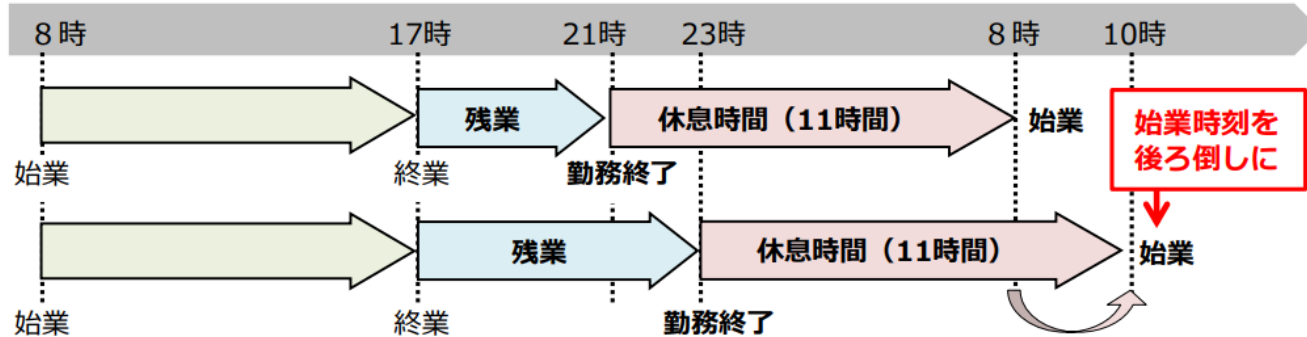


勤務間インターバル制度とは

勤務間インターバル制度の概要

「勤務間インターバル制度」とは、労働者の終業時刻から、次の始業時刻の間に一定時間の休息を設定する制度。
従業員の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要な制度です。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「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。

前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました。
(2019年4月1日施行)

「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

勤務間インターバル制度の導入を促進する背景

労働基準法で定める時間外労働の上限規制は「1か月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」です。

“特定の日”や“特定の期間”に労働時間が長くなり、十分な休息時間がとれない等の事態が発生します。

時間外労働の上限規制だけでは「従業員が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保する」ことが難しくなるため、一定時間以上のインターバル時間を毎日設ける勤務間インターバル制度が求められます。

近年では勤務間インターバル制度のメリットである「人材の定着や確保」の観点から導入する企業も増えてきています。

勤務間インターバル制度導入のメリット

「勤務間インターバル制度の導入により、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業や従業員には次のような効果がもたらされます

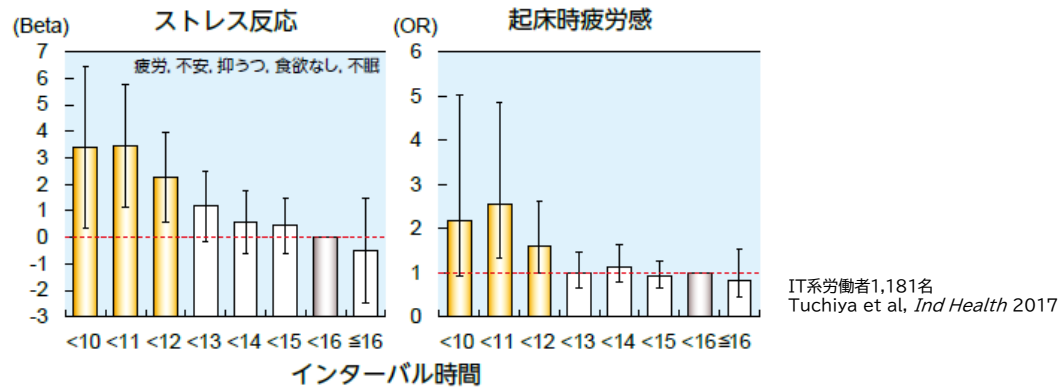
① 従業員の健康の維持と向上につながります。

勤務間インターバル制度の導入による十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上に寄与します。

■IT系労働者調査では、インターバル時間が12時間を下回ると起床時疲労感が残ることが明らかに。

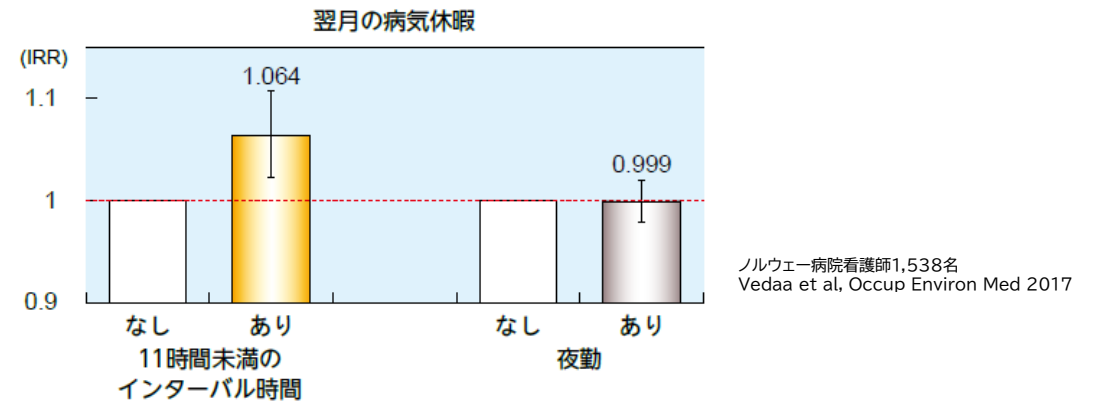
■看護師調査では、インターバル時間11時間未満の日が月3回あると、前月の夜勤ありよりも、翌月の病気休暇日数は21%増加しました。

