

令和7年度厚生労働省委託事業
勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

勤務間インターバル制度のメリット に関する研究・論文集

令和8（2026）年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

目次

はじめに 1	
1. 研究・論文集の目的	2
2. 研究・論文集の読み手	2
3. 研究・論文集の使い方	2
4. データの収集方法および解釈上の留意点	3
第1章 従業員の健康に関するメリット	4
勤務間インターバルと主観的な健康状態に関する研究	5
勤務間インターバルと日々の健康に関する研究	7
勤務間インターバルとメンタルヘルスに関する研究	9
勤務間インターバルと重大な健康リスクに関する研究	11
第2章 生産性に関するメリット	13
勤務間インターバルと従業員の生産性に関する研究	14
勤務間インターバルと企業業績に関する研究	16
勤務間インターバルと労働災害に関する研究	18
第3章 人材の確保・定着に関するメリット	20
勤務間インターバルとエンゲージメントに関する研究	21
勤務間インターバルと従業員の離職意向に関する研究	23
勤務間インターバルと従業員の離職・休職に関する研究	25
文献リスト	27

はじめに

1. 研究・論文集の目的

本研究・論文集は、勤務間インターバル制度のメリットについて、主に国内外の学術論文を中心としたエビデンスを収集し、整理したものです。

勤務間インターバル制度は、労働者の健康確保や企業の生産性向上、人材の確保・定着に資するとされている制度ですが、企業における制度導入の判断にあたっては、「企業にとってどのような効果があるのか」「実際に生産性や人材確保にどのような影響があるのか」といった具体的な根拠が求められます。本研究・論文集は、こうした問いに対して、学術研究に基づくエビデンスを提示することにより、制度の意義や効果を客観的に理解できる材料を提供することを目的としています。

単なる制度紹介にとどまらず、エビデンスに基づく情報を整備することで、勤務間インターバル制度の導入・定着を後押しすることを目指しています。

2. 研究・論文集の読み手

本研究・論文集は、主に以下の方々を対象としています。

- ✓ 企業の経営者・事業主
- ✓ 企業の人事・労務担当者
- ✓ 働き方に関する制度に関心のある労働者

例えば、勤務間インターバル制度に関心を持つ企業の経営者や事業主が、自社における導入の是非を検討する際に、制度のメリットを客観的に把握するための資料として活用することを想定しています。また、従業員に対して制度の意義を説明する場面での参考資料としても利用できます。

さらに、企業の人事・労務担当者が、現時点では制度の必要性を強く感じていない経営者・事業主に対し、制度導入を提案する際の根拠資料として活用することも想定しています。制度の効果をデータに基づいて示すことで、社内での建設的な議論や意思決定を支援することを期待しています。

3. 研究・論文集の使い方

研究・論文集は、テーマごとに研究事例を紹介するかたちで構成しており、「健康への影響」「睡眠・疲労との関係」「生産性・安全性への影響」「企業経営上の効果」など、関心のあるテーマから読み進めることができます。各テーマに対して、関連する研究結果や統計データを簡潔に整理するとともに、出典を明示しています。より詳細な内容を確認したい場合は、それぞれのページにある URL から参考文献をご覧ください。

本研究・論文集が、勤務間インターバル制度に関する理解の深化と、より良い働き方の実現に向けた具体的な行動の一助となれば幸いです。

4. データの収集方法および解釈上の留意点

本研究・論文集で紹介している論文は、下記の通り収集したものです。

収集方法	論文データベース(Google Scholar、PubMed 等)でのキーワード検索(勤務間インターバル、rest period、working hours 等)による収集
収集時期	2025年10月20日～10月31日
掲載基準	本資料では、収集した文献のうち、次の観点を踏まえて掲載文献を選定した。 ①テーマとの関連性 勤務間インターバル制度または労働時間・休息时间と健康、人材確保、生産性等との関係を扱うもの ②研究としての信頼性 学術雑誌に掲載された論文、研究機関や公的機関による調査研究報告書等であり、研究手法が明記されているもの ③知見の参考性 本研究・論文集の読み手が勤務間インターバル制度に関する知見を理解するうえで、参考になると考えられるもの

勤務間インターバル制度をはじめとした労働時間制度と健康・生産性等との関係については、研究対象、分析方法、労働環境などの違いにより結果や解釈が異なることがあり、学術的にも様々な議論が存在しています。

本研究・論文集は、すべての研究成果を網羅した体系的レビューではなく、数多くある研究の一部を整理したものです。本研究・論文集で示した解釈が唯一の結論を示すものではない点にはご留意ください。

第1章 従業員の健康に関するメリット

勤務間インターバルと主観的な健康状態に関する研究

【研究概要】

総務省「社会生活基本調査」のマイクロデータを用いた研究では、勤務間インターバルの長さや自己評価による健康状態との関連が分析されています。その結果、勤務間インターバルと主観的な健康状態は関連があることが示されています。

