

第199回労働政策審議会
労働条件分科会資料No.2

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。

勤務間インターバル制度導入事例①

有限会社 奥州秋保温泉蘭亭（全従業員数：89 名（2024年3月現在））

<業種> 宿泊業（旅館）

<導入している勤務間インターバル制度>

- **適用対象：** 全従業員（管理職を含む）
- **インターバル時間数：** 11時間
- **インターバルを確保できなかった場合の対応**：所属長との話し合いのもと、翌日の始業時刻をずらしている。
- **適用除外となるケース**：災害・その他避けることができない場合（繁忙期など）

<制度の導入による効果>

- 勤務間インターバル制度の導入と併せて、業務の効率化も実施したため、時間外労働が減少し、従業員のワーク・ライフ・バランスの確保に寄与。
- 勤務間インターバル制度を導入することにより、働く者の権利を再確認でき、従業員も労働時間を意識して業務を行うようになりました。

日の出屋製菓産業 株式会社（全従業員数：341名（2022年4月現在））

<業種> パン・菓子製造業（米菓製造・販売業）

<導入している勤務間インターバル制度>

- **適用対象：** 全従業員
- **インターバル時間数：** 9時間
- **インターバルを確保できなかった場合の対応**：制度の理解を促し、ルールを守れるよう対策を検討。人事評価にも紐付く内容のため、所属部署の上司にも事実を共有し、各部署・チーム単位で改善策を考えてもらう。
- **適用除外となるケース**：原則として適用除外の規定は設けていない（機械の故障や催事の搬入・撤収時に、インターバル時間の確保ができないことがあったが、都度対策を検討し予防措置を講じている）

<制度の導入による効果>

- 全従業員のインターバル時間を確保するために情報伝達や知識共有が進み、少しずつチームの中でカバーし合う体制に変わってきている。属人化の解消に注力しており、人材育成にもつながった。
- 制度導入企業は同業では少ないので、採用や取引先開拓で優位性を感じることもある。

（出典）厚生労働省「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」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導入事例②

北陸コンピュータ・サービス株式会社（全従業員数：約600名（2019年12月現在））

<業種> 情報サービス業

<導入している勤務間インターバル制度>

- **適用対象：** 全従業員（管理職・非正規雇用社員を含む）
- **インターバル時間：** 10時間
- **インターバルを確保できなかった場合の対応**：インターバル時間と次の所定労働時間（基本的には８時45分から17時30分）が重複する部分を働いたものとみなす。
- **適用除外となるケース**：客先常駐の従業員の場合、客先の従業員の退社後にシステムの入替作業を行うケース（別途休息を確保する対応を図っている）

<制度の導入による効果>

- 若手従業員の離職低下につながったのではないかと感じている。
- 人事担当部門が他部署の従業員と話すなかでは「会社側が休める環境をつくってくれた」という声も聞こえている。

ソフトバンク株式会社（全従業員数：約17,100名（2019年3月現在））

<業種> 通信事業

<導入している勤務間インターバル制度>

- **適用対象：** 全従業員（管理職・非正規雇用社員を含む）
- **インターバル時間数：** 10時間以上
- **インターバルを確保できなかった場合の対応**：本人の勤怠管理システム上でアラートが表示され、なぜ確保できなかったのか理由を入力するよう求めており、理由も含めて上司が承認する仕組。また、上司の勤怠管理システムの画面では部下の出退勤時刻とともにインターバル時間も表示されており、部下のインターバル時間が10時間未満になると通常とは異なる色で表示される。
- **適用除外となるケース**：ネットワークの障害対応時等、新サービスの提供開始や大規模なシステムリリース等、定常的・慢性的ではなく限られた期間のなかで遂行しなければならない業務等（あらかじめ本人から上司へ申請し、上司の事前承認が必要）

<制度の導入による効果>

- 勤務間インターバル制度導入によって10時間以上のインターバル時間を確保できていない従業員はほとんどいなくなっている。勤務間インターバル制度は従業員の健康維持・改善につながっている。

（出典）厚生労働省「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」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導入事例③

