

株式会社群馬銀行			
労働時間や健康経営に係る各種取組と連動させながら、インターバル時間を確保			
所在地	群馬県	業種	銀行業
設立年	1932年	全従業員数	約4,700名(2020年3月時点)
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2018年10月		
インターバル時間	11時間		
適用対象範囲	全従業員(管理職・非正規雇用社員を含む)		
規定根拠	就業規則		

1. 制度導入の目的

当社では2015年10月から「スマ早運動(スマートに働き、より早く退社する運動)」を開始し、原則として19時以降の勤務を禁止しました。これにより、月間法定時間外労働時間は「スマ早運動」前の2014年度の19.1時間から、年を経るごとに徐々に短くなりました。

「スマ早運動」に続く施策を検討するなか、2018年夏頃に勤務間インターバル制度が各企業に広まりつつあるとの記事が複数の新聞紙に掲載されました。記事をきっかけに、当社においてもインターバル時間の確保という概念を新たに導入することで月間法定時間外労働のさらなる削減のみならず、業務の効率化や従業員の健康管理が期待できるのではないかとの思いが強くなり、同年10月に勤務間インターバル制度を導入しました。

併せて、勤務間インターバル制度を目玉施策の1つとする「健康経営宣言」を制定し、健康経営の視点からインターバル時間の確保に取り組むことを強調しました。

2. 制度導入にあたって

「スマ早運動」は効果が出ており、勤務間インターバル制度導入時にはほぼすべての従業員がインターバル時間を確保できていました。業務上やむを得ない場合は限定的に19時以降の勤務も認めていましたが、その場合でも最低限11時間のインターバル時間を設けることで、従業員の健康の維持・増進が図られることを説明し、制度導入を進めました。

3. 制度内容

<インターバル時間数>

制度適用者全員一律で、11時間としています。

制度設計時に、2017年4月～2018年3月までの勤務実績をもとにインターバル時間のシミュレーションを行い、制度導入の効果が期待できる11時間としました。また、決定にあたってはEU労働指令に基づくインターバル時間が11時間であることも考慮しました。

<インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法>

所定始業時刻から、インターバル時間を確保したうえでの始業時刻までの時間は働いたものとみなしています。

<インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）>

人事部において適用除外となるケースを複数設定しており、それ以外は認めていません。ケースとしては、たとえば「現金・諸勘定不突合等による翌日に繰り越せない緊急事務処理の時」、「緊急を要する企画・開発・調査等の本部業務のため必要な時」、「法令改正時の時限の定めのある事項への対応に必要な時」等であり、具体的な作業に落とし込んだ事由としています。

<インターバル時間を確保できなかった時>

インターバル時間を確保できなかった旨の事後申請にあたっては、上長がパソコン上で「勤務間インターバル 11 時間未満報告書」を記入し、確保できなかった当日の 12 時までに「部店長→人事部」の順に電子回覧する必要があります。報告書には、該当者の氏名、終業時刻、翌日の始業時刻、発生事由（人事部が設定したケースから選択）を記入します。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【頭取の写真・メッセージを掲載したポスター等を掲示】

「スマ早運動」の推進に際しては頭取の写真とメッセージを掲載したポスターを、「健康経営宣言」の制定にあたっては自社と健康保険組合との連名でポスターを製作し、全営業店と本部に配布しました。ポスターを従業員の目に触れる場所に掲示しておくことで、経営トップが伝えたいメッセージや取組の背景が端的に伝わる等、大きな波及効果がありました。

【健康保険組合との連携】

これまでも健康保険組合と連携しながら、従業員の疾病予防や健康保持・増進策に係る様々な取組を進めてきました。「健康経営宣言」を制定した際には健康保険組合主導で、従業員が各自のスマートフォン等で利用できる健康アプリを導入しました。同アプリには、日々の睡眠時間や食事の記録、歩数計との連動といった健康管理に向けた各種メニューを備えています。これらメニューがインターバル時間の確保に直接的に結びつくわけではありませんが、従業員の健康管理意識の向上に一定の効果をもたらしていると考えています。

4. 制度導入の効果

「スマ早運動」との連動により、従業員からは「勤務間インターバル制度導入後、終業時刻が 19 時を過ぎそうな場合に、インターバル時間を意識することで自ら終業時刻の目安をつくるようになり、集中して仕事に取り組めるようになった」、「11 時間というインターバル時間を意識し、

夜間に仕事を続けるか、あるいは、翌日に頭がクリアになった状態で仕事を進めるかを天秤にかける等、効率的な働き方を考えるきっかけとなった」等の声があがっています。

なお、人事部が勤務間インターバル制度導入の効果がとくにあらわれるであろうと想定していたターゲットは「本部の管理監督者」です。経営に近い役割を担っており、時期や状況によっては長時間勤務が続く等、致し方ない部分も否めませんでした。しかしながら、制度導入により「19 時以降の長時間勤務をなるべく行わないよう、背中を押す」ことができました。たとえば、当社では早朝出勤についての規則は設けていないため、夜遅くまで勤務が続くような日には仕事の効率性を考え、翌朝7時～7時半頃に出社する等の工夫をしているようです。「7時に出社するには、インターバル時間を確保するため 20 時には退社しなければならない」といった意識も生まれています。

5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

近年の就職活動中の学生は就職先を選ぶにあたり、ワーク・ライフ・バランスの実現や育児中の働きやすさ等に加え、福利厚生面も重視する傾向があります。なかでも従業員の健康維持に向けた取組に注力している企業は学生からの評価も高いようです。

当社は各種取組が認められ、「健康経営優良法人(ホワイト 500)」を2年連続で取得することができましたが、その取組のなかでも勤務間インターバル制度は制度趣旨もわかりやすく、従業員に受け入れられやすいと考えています。健康経営を推進する際の1つの施策として、長時間労働是正等の他の施策とも連動させながら勤務間インターバル制度を導入することをおすすめします。

(R2.3)