【主な研究結果(例)】(参考文献:No.1,2)

分析の結果、勤務間インターバルが長いほど、健康状態が良いと回答する割合が高く、健康状態が良くないと回答する割合は低い傾向が示されています。

自身の健康状態を「良くない」「あまり良くない」と「悪い」の合計)と回答した割合は次のとおりです。

- ・11 時間以上:概ね 7~8%程度
- ・10~10.9 時間:10.2%
- ・9~9.9 時間:13.2%
- ・9 時間未満:16.9%

No.1 永井恵子(2019),「勤務間インターバルの状況とその健康状態に与える影響～社会生活基本調査マイクロデータによる分析～」『日本統計学会誌』,49 巻,1号,pp.23-60. P.46 図7参照

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjssj/49/1/49_23/pdf

No.2 永井恵子・石井竜太(2017),「我が国における勤務間インターバルの状況— ホワイトカラー労働者について—」『統計』2017 年 9 月号. P.7 図9参照

<https://www.stat.go.jp/info/ronbun/pdf/toukei201709.pdf>

このように、勤務間インターバルが 11 時間を下回ると、健康状態が良くないと回答する割合が高くなる傾向がみられています。また、通勤時間を考慮した分析では、この傾向がより顕著になることが示されています。

さらに、勤務間インターバルの開始時刻との関係を見ると、勤務間インターバルが短く、開始時刻が遅い人では、健康状態が良くない人の割合が高い傾向がみられています。また、勤務間インターバルが必ずしも短くなくても、開始時刻が遅い人では健康状態が良くない人の割合が高い傾向がみられることが報告されています。

【研究からの示唆】

これらの研究から、勤務間インターバルの長さや勤務終了時刻は、労働者の主観的な健康状態と関連している可能性が示唆されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、労働者の回復時間の確保という観点から、健康状態の維持と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.1 永井恵子(2019),「勤務間インターバルの状況とその健康状態に与える影響～社会生活基本調査マイクロデータによる分析～」『日本統計学会誌』,49 巻,1号,pp.23-60.

No.2 永井恵子・石井竜太(2017),「我が国における勤務間インターバルの状況－ ホワイトカラー労働者について－」『統計』2017 年 9 月号.

勤務間インターバルと日々の健康に関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルと日々の健康に関しては、インターバル時間の長さや睡眠時間との関係についての研究や、睡眠時間と感染症などの日常的な健康状態との関係についての研究があります。これらの研究では、勤務間インターバルが睡眠時間と関連していること、また睡眠時間が日常的な健康状態と関係していることを示しています

【主な研究結果(例)】

(1)勤務間インターバルと睡眠(参考文献 No.3)

日本の労働者を対象とした研究では、勤務間インターバルが長い人ほど、睡眠時間が長く、睡眠の質も高い傾向が示されています。

また、約 1 年後の追跡調査で勤務間インターバル時間の変化と睡眠時間の変化を分析したところ、勤務間インターバルが延長された人では、睡眠時間

も睡眠の質も有意に向上することが確認された一方で、勤務間インターバルが短縮された人では睡眠時間が有意に減少していました。

No.3 池田大樹(2021),「日勤労働者における睡眠負債・社会的時差ぼけと勤務間インターバルの関連性」『行動医学研究』26 巻, 2号, pp.53-57. p.56 図3参照

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjbm/26/2/26_53/pdf/-char/ja

(2)睡眠時間と日常的な健康状態(参考文献 No.4)

睡眠時間と感染症との関係について分析した海外の研究では、健康な男女を対象とした実験において、睡眠時間が 6 時間以下の人は、7 時間以上の人と比べて風邪を発症するリスクが 4 倍以上高いことが報告されています。

また、約 6 万人を対象とした調査では、睡眠時間が 6 時間以下の人は、8 時間程度の睡眠を取っ

ている人と比べて、肺炎を発症するリスクが有意に高い傾向がみられることが報告されています。

No.4 Aric A Prather, et al.(2015),「Behaviorally Assessed Sleep and Susceptibility to the Common Cold」『Sleep』38(9):1353-1359.. p.1356 図1参照

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4531403/pdf/aasm.38.9.1353.pdf>

【研究からの示唆】

これらの研究では、勤務間インターバルの長さが睡眠時間と関連していること、睡眠時間が風邪などの日常的な健康状態と関係していることが指摘されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、労働者の睡眠時間の確保を通じて日々の健康状態の維持と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.3 池田大樹(2021),「日勤労働者における睡眠負債・社会的時差ぼけと勤務間インターバルの関連性」『行動医学研究』26 巻,2号,pp.53-57.

No.4 Aric A Prather, et al.(2015),「Behaviorally Assessed Sleep and Susceptibility to the Common Cold」『Sleep』38(9):1353-1359.