田辺三菱製薬株式会社（全従業員数：約4,000名（2019年9月現在））

＜業種＞ 医薬品製造販売業

＜導入している勤務間インターバル制度＞

- **適用対象：** 全従業員（管理職・非正規雇用社員を含む）
- **インターバル時間：** MR職：９時間、MR職以外：11時間
- **インターバルを確保できなかった場合の対応**：勤怠管理システムによるアラート。当該システムへの理由の入力。
- **適用除外となるケース**：海外との会議、大規模災害、当局の指示、時差勤務、交代勤務の時間帯変更時。それ以外の場合は事前申請。

＜制度の導入による効果＞

- 管理職を含めてほぼすべての従業員が、インターバル時間をおおむね確保できている。
- 従業員アンケート調査では「時間を気にしながら仕事を進めるようになった」、「業務の見直しにつながる」、「インターバル時間を確保できないくらい忙しいのであれば仕方がないが、『少しだけオーバーしてしまう』場合にはその日の仕事を早めに切り上げて、翌日にまわすようになった」、「その日の終業時刻が遅めになった場合には、翌日の始業時刻を少し遅めにするようになった」等の意見があげられており、勤務時間やインターバル時間に対する意識の向上がみられている。

住友林業株式会社（全従業員数：5,980名（2020年3月末時点））

＜業種＞ 建設業（住宅・建築事業、木材建材事業等）

＜導入している勤務間インターバル制度＞

- **適用対象：** 全従業員
- **インターバル時間：** 11時間
- **インターバルを確保できなかった場合の対応**：勤怠システム上での本人と上司へのアラート、本人と上司の話し合い。
- **適用除外となるケース**：設定していない

＜制度の導入による効果＞

- 勤務間インターバル制度を含む各種の制度を導入したことにより、従業員の健康増進及び生産性向上に寄与している。
- 所定外労働時間が減少し、従業員が各自の業務スケジューリングをしっかり行い、生産性向上を意識して働くようになった。

（出典）厚生労働省「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」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

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。 ※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。 ※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。
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）	
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）	
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。

（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）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（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、呼出し待機中の出動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。

（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）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（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。

（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）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（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う収容、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）

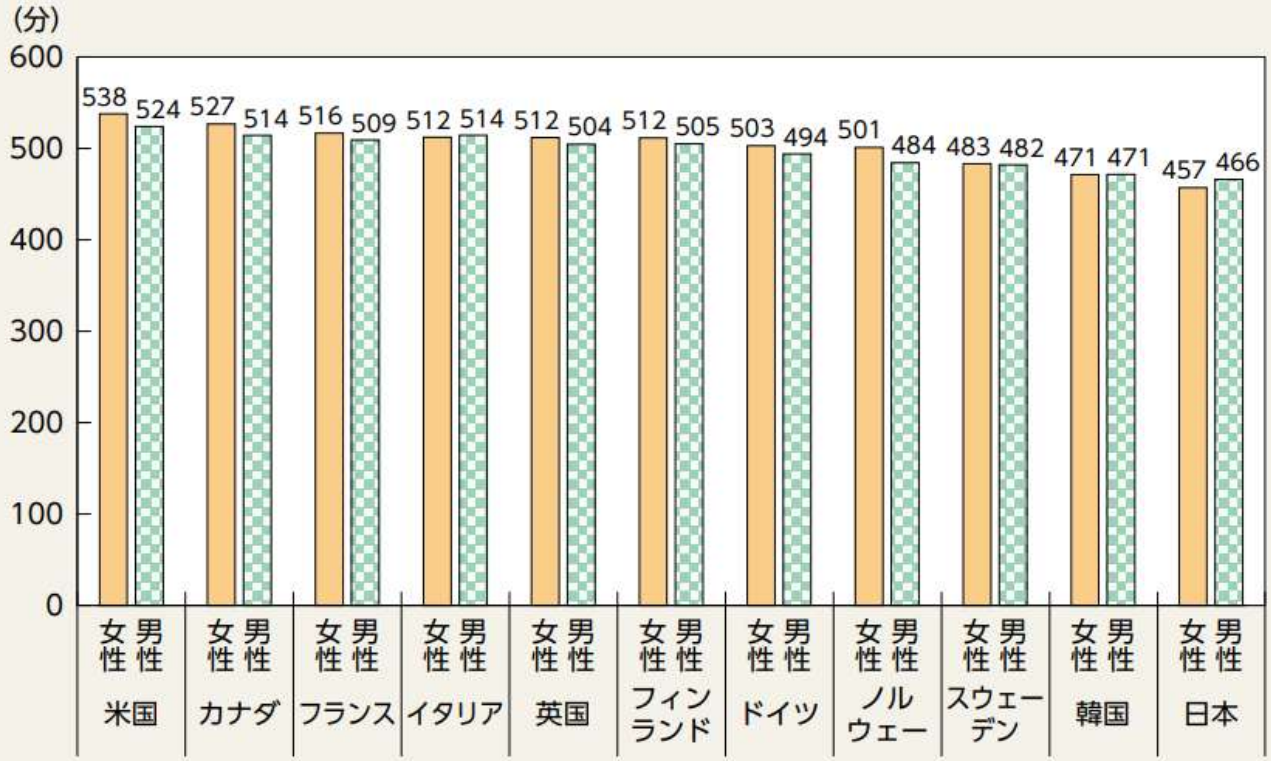
移動労働者のうち、第18条で適用除外業種として列挙されている民間航空、車両による乗客・貨物輸送、国境をまたぐ鉄道輸送の乗務員に該当しない者については、夜間労働ならびに休憩・休息に関する規定が除外される（第24A条）。ただし、上記第21条(e)の各種状況による影響下にある場合を除いて、「十分な休息」（adequate rest）を得る権利を有する。ここでの十分な休息は、疲労や不定期な勤務形態を原因として自らや同僚その他に怪我を引き起こさない程度の、十分な長さのかつ連続した定期的な休息と定義されている。