インターバル時間とストレス反応・疲労回復の関係



睡眠時間7時間以下を境にストレス反応・起床時疲労感が増加

インターバル時間の確保状況・夜勤の有無と翌月の病気休暇の関係



11時間未満のインターバル時間は、夜勤ありよりも翌月の病気休暇確率が上がる

勤務間インターバル制度導入のメリット

② 従業員の定着や確保が期待できます。

■ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場は従業員にとって働きやすく魅力的な職場です。

勤務間インターバル制度による十分なインターバル時間の確保は人材の確保・定着に大きく資するものと考えられます。

③ 企業の生産性の向上につながります。

■勤務間インターバル制度の導入により、仕事とプライベートのメリハリがつき、従業員の仕事への集中度が高まり、企業のサービスや製品の品質や生産性が向上します。

毎日しっかりと睡眠時間を取ることが重要です

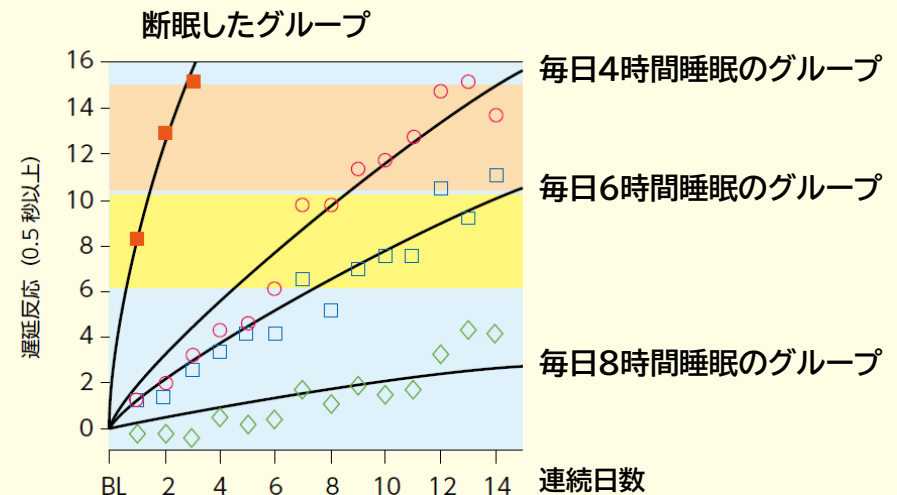
被験者を、一晩の睡眠時間が4時間、6時間、8時間のグループに分け、14日間の反応検査を実施。徹夜のグループにも3日間の反応検査を実施。

その結果、毎日4時間の睡眠時間の場合、6日間の継続で、一晩徹夜したのと同じくらいの遅延反応が発生。

毎日6時間の睡眠時間の場合でも10日以上継続すると、一晩徹夜したのと同程度以上の遅延反応がでました。

この実験結果から、毎日少しずつでも睡眠不足が続くと、睡眠負債が積み重なり疲労が慢性化し、やがて徹夜したのと同じ状態になってしまうということです。判断能力や反応が鈍くなり、当然、仕事にも支障をきたすことになります。

慢性的な睡眠不足とパフォーマンス低下の関係



慢性的な睡眠不足とパフォーマンス低下の関係 遅延反応(0.5秒以上)
出所: Hans PA Van Dongen, Greg Maislin, Janet M Mullington, David F Dinges [2003] 『Sleep』

勤務間インターバル制度導入効果・助成金など支援施策

「勤務間インターバル制度」を導入した企業では「従業員意識の変革」「健康管理」などにおいて効果が上がっています。
また導入に向けた助成金などの支援施策のご紹介。

「勤務間インターバル制度」の導入企業の主な声

従業員意識に変化「業務の優先度と重要性を主体的に考える」

勤務間インターバル制度導入により、従業員の意識が「予定が入ってしまっているから仕方ない」という考えから、「インターバル時間を意識しながらスケジュールの重要度や優先度を考えて調整する」という受け止め方に変わった。(その他の製造業)

採用時に勤務間インターバル制度をアピールして効果が出ている

採用面で効果は非常に大きい。同業他社への就職を検討されている方を中心に、当旅館の働き方は魅力に映るとの声を頂いています。(宿泊業)
新卒採用においてインターン参加の学生の応募動機を尋ねると、当社の働き方改革等を評価しての応募が1/3を超えた。新卒採用応募者数も年々増加傾向にある。(建設業)

離職率は低下のひとつの要因、また退職者の復職率にも影響

離職率の低下が一番の成果だと思います。2020年度で10%を切りました。色々な業務改善を行っていたが、勤務間インターバル制度の導入はひとつの要因だと思います。(通所・短期入所介護事業)
当施設は離職率が低く、年間で1～2名程度。復職率も高く一度辞めて他の会社に行った後、また戻ってくる従業員も多くいます(医療、福祉業)

助成金など支援施策

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む
中小企業事業主の皆さまを支援します。
※交付申請の受付は、令和7年11月28日までです。

勤務間インターバル制度導入に向けた課題別の助成金の活用事例

企業課題	生産性向上に向けた機械設備導入	労務管理業務の人的入力ミスの削減	業務上の無駄の排除
助成金での取組	労働能率を増進するために設備・機器等を導入	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善結果	労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上	記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理	専門家のアドバイスで業務内容を見直し効率的な業務体制の構築につながる

勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

詳しくは「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」で検索
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>