勤務間インターバルとメンタルヘルスに関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルとメンタルヘルスに関しては、インターバル時間の長さでストレス・精神的な不調、仕事から心理的に離れること(心理的ディタッチメント)との関係についての研究があります。その結果、勤務間インターバルとメンタルヘルスには関連があることが示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1)勤務間インターバルとストレス反応・精神的な不調(参考文献 No.5)

日本の労働者を対象とした研究では、勤務間インターバルが短いほどストレス反応が高まる傾向が示されています。

この研究では、インターバル時間が 15 時間の人を基準とすると、インターバル時間が短くなるほどストレス反応が増加し、11 時間を下回るとストレス反応の増加が統計的に有意になることが報告されています。また、精神的な不調についても、勤務間インターバルが 11 時間を下回る場合にリスクが高まる傾向がみられることが報告されています。

No.5 高橋正也ら(2018),「勤務間インターバルと疲労回復に関する縦断研究」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.19-24. p.21 図1参照

<https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/srr/SRR-No48-1-2.pdf>

(2)勤務間インターバルと心理的ディタッチメント(参考文献 No.6,7)

日本の IT 企業の労働者を対象に、勤務間インターバルと心理的ディタッチメントとの関係を分析した研究では、インターバル時間が長いほど仕事から心理的に距離を取れている傾向が示されています。例えば、インターバル時間が 11 時間未満の人と比較すると、14 時間以上のインターバル時間が確保されている場合には、仕事から心理的に離れている状態が有意に多いことが報告されています。(No.6)

また、心理的ディタッチメントが十分に取れていない場合、1 年後のバーンアウト状態が深刻になる可能性があることを示した研究もあります。(No.7)

No.6 久保智英ら(2018),「1 ヶ月間の連続観察調査による勤務間インターバルと疲労回復 - IT 労働者と交代勤務看護師における検討 -」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.11-17. P.14 図3参照

<https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/srr/SRR-No48-1-1.pdf>

No.7 Sabine Sonnentag, Carmen Binnewies, Eva J. Mojza (2010) 「Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment.」『Journal of Applied Psychology, 』 Vol.95, No.5, pp.965-976.

https://www.researchgate.net/publication/45706525_Staying_Well_and_Engaged_When_Demands_Are_High_The_Role_of_Psychological_Detachment#read

【研究からの示唆】

これらの研究では、勤務間インターバルの長さがストレスや精神的な不調と関連することが指摘されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、身体的な回復だけでなく、仕事から心理的に離れる時間を確保することにも関係している可能性があり、メンタルヘルスの維持と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.5 高橋正也ら(2018),「勤務間インターバルと疲労回復に関する縦断研究」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.19-24.

No.6 久保智英ら(2018),「1 ヶ月間の連続観察調査による勤務間インターバルと疲労回復－IT 労働者と交代勤務看護師における検討－」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.11-17.

No.7 Sabine Sonnentag, Carmen Binnewies, Eva J. Mojza (2010) 「Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment.」『Journal of Applied Psychology, 』 Vol.95, No.5, pp.965-976.

勤務間インターバルと重大な健康リスクに関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルと重大な健康リスクに関しては、インターバル時間の長さや睡眠時間や血圧などの健康指標との関係を分析した研究があります。また、睡眠時間や血圧と脳卒中や冠動脈性心疾患などの重大な健康リスクとの関係についての研究も報告されています。その結果、勤務間インターバルは睡眠時間などを介して重大な健康リスクと関係する可能性が示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1)勤務間インターバルと睡眠時間・血圧(参考文献 No.6)

日本の日勤労働者を対象とした研究では、インターバル時間が短い人ほど睡眠時間が短く、血圧が高い傾向が示されています。具体的には、インターバル時間が11時間の人は、12時間以上の人と比べて睡眠時間が有意に短いことが報告されています。また、勤務間インターバルが14時間未満の人は、14時間以上の人と比較して拡張期血圧が有意に高いことが示されています。

No.6 久保智英ら(2018),「1ヶ月間の連続観察調査による勤務間インターバルと疲労回復－IT労働者と交代勤務看護師における検討－」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.11-17. P.14 図3参照

<https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/srr/SRR-No48-1-1.pdf>

(2)睡眠時間・血圧と重大な健康リスク(参考文献 No.8,9)

医学・疫学研究では、短い睡眠時間や高血圧と健康リスクに関して多くの研究が行われています。

例えば、世界8か国の睡眠時間と死亡率に関する研究を統合した分析では、短時間睡眠(7時間未満)の場合、基準となる睡眠時間(7～8時間)と比べて死亡リスクが有意に高いこと、その要因には心血管疾患などが含まれることが指摘されています。(No.8)

また、血圧、特に拡張期血圧については、適正範囲(70～80 mmHg)よりも高い場合も低い場合も、脳卒中や冠動脈性心疾患のリスクが高くなることも多くの研究で指摘されています。(No.9)

No.8 Jingen Li, et al. (2021), 「Evaluation of Optimal Diastolic Blood Pressure Range Among Adults With Treated Systolic Blood Pressure Less Than 130 mm Hg」『JAMA Network Open』(2):e2037554. p.8 図3F 参照

<https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2776530>

No.9 Francesco P Cappuccio, et al. (2010), 「Sleep Duration and All-Cause Mortality: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Studies.」『Sleep』33(5):585-592.