（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）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。

睡眠時間の状況

✓ 国際的にみると、我が国の男女の睡眠時間は短くなっている。

特－30図　睡眠時間の国際比較（男女別・15～64歳）



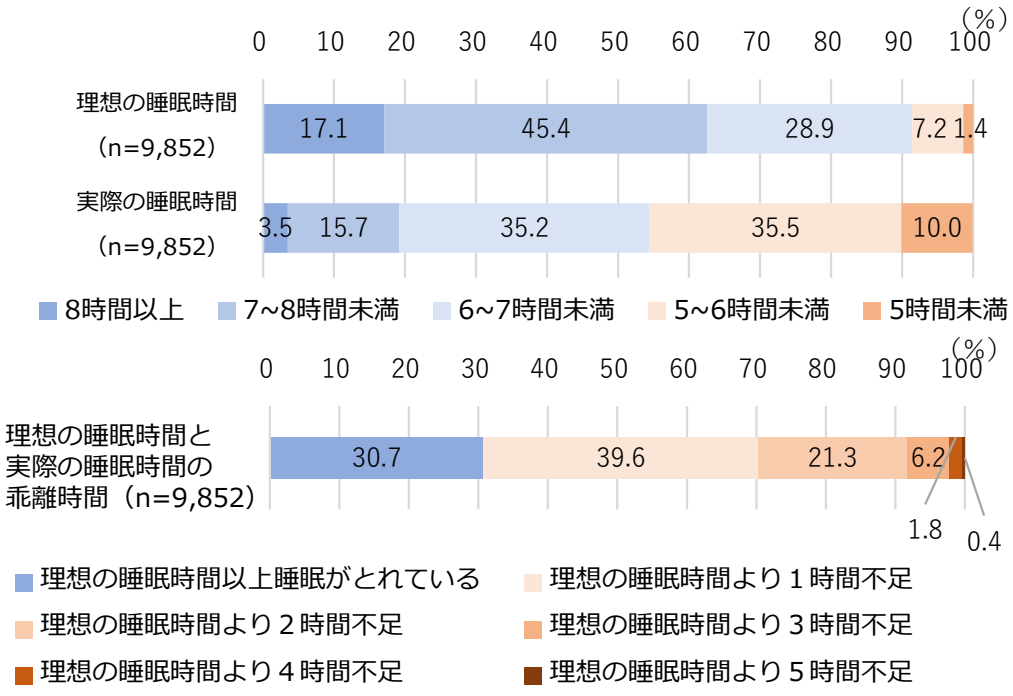
（備考）1．日本は、総務省「令和３年社会生活基本調査」、それ以外の国は、ＯＥＣＤ “Gender data portal 2021 Time use across the world”より作成。
2．睡眠時間は、「sleeping」に該当する生活時間。
3．日本は令和３（2021）年、米国は令和元（2019）年、カナダは平成27（2015）年、英国及び韓国は平成26（2014）年、イタリアは平成25（2013）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェー及びスウェーデンは平成22（2010）年、フランス及びフィンランドは平成21（2009）年の数値。

