

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【勤務間インターバルについて】

- 1 勤務間インターバル制度とは
- 2 制度の背景、意義
- 3 導入のメリット、運用する際の留意点
- 4 まとめ

1 勤務間インターバル制度とは

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後から翌日の出社までの間（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）を設ける制度です。

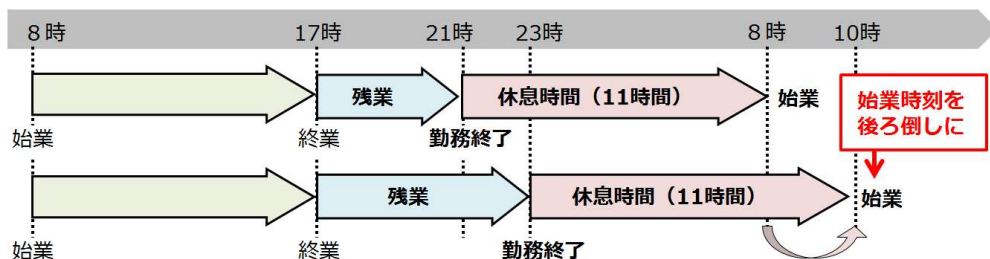
一定の休息時間を確保することで、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができると考えられています。

勤務間インターバル制度を導入した場合の例として、下図のような働き方が考えられます。

8時始業、17時終業の会社で11時間の休息時間（インターバル）を設ける場合、前日の勤務終了から次の勤務開始の朝8時までに11時間を確保する必要があります。

前日に21時まで勤務した場合は、翌朝8時までに11時間が確保できています。

前日に23時まで勤務した場合は、翌朝8時までに11時間を確保できません。始業時刻を翌朝10時に後ろ倒しするか、8時～10時までを働いたものとみなす等の方法で対応することになります。



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

2 制度の背景、意義

勤務間インターバル制度の導入は、労働時間等設定改善法により 2019 年 4 月から努力義務となりましたが、2024 年の調査では制度を導入している企業は 5.7%、導入を予定又は検討している企業は 15.6%にとどまっています。

一方で世界に目を向けると、E U加盟国では「24 時間ごとに、最低でも連続 11 時間のインターバル時間を確保する」ための必要な措置を設けることが義務付けられていて、各国の法律に基づき休息の確保を重んじた運用が取られています。

日本では、現時点では義務化までは至っていませんが、厚生労働省が導入義務化を視野に入れた検討を始めており、働き方改革の施策の一つとして今後の動向が注目されています。なぜこの制度への関心が高まってきているのか、制度がつくられた背景や導入の意義を見ていきましょう。

① 時間外労働の上限規制（36 協定）の限界

「36 協定」により、時間外労働の上限時間が設定されていますが、月 45 時間、年間 360 時間というようにあくまで「一定期間内の合計労働時間」を抑えるものになっています。

そのため、特定の日や連続した日に長時間労働が発生した際に、十分な休息を取れないといった状況を防ぐことが難しいという課題があります。

こうした課題に対応するために、勤務終了から次の勤務開始までに一定のインターバル時間を設け、日々十分な休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」が創設されました。

② 休息の重要性の理解

連日の長時間労働や慢性的な睡眠不足は、メンタルヘルスの悪化や生活習慣病のリスクを高めるとされており、また、十分な休息が取れていない状態で働けば仕事に支障をきたす恐れもあります。こうした健康被害や生産性の低下を防ぐためには、十分な休息時間の確保が不可欠です。

そのため、「労働時間の削減」という視点だけでなく「休息時間（インターバル）の確保」という視点からも働き方の見直しを行い、企業・従業員ともに休息の重要性を理解することに勤務間インターバル制度の大きな意義があると言えます。

【参考文献】

* 勤務間インターバル制度をご活用ください（厚生労働省 東京労働局）

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/interval01.html

* 働き方・休み方改善ポータルサイト（厚生労働省）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>

* 令和 6 年度 就労条件総合調査（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/dl/gaikyou.pdf>

3 導入のメリット、運用する際の留意点

次に、制度の導入によって期待できる効果と運用する際の留意点についてご紹介します。

1. 導入のメリット

① 従業員の健康維持・向上

日々の疲労や睡眠不足は、心身の不調の原因となり、仕事のパフォーマンスにも大きく影響します。労災の脳・心臓疾患認定基準でも「インターバルの短さ」がリスク要因とされており、健康管理の観点からも注目されています。制度導入で休息と睡眠を確保し、健康リスクの軽減につなげます。

＊脳・心臓疾患の労災認定基準改正に関する4つのポイント（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000833808.pdf>

② ウェルビーイングと生産性の向上

最近ではウェルビーイング（心も体も満たされ、自分らしく前向きに働けること）という言葉も注目されており、「しっかり働き、しっかり休む」環境は、心身の満足度を高め、集中力・生産性アップに寄与します。また、ウェルビーイングを支える仕組みとして、組織の活力強化にも効果的です。

③ 人材の確保・定着

働きやすさが重視される今、インターバル制度の導入は「従業員を大切にする企業」という好印象を与え、採用力や離職防止の面でもプラスに働きます。特に、人手不足が深刻な業界では、職場の魅力向上につながる取り組みとして有効です。

2. 運用する際の留意点

勤務間インターバル制度は、単に導入しただけでは十分な効果が得られない場合もあります。例えば、「制度は導入したものの、業務量や納期の関係で守られていない」といったケースも少なくありません。そこで、インターバル時間の確保に向け、導入企業では次のような工夫を行っています。

【人員不在時の対応手順整備】

営業職がインターバル確保のため翌日の始業を繰り下げる場合に備え、得意先からの電話は代表窓口が一次対応し、他の担当者へ転送する体制を整備。

【業務棚卸しと効率化】

無駄な作業の洗い出し、業務プロセスの見直し、RPA（定型業務の自動化ツール）の活用などによる業務の効率化を推進。

【オンライン打刻時の注意喚起ポップアップ通知】

22時以降の退勤時、オンライン打刻画面にインターバル制度の注意メッセージと、休息確保が困難な

場合の対応方法をポップアップで表示。

【業務体制の見直し】

夜間業務のあるシステムエンジニアがインターバル時間を確保できるよう、1人担当業務を2人体制にする、または日中担当と夜間担当に分けたシフトを組むなど体制を見直し。

＊勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル（厚生労働省）

https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/assets/img/download/pamphlet_img_08.pdf

4 まとめ

勤務間インターバル制度は、企業も従業員も「しっかり休むこと」を習慣化するための土台づくりです。単にルールを決めるだけでなく、現場の声を反映した仕組み作りや、従業員一人ひとりが「自分の健康は自分で守る」という意識を持ち、セルフケアを取り入れることも欠かせません。また、今後制度の義務化や基準強化が進む可能性もありますので、早めの対応を進めることで、スムーズな社内運用や労務リスクの低減につながります。

勤務間インターバル制度についてご不明点や、導入に関するご相談がございましたら、お気軽に弊社担当までご連絡ください。

執筆担当：菊池・伊藤

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025 年 5 月 23 日（金）『人事労務の課題対応力向上セミナー』＜グループワーク有＞

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11050>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp> Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office