

調 査 計 画

1 調査の名称（☐特定一般統計調査 ☒その他の一般統計調査）

勤務間インターバル制度に関する実態調査

2 調査の目的

この調査は、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を目的とする。

3 調査対象の範囲

（1）地域的範囲（☒全国 ☐その他）

（2）属性的範囲（☒個人 ☐世帯 ☐事業所 ☒企業・法人・団体 ☐地方公共団体 ☐その他）

ア 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

イ 労働者調査

上記アの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

4 報告を求める個人又は法人その他の団体

（1）報告者数

ア 企業調査

約1,000企業

イ 労働者調査

約18,000人

（2）報告者の選定方法（☒全数 ☒無作為抽出（☐全数階層あり） ☐有意抽出）

ア 企業調査

調査対象の範囲に示した企業の全数を報告者とする。

イ 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。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項

①企業調査

- I 事業所の概要
- II 労働時間制度
- III 労働者の健康に関する指標
- IV 勤務間インターバル制度

②労働者調査

- I 報告者の属性
- II 労働時間
- III 勤務間インターバル制度
- IV 仕事
- V 生活、健康、睡眠

[集計しない事項の有無] ☐無 ☒有

①企業調査

企業名、所在地、企業の主な生産品又は事業の内容及び記入担当者欄については、疑義照会等を行うために記載や確認を求めるものであるため、集計しない。

②労働者調査

所属部署、電話番号、メールアドレス、氏名は疑義照会を行うために記載を求めるものであるため、集計しない。

(2) 基準となる期日又は期間

令和6年10月1日の状況（一部の調査項目については、令和6年9月1日～30日の状況。労働者調査の病気等により仕事を休んだ日数については過去1年間の状況。）

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査系統

ア 企業調査

厚生労働省－民間事業者－報告者

イ 労働者調査

調査票の配布：厚生労働省－民間事業者－調査対象企業－報告者

調査票の回収：報告者－民間事業者－厚生労働省

(2) 調査方法

☒郵送調査 ☒オンライン調査（☐政府統計共同利用システム ☒独自のシステム ☐電子メール）

☐調査員調査 ☐その他（ ）

〔調査方法の概要〕

① 企業調査（企業調査票）

調査票の配布： 厚生労働省から調査事務を受託した民間事業者が、報告者（調査対象企業）に対して、企業調査票を郵送により配布する。

なお、オンライン回答に用いる報告者専用のＩＤ及びパスワードについては、企業調査票を郵送する際にあわせて通知する。また、希望する報告者（調査対象企業）に対しては、ＩＤ及びパスワードを電子メールで通知する。

調査票の収集： 報告者（調査対象企業）は、郵送又はオンライン調査システムにより回答する。

② 労働者調査（労働者調査票）

調査票の配布： 民間事業者が調査対象企業を経由して、報告者（調査対象労働者）に労働者調査票を配布する。なお、オンライン回答に用いる報告者専用のＩＤ及びパスワードについては、労働者調査票を調査対象企業へ配布する際に通知し、調査対象企業から報告者（調査対象労働者）へ通知する。また、労働者調査票のＩＤ及びパスワードについて、電子メールでの通知を希望する調査対象企業に対しては、労働者調査票のＩＤ及びパスワードを電子メールで通知し、調査対象企業から報告者（調査対象労働者）へ通知する。