（資料出所：内閣府「男女共同参画白書 令和6年版」）

就業者の睡眠時間の状況

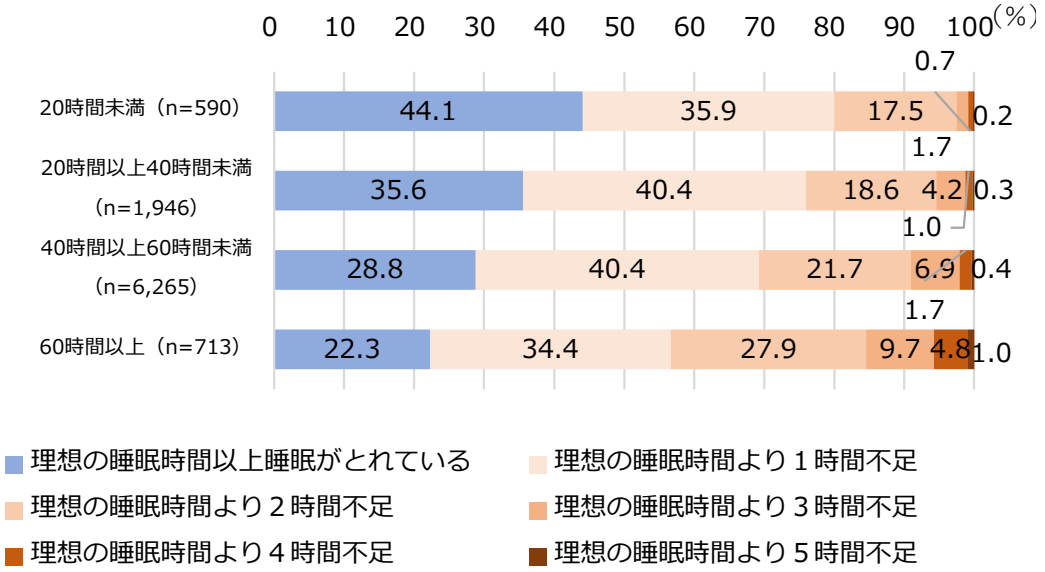
- ✓ 理想の睡眠時間は、「７～８時間未満」が 45.4%で最も多い一方で、実際の睡眠時間は「５～６時間未満」が 35.5%で最も多い。理想の睡眠時間と実際の睡眠時間に乖離がみられ、約７割の労働者は、理想の睡眠時間を取れていない。
- ✓ １週間当たりの実労働時間別に理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間をみると、労働時間が長くなるにつれて乖離が大きくなる傾向がある。

理想の睡眠時間と実際の睡眠時間及びその乖離時間（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和４年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

１週間当たりの実労働時間別 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和４年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

（注）自営業者等及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。

勤務後の仕事メールとオフの長さが労働者のサイコロジカル・ディタッチメント、活動量計による睡眠、唾液コルチゾールに及ぼす影響（労働安全衛生研究所過労死等防止調査研究センター）

※労働安全衛生研究所 過労死等防止調査研究センター
「勤務後の仕事メールとオフの長さがサイコロジカル・ディタッチメント、活動量計による睡眠、唾液コルチゾールに及ぼす影響：ＩＴ労働者を対象とした１か月間の観察調査」（https://records.johas.go.jp/article/198）（2024年11月25日）をもとに労働基準局労働条件政策課において作成。

調査の方法

・58名のＩＴ労働者（平均年齢±標準偏差; 39.3 ± 6.2歳，女性37名）を対象に、1か月間の連続観察調査（2015年10月～12月）を実施。測定項目に疲労度測定アプリ「疲労checker」、腕時計型睡眠計、唾液コルチゾールを設定。

