

# 「勤務間のインターバル確保について（通知）」（令和6年3月29日職職—78）の改正

## 改正の経緯

人事院は、令和6年度に勤務間のインターバルを公務に導入するとともに、「勤務間のインターバル確保について（通知）」を発出し、各府省に対し、その目安となる時間や確保に係る取組例等を示しました。

その後実施をした、公務の勤務間のインターバル確保状況等に関する調査結果を踏まえ、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例や、毎日インターバルを確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すため、上記通知を改正し、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進していきます。

## 改正の概要

① これまで、目安となる11時間の勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合には、各省各庁の長において、週や月単位で目標を定めることを取組の一例として示すに留まっていたが、勤務間のインターバル確保の形骸化を防ぐため、各省各庁の共通の目標として、日々確保することが望ましいことは当然としつつ、**やむを得ず日々確保することが困難な場合における当面の目標**を以下のとおり追加する

- ・ 大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉をはじめとした、特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員においては、勤務間のインターバルを確保できない状況を最小化するため、  
①目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が連續することは避け、  
②確保できない日数については週1日程度（月4～5回を超えない）とする

② 調査結果により**インターバル確保を進めていくために有効とされた以下の取組例**を追記する

### (1)インターバル確保に向けた基本の取組例

- ・ 深夜における超過勤務の抑制や、業務の精査や削減といった業務の効率化を推進すること
- ・ 適切な睡眠時間を確保する意識の向上を図ること
- ・ イントラネット等の媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先してインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること

### (2)11時間のインターバル確保が困難である場合の職員の健康リスクを防ぐための取組例

- ・ インターバル確保状況の見える化を図り、意識付けを行い、確保が困難な要因等を分析し、業務や職員配置の見直しなどを検討すること

# (別紙) 調査研究事業で得られた結果概要 (1)

## 職員アンケート調査

### I. インターバルの目安（11時間）の確保割合

- 全体で約9割、本府省では約8割が確保。他律的業務に従事する職員では確保できていない割合が相対的に高い

		全体	本府省	本府省以外	本府省 (他律部署)	本府省以外 (他律部署)
第1回調査 (令和6年5月13日～26日) 回答者数：102,775人 (回答率37.8%)	確保できていた	<b>91.3%</b>	<b>80.2%</b>	94.3%	66.6%	83.4%
	確保できていなかった	8.7%	19.8%	5.7%	<b>33.4%</b>	16.6%
第2回調査 (令和6年9月2日～15日) 回答者数：93,704人 (回答率34.5%)	確保できていた	<b>93.6%</b>	<b>85.4%</b>	95.8%	75.0%	89.3%
	確保できていなかった	6.4%	14.6%	4.2%	<b>25.0%</b>	10.7%

### II. 職場における取組とインターバル確保との関係

- 「深夜超過勤務の制限」「当番制など業務体制見直しによる個人負担の分散」  
→ インターバル確保できる方向と統計的に有意な関係
- 「インターバル確保の周知」「課室長等による超過勤務予定の適切な確認」「当番制など業務体制見直しによる個人負担の分散」  
→ インターバルを確保できなかった日数の少なさと統計的に有意な関係

# (別紙) 調査研究事業で得られた結果概要 (2)

## 各省庁ヒアリング

協力省庁:警察庁、金融庁、こども家庭庁、デジタル庁、総務省、法務省、外務省、財務省、国税庁、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、海上保安庁

- 他律的業務など、突発的な対応・期限が短い作業・時差がある国際会議への対応等が必要となる職場では確保できない傾向
- 毎日の確保が難しい職場においても、確保に向けた取組を形骸化させないよう各職場で目指せる目標やバッファーが必要
- インターバルの趣旨・目的の浸透が課題。管理職のほか、職員への周知に資する取組・資料提供の継続した実施が必要

## 民間企業インタビュー

協力企業:三井住友信託銀行株式会社、株式会社日立製作所、株式会社リコー、森永乳業株式会社、情報通信業A社

- システムを通じてインターバルの確保状況の「見える化」、従業員の確保状況をマネジャーや人事部等が把握
- 制度の主旨・背景・設計内容・留意点及び疑問点などをFAQとして盛り込んだ説明資料や、eラーニング教材を作成・展開
- 未確保者が多い部門を対象に、人事当局幹部が同席の上、該当部門と人事当局の間で面談を実施し、課題を分析、必要な要員を調整

協力者: 小倉 一哉 早稲田大学 商学学術院 商学部 教授  
小林 祐一 産業医科大学 産業衛生教授、HOYA株式会社 統括産業医、経済産業省 労働保健統括医  
高橋 正也 (独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター センター長  
山本 勲 慶應義塾大学 商学部 教授

## 有識者インタビュー

- インターバル確保を通じた睡眠時間確保は重要。睡眠時間不足は、ただちに脳・心臓疾患を誘発しないため自身では気付きにくいが、脳・心臓疾患につながる血管・血圧などへのダメージを確実に蓄積させていることに対する理解が必要
- 要因となっている他律的業務にアプローチし、無駄な業務の精査・削減といった業務効率化を進めていくことが必要
- 勤務時間管理のシステム化等による、インターバル確保状況の「見える化」は必須
- 多忙部署では、毎日の確保は難しいのは現実的にやむを得ない。健康リスクは個人差等があり断定はできないが、確保できない日が連續することを避け、週1日程度（月4～5回を超えない）とすることは、健康面も踏まえた当面の目標として妥当