調査票の収集： 報告者（調査対象労働者）は、郵送又はオンライン調査システムにより回答する。

民間事業者は、調査票の配布及び収集を行う。

7 報告を求める期間

（１）調査の周期

☒１回限り ☐毎月 ☐四半期 ☐１年 ☐２年 ☐３年 ☐５年 ☐不定期 ☐その他（ ）

（１年を超える場合又は不定期の場合の直近の実施年： 年）

（２）調査の実施期間又は調査票の提出期限

令和６年１１月下旬～１２月下旬

8 集計事項

別添１「集計事項一覧」参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

（１）公表・非公表の別（☒全部公表 ☐一部非公表 ☐全部非公表）

厚生労働省参事官（雇用環境政策担当）

集計事項一覧

○企業調査

- 第1表 産業・企業規模・労働組合の有無、適用労働時間制度
第2表 産業・企業規模・労働組合の有無、労働時間の把握方法
第3表 産業・企業規模・労働組合の有無、業務遂行管理改善の取組
第4表 産業・企業規模・労働組合の有無、直近1月間の従業員1人当たりの時間外・休日労働時間数の合計
第5表 産業・企業規模・労働組合の有無、健康確保措置
第6表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度導入の有無及び導入時期
第7表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度導入の有無及び導入理由
第8表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度導入の有無及び制度をやめた理由
第9表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度導入根拠
第10表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度の導入経緯
第11表 産業・企業規模・労働組合の有無、インターバル時間数
第12表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度の適用対象・適用除外の従業員
第13表 産業・企業規模・労働組合の有無、適用対象・適用除外の範囲
第14表 産業・企業規模・労働組合の有無、適用労働者の夜勤・交代制勤務の有無
第15表 産業・企業規模・労働組合の有無、インターバル確保の方法
第16表 産業・企業規模・労働組合の有無、インターバルを確保した場合の労働時間の取り扱い、割増賃金の取り扱い
第17表 産業・企業規模・労働組合の有無、インターバルを確保出来なかった労働者の有無、代償措置
第18表 産業・企業規模・労働組合の有無、インターバル時間を確保出来なかった労働者の有無、直近1ヶ月間にインターバルを確保するために勤務時間を遅らせた程度
第19表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度導入の困難、課題
第20表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度導入の効果
第21表 産業・企業規模・労働組合の有無、制度導入に当たって活用した施策

○労働者調査

- 第22表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種
第23表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、適用される労働時間制度
第24表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、1週あたりの所定労働時間
第25表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、1日あたりの所定労働時間

- 第26表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、勤務開始・勤務終了時刻
- 第27表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、1週あたりの残業頻度・残業理由
- 第28表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、夜勤頻度
- 第29表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、適用される交代制勤務
- 第30表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、夜勤の頻度、適用される交代制勤務
- 第31表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、片道の通勤時間
- 第32表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、適用インターバル時間数
- 第33表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、適切なインターバル時間数
- 第34表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、調査対象期間のインターバル時間確保回数
- 第35表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、調査対象期間の勤務を遅らせた理由
- 第36表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、調査対象期間でインターバルを確保出来なかった回数、調査対象期間でインターバルを確保出来なかった理由
- 第37表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、勤務間インターバル制度の効果
- 第38表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、勤務間インターバル制度の休息時間確保の困難な理由
- 第39表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、仕事の状況
- 第40表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、仕事をしていない時に仕事が気になるか
- 第41表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、働き方の状況
- 第42表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、調査対象者の状況
- 第43表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、自己評価
- 第44表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、病気等により仕事を休んだ日数
- 第45表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、調査対象者の心理
- 第46表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、職種、1日当たりの家事・育児・介護時間、自由に使える時間

- 第47表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、
職種、健康状態
- 第48表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、
職種、睡眠時間数
- 第49表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、
職種、睡眠による疲労回復度
- 第50表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、
職種、起床時の疲労
- 第51表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、
職種、仕事中の眠気
- 第52表 性別・年齢階級・配偶者の有無・子供の有無・子供の年齢層・要介護者の有無、
職種、残業頻度、適用インターバル時間数

勤務間インターバル制度に係る実態調査 標本設計

1. 標本設計の前提

○サンプルフレーム

<企業調査>

- ・ 調査計画上、平成 29 年から令和 5 年の就労条件総合調査で「勤務間インターバル制度を導入している」と回答した全企業を対象としているが、標本設計時点では、平成 29 年の企業データと平成 30 年以降の企業データ間で重複排除ができなかったため、標本設計においては、平成 30 年以降の就労条件総合調査で「勤務間インターバル制度を導入している」と回答した企業から抽出すると仮定して設計する。
- ・ また、本調査の目的は勤務間インターバル制度を導入している全企業（>サンプルフレーム）の状況を把握することであるから、標本設計においては、調査対象となる企業はインターバル制度を導入している企業規模 30 人以上の全企業を母集団企業とし、その中から層化無作為抽出されたものとみなし復元している。

<労働者調査>

- ・ 労働者調査については、勤務間インターバル制度が適用されている労働者を対象としているが、調査実施時点では把握できず、就労条件総合調査で「勤務間インターバル制度を導入している」と回答した企業の全常用雇用者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者数を除く）を勤務間インターバル制度が適用されている労働者とみなした設計（以下「労働者」という場合は期間を定めずに雇われている労働者をいう。）をしている。