・疲労checkerでは、就寝前にVisual Analogue Scale（VAS）法による勤務時間外での仕事メールの頻度、勤務間インターバルの長さ（時間）、起床後にVAS法による心理指標（サイコロジカル・ディタッチメント[※勤務時間外において仕事の拘束から心理的にも解放されているという感覚]、ルミネーション[仕事のことを繰り返し考えること]、疲労度）を参加者に毎日、記録してもらう

・唾液コルチゾールは調査中の月曜日、金曜日、土曜日の起床直後と起床30分後に自宅で測定され、その差分値を解析に用いた。解析の際、勤務時間外でのメール頻度（VAS値）は中央値、勤務間インターバルの長さは残業になる15時間以上と未満でそれぞれ2条件に分けた。統計解析はメールの頻度（高、低）とインターバルの長さ（長、短）の2要因のマルチレベル分析を行い、年齢、性別、曜日、婚姻、通勤時間を共変量として調整

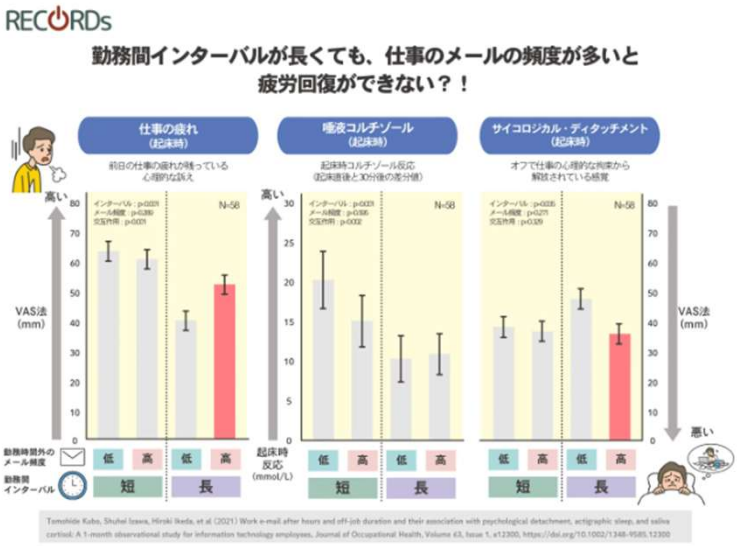
調査の結果

・勤務間インターバルが長い場合では、勤務間インターバルが短い場合に比べて心理指標である疲労感、サイコロジカル・ディタッチメント、ルミネーション（全て $p<0.001$）、睡眠時間（$p<0.001$）、唾液コルチゾール値（$p=0.035$）で良好な成績が観察された。

・勤務時間外の仕事メールの頻度の高低の違いでは全ての指標で統計的な有意差は観察されなかった。

・疲労度（$p<0.001$）、サイコロジカル・ディタッチメント（$p=0.002$）、ルミネーション（$p=0.002$）に交互作用が示されたので、下位検定で詳細に分析した結果、インターバルが短い場合、メール頻度が高くても低くても両方とも心理指標の悪化が認められた。

・インターバルが長い場合においては、メール頻度が低い時に比べて高い時に心理指標の悪化が観察された。



働き方（オフィス・在宅勤務）と勤務時間外の仕事の連絡が労働者の健康に及ぼす影響（労働安全衛生研究所 過労死等防止調査研究センター）

※労働安全衛生研究所 過労死等防止調査研究センター「働き方（オフィス・在宅勤務）と勤務時間外の仕事の連絡が労働者の健康に及ぼす影響：９日間の観察調査」（https://records.johas.go.jp/article/157）（2024年４月10日）をもとに労働基準局労働条件政策課において作成。

調査の方法

・情報通信業の日勤労働者98名の９日間の観察調査

・参加者は起床前にその日の働き方（オフィス・在宅勤務）や勤務時間外の仕事の連絡時間（電話、メール、既読通知のある・ないアプリ、ビデオ、その時の疲労感や抑うつ感、仕事との心理的距離を報告するとともに、睡眠計を装着し睡眠を客観的に測定。また、特定日にPVT短縮版を実施