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2864873/pdf/aasm.33.5.585.pdf>

【研究からの示唆】

これらの研究では、勤務間インターバルの長さが睡眠時間や血圧と関連すること、睡眠時間や血圧は心血管疾患や脳卒中のリスクと関連する可能性があることが指摘されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、睡眠時間の確保などを通じて、労働者の重大な健康リスクの低減と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.6 久保智英ら(2018),「1 ヶ月間の連続観察調査による勤務間インターバルと疲労回復－IT 労働者と交代勤務看護師における検討－」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.11-17.

No.8 Jingen Li , et al.(2021),「Evaluation of Optimal Diastolic Blood Pressure Range Among Adults With Treated Systolic Blood Pressure Less Than 130 mm Hg」『JAMA Network Open』(2):e2037554.

No.9 Francesco P Cappuccio, et al.(2010),「Sleep Duration and All-Cause Mortality: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Studies.」『Sleep』33(5):585-592.

第2章 生産性に関するメリット

勤務間インターバルと従業員の生産性に関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルと従業員の生産性に関しては、インターバル時間の長さとプレゼンティーズム(出勤しているものの体調不良などにより生産性が低下している状態)との関係や労働時間と生産性との関係についての研究があります。これらの研究では、勤務間インターバルが従業員の生産性と関連する可能性が示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1)勤務間インターバルとプレゼンティーズム(参考文献 No.10)

日本の製造業の労働者を対象に、プレゼンティーズムに着目した研究では、インターバル時間が短いほどプレゼンティーズムの程度が高くなる傾向が示されています。また、睡眠時間や年齢などの要因を考慮した分析においても、勤務間インターバルはプレゼンティーズムと負の関連を示すことが報告されています。

No.10 影山淳ら(2022),「日本人製造業労働者における社会的ジェットラグとプレゼンティーズムの関連」『産業衛生学雑誌』64 巻,1号, pp.12-21. p.17 表4参照

https://www.jstage.jst.go.jp/article/sangyoeisei/64/1/64_2020-049-B/pdf/-char/ja

(2)労働時間と生産性(参考文献 No.11,12)

労働時間と生産性の関係について分析した海外の研究では、労働時間と生産量の関係は単純な比例関係ではなく、労働時間が一定水準を超えると生産量の伸びが鈍化し、やがて横ばいになることを明らかにしています。具体的には、週当たりの労働時間が 50 時間未満の範囲では生産性は大きく変化しないものの、50 時間を超えると生産性が低下する傾向が示されています。(No.11)

No.11 John Pencavel.(2015),「The Productivity of Working Hours」『The Economic Journal』125(589):2052-2076. p.46 図4参照

<https://docs.iza.org/dp8129.pdf>

さらに、日本の企業を対象とした研究では、勤務間インターバル制度を導入し、制度が十分に活用されている企業は、制度を導入していない企業や制度を導入していても十分に活用されていない企業と比較して、残業時間が短い傾向がみられることが報告されています。(No.12)

No.12 山本勲(2023),「人的資本の稼働向上 従業員のウェルビーイング向上の方策とその企業業績への影響」『日経スマートワーク経営研究会報告 2023』pp.31-50. p.44 図表2-6参照

<https://smartwork.nikkei.co.jp/study/study202307.pdf>

【研究からの示唆】

これらの研究から、勤務間インターバルの長さは、プレゼンティーズムなどを通じて労働者の生産性と関連している可能性が示唆されています。また、勤務間インターバル制度を導入し制度が十分に活用されている企業では残業時間が短い傾向がみられ、長時間労働は生産性の低下と関係する可能性も指摘されています。これらの結果から、制度の活用が生産性の維持と関連している可能性があります。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、労働者の疲労回復などを通じて生産性を維持・向上させることと関連している可能性があります。

【参考文献】

No.10 影山淳ら(2022),「日本人製造業労働者における社会的ジェットラグとプレゼンティーズムの関連」『産業衛生学雑誌』64 巻,1号, pp.12-21.

No.11 John Pencavel.(2015),「The Productivity of Working Hours」『The Economic Journal』125(589):2052-2076.

No.12 山本勲(2023),「人的資本の稼働向上 従業員のウェルビーイング向上の方策とその企業業績への影響」『日経スマートワーク経営研究会報告 2023』pp.31-50.