また、調査実施の観点から、労働安全衛生調査と同様に企業規模別に抽出労働者数を定めており、企業調査の標本設計によって、機械的に労働者数が定められる。

○層化基準

- ・ 就労条件総合調査と同様に産業（製造業及び卸売業、小売業は中分類をとりまとめた分類、他は大分類）、企業規模別に設定している。

産業	企業規模
C 鉱業、採石業、砂利採取業	5,000人以上
D 建設業	1,000人～4,999人
E1 消費関連	300人～999人
E2 素材関連	100人～299人
E3 機械関連	30人～99人
F 電気・ガス・熱供給・水道業	
G 情報通信業	
H 運輸業、郵便業	
I 50～55 卸売業	
I 56～61 小売業	
J 金融業、保険業	
K 不動産業、物品賃貸業	
L 学術研究、専門・技術サービス業	
M 宿泊業、飲食サービス業	
N 生活関連サービス業、娯楽業	
O 教育、学習支援業	
P 医療、福祉	
Q 複合サービス事業	
R サービス業（他に分類されないもの）	

- ・ 企業調査の目標精度を標準誤差 2.5%と設定し、有効回収率については、就労条件総合調査の結果を踏まえ 50%としつつ、参考として、回収率が向上した場合（100%の場合）でも計算を行った。

2. 企業調査の標本設計

企業調査について、層化一段抽出法に基づきサンプルサイズ m_g を次の式で計算した。

$$\sigma = \sqrt{\sum_{g \in G} \left(\frac{M_g}{\sum_g M_g} \right)^2 \left(\frac{1}{m_g} - \frac{1}{M_g} \right) \frac{M_g}{(M_g - 1)} p_g (1 - p_g)}$$

ここで、

- σ : 標準誤差（特定の属性をもつ企業の割合の推計値の標準誤差）
 g : 層区分（産業×企業規模）
 G : 層区分 g の集合
 M_g : 層 g の母集団企業数（インターバル制度を導入している全企業数）
 m_g : 層 g の有効回答企業数
 p_g : 層 g において特定の属性をもつ企業の割合（ $p_g=0.5$ ）

標本設計にあたり、層別のサンプルサイズ m_g は母集団企業数 M_g に比例して配分するとの前提で計算したところ、計算結果が調査可能企業数（サンプルフレーム）を上回る層が複数あった。そこで、全ての層について全数調査をすると仮定し、回答率 50%を想定した場合、標準誤差が 3.8%となった。また、回答率 100%としても、2.7%であった。

したがって、就労条件総合調査をサンプルフレームとする条件下では、目標精度の 2.5%に届かないことから、全数調査が必要である。

3. 労働者調査の標本設計

労働安全衛生調査を参酌し、企業における正社員であり勤務間インターバル制度が適用されている労働者の規模ごとに次表のとおりとする。

表 1 企業当たり標本労働者数

労働者規模 [人]	1,000～	500～ 999	300～ 499	100～ 299	50～ 99	30～ 49	10～ 29
対象労働者数	32 人	22 人	17 人	10 人	7 人	5 人	3 人

労働者について、上記表に基づき、前記2の労働者規模別企業数×1企業当たり標本労働者数の合計により報告者数を算出した場合、約18,000人となる。

4. 母集団推計を行う場合の推計方法（想定）

産業、企業規模ごとに復元倍率を、企業及び労働者それぞれで算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出している。

企業調査については次の式で母集団推計を行う。

$$\bar{Y} = \frac{\sum_{g \in G} \frac{M_g}{m_g} \sum_i Y_{gi}}{\sum_{g \in G} M_g}$$

ただし、

Y_{gi} : 層 g 、企業 i が特定の属性をもつか否か（企業がある属性を有する場合は1、有さない場合は0）、又は平均賃金などの計数

労働者調査については次の式で母集団推計を行う。

$$\bar{X} = \frac{\sum_{g \in G} \frac{M_g}{m_g} \sum_i \frac{N_{gi}}{n_{gi}} \sum_j X_{gij}}{\sum_{g \in G} \frac{M_g}{m_g} \sum_i N_{gi}}$$

ただし、

N_{gi} : 層 g 、企業 i における、労働者数（勤務間インターバル制度が適用されている全労働者数）

X_{gij} : 層 g 、企業 i における労働者 j が特定の属性をもつか否か（労働者がある属性を有する場合は1、有さない場合は0）、又は賃金などの計数