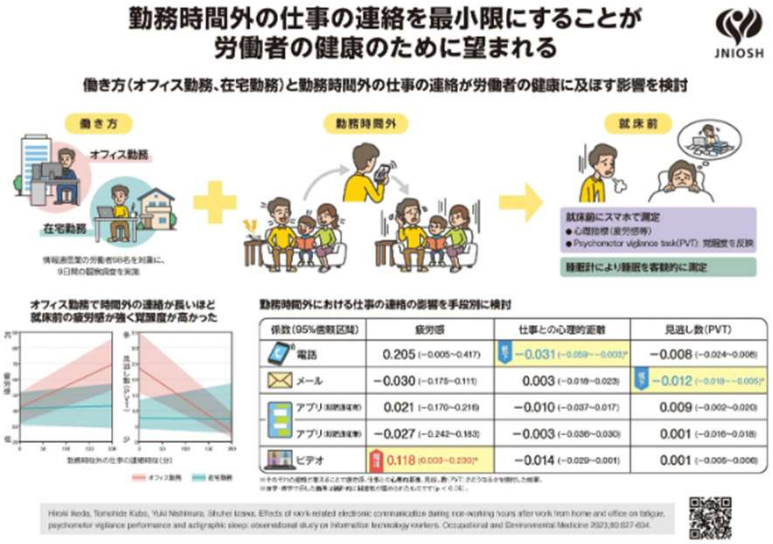
※Psychomotor vigilance task（PVT）：画面上にデジタルカウンター（ランダムな間隔で表示される）が出現したら、できるだけ早くボタンを押す課題。覚醒度の客観的な指標として多くの研究に用いられている。

調査の結果

・オフィス勤務日と比べて、在宅勤務日の方が、勤務時間外の仕事の連絡頻度が有意に高く、１回あたりの時間も有意に長かった。

・オフィス勤務日においてのみ、勤務時間外の仕事の連絡が長いほど起床前の疲労感や抑うつ感が強くPVTの見逃し数が少なかった（覚醒度が高いことを示す）。

・働き方（オフィス・在宅勤務）を統計的に調整し、連絡手段別に勤務時間外における仕事の連絡の影響をみると、ビデオ連絡時間が長いほど起床前の疲労感が強く、電話連絡が長いほど仕事との心理的距離がとれておらず、メール連絡時間が長いほど覚醒度が高かった。



労働基準関係法制研究会報告書　概要

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。

2

「つながらない権利」の在り方

第204回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に第204回以降のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

これまでの議論の主な意見の整理（「つながらない権利」の在り方）

（労働者側）

・　業務時間外の連絡や指示は、労働者と使用者の関係だけではなく顧客とその担当者の関係も含めた複合的な要因により生じるものであり、社内の取組を決めるだけでなく、企業労使の垣根を越えた相互理解の下に取組を進めなければ実効が上がらないため、法制化も念頭に置いた検討も必要。

・　顧客や取引先との関係を含め、社会全体での意識改革が必要だからこそ、社会規範の醸成にも資するつながらない権利の法制化に取り組むべき。

・　情報通信技術の発達により勤務時間外の連絡も一層容易になっており、いつ連絡があるか分からない状態では、労働者は本当に安心して労働から解放されることにならないため、恣意的な運用にならないよう労使での論議が必要。

・　労働時間制度等に関する実態調査において、約２割が何らかのルールを設けているという結果も示されていることから、勤務時間外の連絡に関するルールを労使で協議して導入を検討することを、事業主の措置義務とすることも考えられる。

第204回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に第204回以降のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

これまでの議論の主な意見の整理（「つながらない権利」の在り方）

（使用者側）

・　所定時間外の連絡をどうするかは、労働条件というよりは働き方、仕事の進め方、指揮命令の権限にも関わることであり、会社としてルールを定めるということはあっても、労使の話合いを前提として社内ルールを定めることには直結しないのではないか。

・　この問題は、業務遂行方法に関わる面が強く、労働基準法で画一的に義務化するのではなく、業務実態を想定しながら議論を進めていくことが重要。

・　メール送付の抑制やシステムへのアクセス制限等、テレワークガイドラインに長時間労働対策として盛り込まれた内容の周知をまずは行い、勤務時間外での連絡を抑制するような社会全体での意識改革を進めることが重要。