勤務間インターバルと企業業績に関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルと企業業績に関して、直接分析した研究は多くありませんが、インターバル時間の長さや睡眠時間やメンタルヘルスとの関係については、労働者を対象とした研究が報告されており、さらに従業員の睡眠時間やメンタルヘルスの状態と企業の利益率との関係について分析した研究も行われています。これらの研究から、勤務間インターバルは睡眠時間やメンタルヘルスを通じて企業業績と関連している可能性が示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1) 従業員の睡眠時間と企業の利益率(参考文献 No.13,3)

日本の上場企業およびその従業員を対象とした研究では、従業員の平均睡眠時間が長い企業ほど利益率が高い傾向がみられ、時間の経過後も比較的高い利益率を維持する傾向がみられることが報告されています。(No.13)

また、日本の労働者を対象とした研究では、インターバル時間が長い人ほど睡眠時間が長い傾向が示されています。(No.3)

No.13 山本勲(2022),「従業員の睡眠と企業の関係性～健康経営とウェルビーイングの追求～」NIKKEI 睡眠カンファレンス 2022 発表資料. P.13 参照

https://smartwork.nikkei.co.jp/survey/pdf/20230512_2.pdf

(2) メンタルヘルスと企業の利益率(参考文献 No.14,5)

日本の企業を対象とした研究では、メンタルヘルス不調による休職者の割合と企業の利益率との関係が分析されています。その結果、過去3年間にメンタルヘルス不調による休職者比率が上昇した企業では、その後3年間の利益率が、そうでない企業と比べて大きく低下する傾向がみられることが報告されています。(No.14)

また別の研究では、勤務間インターバルの長さやメンタルヘルスとの関係が分析されており、インターバル時間が短い場合にはストレス反応や精神的不調のリスクが高まる可能性が指摘されています。(No.5)

No.14 黒田祥子,山本勲(2014),「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績—企業パネルデータを用いた検証—」『RIETI Discussion Paper Series』14-J-021. p.18 図4参照

<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j021.pdf>

【研究からの示唆】

これらの研究から、従業員のインターバル時間の長さは、睡眠時間の確保やメンタルヘルスの維持を通じて、企業の利益率に関連する可能性が示唆されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、従業員の心身の健康状態につながり、ひいては企業業績と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.13 山本勲(2022),「従業員の睡眠と企業の関係性～健康経営とウェルビーイングの追求～」NIKKEI 睡眠カンファレンス 2022 発表資料.

No.3 池田大樹(2021),「日勤労働者における睡眠負債・社会的時差ぼけと勤務間インターバルの関連性」『行動医学研究』26 巻,2号,pp.53-57.

No.14 黒田祥子,山本勲(2014),「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績—企業パネルデータを用いた検証—」『RIETI Discussion Paper Series』14-J-021.

No.5 高橋正也ら(2018),「勤務間インターバルと疲労回復に関する縦断研究」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.19-24.

勤務間インターバルと労働災害に関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルと労働災害に関して、インターバル時間が短い勤務(クイックリターン)と、事故や労働災害との関係について調査した研究が報告されています。また、労働災害や事故の発生が企業の業績と関係することも報告されています。

これらの研究から、勤務間インターバルは労働災害と関連している可能性があり、それが企業の業績にも関連する可能性が示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1)勤務間インターバルと労働災害(参考文献 No.15)

ノルウェーの看護師を対象とした約2年間の追跡調査では、勤務間インターバルが11時間未満となる勤務(クイックリターン)と労働災害との関係が分析されています。

この研究では、「自身への危害」「他者への危害」「機器の破損」の3種類の事故との関係を調査した結果、クイックリターンの回数が増加した人では労働災害の発生リスクが高まる傾向がみられ、とくに「他者への危害」や「機器の破損」との関連が統計的に有意であることが報告されています。一方で、クイックリターンの回数が増加した人では、労働災害の発生リスクが有意に低下する傾向がみられています。

No.15 Vedaa Ø. et al. (2020),「A longitudinal study on the association between quick returns and occupational accidents」『Scand J Work Environ Health』46(6):645-649. p.648 表2参照

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7737807/pdf/SJWEH-46-645.pdf>

(2)労働災害と企業業績(参考文献 No.16)

労働災害や事故の発生と企業業績との関係について分析した研究としては、スペインの建設業を対象とした研究があります。この研究では、労働災害を含む事故の発生件数が一定以上になると、企業の収益率が低下する傾向がみられることが報告されています。

No.16 Barbara Estudillo. et al. (2024),「The impact of occupational accidents on economic Performance: Evidence from the construction」『Safety Science』117:106571.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753524001619>

【研究からの示唆】

これらの研究から、従業員のインターバル時間の長さは、労働災害の発生と関連しており、それが企業の収益率低下とも関連する可能性が示唆されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、労働者の安全確保を通じて企

業活動の安定と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.15 Vedaa Ø . et al. (2020),「A longitudinal study on the association between quick returns and occupational accidents」『Scand J Work Environ Health』46(6):645-649.

No.16 Barbara Estudillo. et al. (2024),「The impact of occupational accidents on economic Performance: Evidence from the construction」『Safety Science』117:106571.

第3章 人材の確保・定着に関するメリット

勤務間インターバルとエンゲージメントに関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルとエンゲージメントに関しては、勤務間インターバル制度の導入と、従業員のワークエンゲージメント(仕事への意欲)や従業員エンゲージメント(会社への貢献意識)との関係について分析した研究があります。また、従業員エンゲージメントと離職意向などの人材定着に関する指標との関係についても、複数の研究が行われています。

これらの研究から、勤務間インターバル制度が従業員のエンゲージメントと関連している可能性があり、それが人材の確保・定着にも関連する可能性が示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1)勤務間インターバル制度と従業員エンゲージメント(参考文献 No.12)

日本の上場企業を対象とした研究では、勤務間インターバル制度の導入と従業員のエンゲージメントとの関係が分析されています。

この研究では、勤務間インターバル制度を導入している企業は、制度を導入していない企業に比べて、ワークエンゲージメント(仕事への意欲)および従業員エンゲージメント(会社への貢献意識)が高い傾向がみられることが示されています。

また、制度を導入している企業の中でも、制度が十分に活用されている企業では、制度を導入していても十分に活用されていない企業よりも、ワークエンゲージメントと従業員エンゲージメントの双方が高い傾向がみられることが報告されています。

No.12 山本勲(2023),「人的資本の稼働向上 従業員のウェルビーイング向上の方策とその企業業績への影響」『日経スマートワーク経営研究会報告 2023』pp.31-50. p.44 図表2-6参照

<https://smartwork.nikkei.co.jp/study/study202307.pdf>

(2)従業員のエンゲージメントと離職意向の関係(参考文献 No.17)

従業員のエンゲージメントと離職意向との関係について分析した研究では、従業員エンゲージメントと離職意向の間には、統計的に有意な負の相関が認められています。この結果は、エンゲージメントが高い従業員ほど離職意向が低い傾向にあることを示唆しています。

No.17 Solomon Markos, Takele Dibekulu. (2021), 「Relationship between Employee Engagement and Turnover Intention - An Empirical Evidence」『Journal of Organisation and Human Behaviour』10 (1 & 2), 09-22.

<http://www.publishingindia.com/GetBrochure.aspx?query=UERGQnJvY2h1cmVzfc82NTY2LnBkZnvwNjU2Ni5wZGY=>

【研究からの示唆】

これらの研究から、勤務間インターバル制度の導入およびその適切な運用は、従業員の

エンゲージメントと関連し、ひいては離職意向の抑制にも結び付く可能性が示唆されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、従業員の仕事への意欲や会社への貢献意識につながり、人材定着と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.12 山本勲(2023),「人的資本の稼働向上 従業員のウェルビーイング向上の方策とその企業業績への影響」『日経スマートワーク経営研究会報告 2023』pp.31-50.

No.17 Solomon Markos, Takele Dibekulu. (2021),「Relationship between Employee Engagement and Turnover Intention - An Empirical Evidence」『Journal of Organisation and Human Behaviour』10 (1 & 2) , 09-22.

勤務間インターバルと従業員の離職意向に関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルと従業員の離職意向に関して、直接分析した研究は多くありませんが、勤務間インターバルの長さやメンタルヘルスや労働時間との関係についての研究や、仕事へのストレスや長時間労働と離職意向との関係についての研究があります。

これらの研究から、勤務間インターバルの長さや制度の活用は、メンタルヘルスや労働時間との関連を通じて、離職意向とも関連する可能性が示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1)メンタルヘルスと離職意向(参考文献 No.5,18,19)

OECDの「国際教員指導環境調査(TALIS)」の二次データを分析した研究では、メンタルヘルスに対する否定的な認識が強いほど、離職意向が高い傾向がみられることが報告されています。(No.18)

また、中国の研究では、仕事上のストレスがブレゼンティズム(出勤しているものの体調不良などにより生産性が低下している状態)を引き起こし、それが離職意向の上昇と関連している可能性が示されています。(No.19)

日本の労働者を対象とした研究では、短いインターバル時間がストレス反応や精神的な不調と関連する可能性が示唆されています。これらの結果から、勤務間インターバルは従業員のメンタルヘルスを通じて離職意向とも関連する可能性が考えられます。(No.5)

No.18 Musaddag Elrayah, Ahmad Zakariya. (2023), 「Effects of Employees Mental Health, Physical Health and Work Life-balance on Employees Performance and Turnover Intention」『Clinical Psychiatry』50(6):326-334. p.330 表1参照

<https://archivespsy.com/menu-script/index.php/ACF/article/view/222/2482>

No.19 Liangwen Ning . et al. (2023), 「The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers」『International Journal for Equity in Health』22:155. p.8 図1参照

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12939-023-01971-x#Fig1>

(2)労働時間と離職意向(参考文献 No.12,20)

インドネシアのメーカ企業の従業員を対象に、労働時間と離職意向の関係について分析した研究では、残業時間が長いほど離職意向が高まるという相関関係がみられることが報告されています。(No.20)

また、日本の企業を対象とした研究では、勤務

No.20 Achmad Junaidi. et al. 「The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention」『Management Science Letters』10: pp.3873-3878.