（公益）

・　一企業の取組で完結する問題ではなく、休日や時間外の他社からの連絡があまりに過度になる場合はカスハラにつながるおそれもあることから、つながらない権利が労働者のワーク・ライフ・バランスの実現など様々な面でプラスになることを広く社会に周知することが望ましい。

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で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に関するルール

令和５年　労働時間制度等に関するアンケート調査

- 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

勤務時間外の連絡

- 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

クロス集計 勤務時間外の連絡への対応

- 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。

労働基準関係法制研究会報告書　概要

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。

3

労働時間の把握

これまでの議論の主な意見の整理（労働時間の把握）

第202回労働政策審議会労働条件分科会参考資料No.1に他のご意見（下線部）を事務局が加えたもの

（労働者側）

・　上限規制の実効性を高めるため、労働時間の把握が確実に行われるよう、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を法令へ格上げし、罰則等も含めた義務づけを行うべき。

・　労働時間の適正な把握が確実に行われるよう、安衛法における把握義務に加えて、労基法における労働時間の適正把握の罰則つきの義務化を含めた規制強化を行うべき。

・　時間外労働の上限規制の実効性を担保するためには、その土台である労働時間の適正把握が確実に行われることが欠かせない。

（使用者側）

・　労働時間の把握は労働基準法の義務履行の手段として現在の規制に包含されており、また、健康確保のための労働時間の状況の把握義務は労働安全衛生法において規定されている。労働時間把握の新たな義務付けは過度な規制となり得るため慎重な検討が必要。

・　管理監督者や裁量労働制の適用労働者にも１分単位のような厳密な労働時間把握を義務づけると、結果として労働者に対して必要以上に時間管理というものを意識させてしまい、制度の実効性そのものを損なう懸念もある。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（概要）

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインとは…

使用者には適正な労働時間管理を行う責務があることから、企業向けに労働時間の考え方や労働時間の適正な把握のために使用者がとるべき措置等について示したもの。平成29年１月20日策定。

※　本ガイドラインは、平成13年４月６日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置について」を廃止し、策定したもの。

●労働時間の考え方

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれる時間をいう。
例えば、参加が業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、
使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当する。

●労働時間の適正な把握のために使用者がとるべき措置

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時間を確認し、これを記録すること。

始業・終業時刻の確認及び記録は、使用者による現認やタイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等による客観的な記録を基礎とすることが原則。

やむを得ない場合について、自己申告制による。

●自己申告制により労働時間を把握する場合に使用者がとるべき措置

・自己申告の適正な運用等について労働者や労働時間を管理する者へ十分な説明を実施すること。
・自己申告により把握した労働時間と、入退場記録等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
・労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならず、また、36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること。　等

労働者の種別に応じた健康・福祉確保措置等

第202回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2
を一部更新

		一般労働者	裁量労働制適用者	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度適用者	管理監督者
健康・福祉確保措置		・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施（労基則第17条第１項第５号）	・健康・福祉確保措置の実施（労基法第38条の３、第38条の４）	・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるように努めなければならない（36協定指針第９条）	・年間104日以上、かつ４週間を通じ４日以上の休日付与 ・選択的措置の実施 ・健康・福祉確保措置の実施（労基法第41条の２）	なし
医師による面接指導	対象者	・休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた時間が１月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の８）	・休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた時間が１月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の８）	①休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた時間が１月当たり100時間を超えた者（安衛法66条の８の２） ②休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた時間が１月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の８）	・１週間当たりの健康管理時間が40時間を超えて労働させた時間が１月当たり100時間を超えた者（安衛法第66条の８の４）	・休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた時間が１月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の８）
	本人の申出	必要	必要	①不要、②必要	不要	必要
	罰則	なし	なし	①あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金） ②なし	あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金）	なし
労働時間の状況の把握		あり（安衛法第66条の８の３）	あり（安衛法第66条の８の３）	あり（安衛法第66条の８の３）	－（労基法第41条の２第１項第３号に基づく健康管理時間の把握義務あり）	あり（安衛法第66条の８の３）

労働安全衛生法第66条の８の３の労働時間状況把握に係る違反の状況について

令和３年	令和４年	令和５年	令和６年	令和７年
6,414	8,837	7,559	7,324	7,314

（出典）厚生労働省「労働基準監督年報」