<https://pdfs.semanticscholar.org/2262/a394a4601a96f3d2c46875755899c32ef725.pdf>

間インターバル制度を導入し、制度が十分に活用されている企業では残業時間が短い傾向がみられることが示されていることから、勤務間インターバル制度の活用が残業時間の抑制を通じて離職意向とも関連する可能性が考えられます。(No.12)

【研究からの示唆】

これらの研究から、インターバル時間の長さや勤務間インターバル制度の導入はメンタルヘルスや労働時間と関連し、離職意向の抑制にも結びつく可能性が示唆されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することや、勤務間インターバル制度を活用することは、従業員の心身の負担の軽減を通じて離職意向の低下と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.5 高橋正也ら(2018),「勤務間インターバルと疲労回復に関する縦断研究」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.19-24.

No.18 Musaddag Elrayah, Ahmad Zakariya. (2023),「Effects of Employees Mental Health, Physical Health and Work Life-balance on Employees Performance and Turnover Intention」『Clinical Psychiatry』50(6):326-334.

No.19 Liangwen Ning . et al. (2023),「The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers」『International Journal for Equity in Health』22:155.

No.12 山本勲(2023),「人的資本の稼働向上 従業員のウェルビーイング向上の方策とその企業業績への影響」『日経スマートワーク経営研究会報告 2023』pp.31-50.

No.20 Achmad Junaidi. et al.(2020) 「The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention」『Management Science Letters』10: pp.3873-3878 .

勤務間インターバルと従業員の離職・休職に関する研究

【研究概要】

勤務間インターバルと従業員の定着に関して、直接分析した研究は多くありませんが、勤務間インターバルの長さや睡眠時間・睡眠の質との関係についての研究や、睡眠と離職率や健康問題による退職との関係についての研究があります。

これらの研究から、勤務間インターバルの長さは、睡眠の時間や質の向上を通じて、離職・休職と関連する可能性が示唆されています。

【主な研究結果(例)】

(1)睡眠と離職率・休職率(参考文献 No.21,3)

経済産業省の「健康経営度調査」のデータを活用した研究では、従業員の睡眠状況と企業の離職率との関係が分析されています。この研究では、よく眠れている従業員の割合が1%増加すると、企業の離職率が0.020%有意に低下する傾向がみられることが報告されています。また、メンタルヘルス関連の休職率も0.005%低下する傾向がみられることが示されています。

(No.21)

また、日本の労働者を対象とした研究では、勤務間インターバルが長い人ほど、睡眠時間が長く、睡眠の質も高い傾向が示されていることから、勤務間インターバルは睡眠を通じて離職や休職とも関連する可能性が考えられます。(No.3)

No.21 Atsuya Fujimoto. et al. (2024), 「The association between employee lifestyles and the rates of mental health-related absenteeism and turnover in Japanese companies」『Epidemiology and Health』46:e2024068. p.3 図1参照.

<https://e-epih.org/upload/pdf/epih-46-e2024068.pdf>

(2)睡眠と健康問題による退職(参考文献 No.22,3)

睡眠時間や睡眠の質と健康問題による退職との関係について分析したフィンランドの研究では、睡眠時間が5時間以下で頻繁な不眠(入眠の遅れ、中途覚醒、熟眠感の欠如)がある場合、不眠症状がなく、適切な睡眠時間をとっている場合に比べて健康問題による退職リスクが約4倍であることが報告されています。

(No.22)

また、睡眠時間が9時間以上であっても頻繁な不眠がある場合には、健康問題による退職率

No.22 Peija Haaramo. et al. (2012), 「The joint association of sleep duration and insomnia symptoms with disability retirement--a longitudinal, register-linked study」『Scandinavian Journal of Work, Environment & Health』38(5):427-435.

<https://www.researchgate.net/publication/221737819> The joint association of sleep duration and insomnia symptoms with disability retirement - a longitudinal register-linked study

が同様に高くなる傾向がみられることが示されています。(No.3)

【研究からの示唆】

これらの研究から、インターバル時間の長さは睡眠の時間や質と関連し、離職や休職の抑制にも結び付く可能性が示唆されています。

勤務終了後に十分なインターバル時間を確保することは、従業員の睡眠の確保を通じて人材定着と関連している可能性があります。

【参考文献】

No.3 池田大樹(2021),「日勤労働者における睡眠負債・社会的時差ぼけと勤務間インターバルの関連性」『行動医学研究』26 巻,2号,pp.53-57.

No.21 Atsuya Fujimoto. et al. (2024),「The association between employee lifestyles and the rates of mental health-related absenteeism and turnover in Japanese companies」『Epidemiology and Health』46:e2024068.

No.22 Peija Haaramo. et al. (2012),「The joint association of sleep duration and insomnia symptoms with disability retirement--a longitudinal, register-linked study」『Scandinavian Journal of Work, Environment & Health』38(5):427-435.

文献リスト

No.	文献	掲載ページ
1	永井恵子(2019),「勤務間インターバルの状況とその健康状態に与える影響～社会生活基本調査マイクロデータによる分析～」『日本統計学会誌』,49 巻,1号,pp.23-60.	p.5
2	永井恵子・石井竜太(2017),「我が国における勤務間インターバルの状況— ホワイトカラー労働者について—」『統計』2017年9月号.	p.5
3	池田大樹(2021),「日勤労働者における睡眠負債・社会的時差ぼけと勤務間インターバルの関連性」『行動医学研究』26 巻,2号,pp.53-57.	p.7,16,25
4	Aric A Prather, et al.(2015),「Behaviorally Assessed Sleep and Susceptibility to the Common Cold」『Sleep』38(9)1353-1359.	p.7
5	高橋正也ら(2018),「勤務間インターバルと疲労回復に関する縦断研究」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.19-24.	p.9,16,23
6	久保智英ら(2018),「1 ヶ月間の連続観察調査による勤務間インターバルと疲労回復—IT 労働者と交代勤務看護師における検討—」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』No.48, pp.11-17.	p.9,11
7	Sabine Sonnentag, Carmen Binnewies, Eva J. Mojza (2010) 「Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment.」『Journal of Applied Psychology, 』 Vol.95, No.5, pp.965-976.	p.9
8	Jingen Li , et al.(2021),「Evaluation of Optimal Diastolic Blood Pressure Range Among Adults With Treated Systolic Blood Pressure Less Than 130 mm Hg」『JAMA Network Open』(2):e2037554.	p.11
9	Francesco P Cappuccio, et al.(2010),「Sleep Duration and All-Cause Mortality: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Studies.」『Sleep』33(5):585-592.	p.11
10	影山淳ら(2022),「日本人製造業労働者における社会的ジェットラグとプレゼンティーズムの関連」『産業衛生学雑誌』64 巻,1号, pp.12-21.	p.14
11	John Pencavel.(2015),「The Productivity of Working Hours」『The Economic Journal』125(589):2052-2076.	p.14

12	山本勲(2023),「人的資本の稼働向上 従業員のウェルビーイング向上の方策とその企業業績への影響」『日経スマートワーク経営研究会報告 2023』pp.31-50.	p.14,21,23
13	山本勲(2022),「従業員の睡眠と企業の関係性～健康経営とウェルビーイングの追求～」NIKKEI 睡眠カンファレンス 2022 発表資料.	p.16
14	黒田祥子,山本勲(2014),「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績—企業パネルデータを用いた検証—」『RIETI Discussion Paper Series』 14-J-021.	p.16
15	Vedaa Ø . et al. (2020),「A longitudinal study on the association between quick returns and occupational accidents」『Scand J Work Environ Health』46(6):645-649.	p.18
16	Barbara Estudillo. et al. (2024),「The impact of occupational accidents on economic Performance: Evidence from the construction」『Safety Science』 117:106571.	p.18
17	Solomon Markos, Takele Dibekulu. (2021), 「Relationship between Employee Engagement and Turnover Intention - An Empirical Evidence」『Journal of Organisation and Human Behaviour』10 (1 & 2) , 09-22.	p.21
18	Musaddag Elrayah, Ahmad Zakariya. (2023),「Effects of Employees Mental Health, Physical Health and Work Life-balance on Employees Performance and Turnover Intention」『Clinical Psychiatry』50(6):326-334.	p.23
19	Liangwen Ning . et al. (2023),「The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers」『International Journal for Equity in Health』22:155.	p.23
20	Achmad Junaidi. et al.(2020) 「The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention」『Management Science Letters』10: pp.3873-3878 .	p.23

21	Atsuya Fujimoto. et al. (2024),「The association between employee lifestyles and the rates of mental health-related absenteeism and turnover in Japanese companies」『Epidemiology and Health』46:e2024068.	p.25
22	Peija Haaramo. et al. (2012),「The joint association of sleep duration and insomnia symptoms with disability retirement--a longitudinal, register-linked study」『Scandinavian Journal of Work, Environment & Health』38(5):427-435.	p.25

令和7年度厚生労働省委託事業
「勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業」

勤務間インターバル制度のメリットに関する研究・論文集

令和8年3月

発行:株式会社 日本能率協会総合研究所
住所:〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22
電話:03-3578-7500