

北陸コンピュータ・サービス株式会社			
客先等への説明や業務体制等を工夫し、インターバル時間を確保しやすい環境づくりを推進			
所在地	富山県	業種	情報サービス業
設立年	1967年	全従業員数	約600名(2019年12月現在)
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2017年4月		
インターバル時間	10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

2016年当時の代表取締役社長は異業種の社長が集まる会議・セミナー等を通じて働き方に関する情報収集を行っており、近い将来、企業へ勤務間インターバル制度の導入を促す法改正がなされるのではないかとの思いもあり、2017年4月より勤務間インターバル制度を導入しました。

2. 制度導入にあたって

代表取締役社長による制度導入の提案を人事担当部門が具現化し、常勤役員会で諮ったうえで、就業規則を改訂し、勤務間インターバル制度を導入しました。

勤務間インターバル制度の導入とともに36協定も改訂したため、これらの周知活動は丁寧に行いました。まず通達を发出したほか、すべての従業員を対象とした説明会も4日間をかけて、2拠点で計9回開催しました。説明会の際は、テレビ会議を通じて支社や営業所の従業員も参加できる環境を整えました。

3. 制度内容

<インターバル時間数>

正規雇用・非正規雇用、職種等を問わず、インターバル時間は一律10時間として設定しています。

<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>

当社では、インターバル時間と次の所定労働時間(基本的には8時45分から17時30分)が重複する部分を働いたものとみなしています。

勤務終了時刻が22時45分から26時までの場合は、インターバル時間10時間を確保するため、翌日の勤務開始時刻をずらします。勤務終了時刻が26時から27時までの場合は、翌日午前中の勤務を免除し、勤務開始時刻を13時30分からとします。勤務終了時刻が27時以降の場合は翌日を終日休みとし、この休みは代休として処理します。

なお、インターバル時間の確保により翌日の勤務開始時刻が所定勤務開始時刻を超えることがあらかじめわかっている場合には、原則として事前に翌日の勤務開始時刻を申請するよう求めています。事前申請にあたっての申請期限等のルールはありませんが、申請後に上司の承認が必要です。

事前申請をせず、客先での対応等の事情により勤務終了時刻が遅くなってしまった際にも従業員にはインターバル時間を確保するよう求めているため、このようなケースではインターバル時間を確保して出社した後に事後報告することを認めています。

<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)>

客先常駐の従業員の場合、客先の従業員の退社後にシステムの入替作業を行うケースがあります。たとえば、17時30分から作業を始め、翌日4時に作業が終わり、8時に入れ替えたシステムに問題がないか立ち合うケースであり、勤務終了時刻(4時)から次の勤務開始時刻(8時)までインターバル時間は4時間しかありません。しかしながら、これらは業務上、必要な作業であることから、勤務間インターバル制度の適用除外として認めています。

このようなケースでは、別途休息を確保する対応を図っています。具体的には、作業当日の勤務開始時刻を17時30分からとする時差出勤等を認めることで、勤務開始前の休息の確保を促しています。

<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時は、本人と上司の労務管理システム上にエラーが表示される仕組みを整備しています。上司が本人から理由を確認して部長へ報告し、部長は本部長へ、本部長は代表取締役社長へ理由を報告する必要があります。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【客先等からの理解を得るための工夫】

勤務間インターバル制度導入にあたっては、上司やプロジェクトマネージャーが客先等へ出向いて制度について説明し、理解を求めました。また客先常駐の従業員については、客先に不安を与えないよう段階的に勤務間インターバル制度を適用しました。具体的には、制度導入から数ヶ月の間は客先常駐の従業員がインターバル時間を確保できなかったとしても代表取締役社長への報告を求めず、注意をする程度にとどめ、徐々に自事業場で勤務する従業員と運用をそろえていきました。

【業務体制に関する工夫】

システムエンジニアの仕事には、日勤者が退社した後の夜間のシステムメンテナンス等が含まれており、インターバル時間が所定勤務開始時刻を超える可能性は常にあります。そこで制度導入当初は、担当者がインターバル時間を確保できるよう、1人しか担当がない業務については2人体制にする、1つの業務について日中担当と夜間担当等に分けてシフトを組む等の工夫を行いました。

【営業段階で業務量や納期を確認】

営業担当が生産担当者(システムエンジニア)の労働環境やインターバル時間の確保状況を把握したうえで、営業活動の一環として業務量や納期等の確認を行うことにより、生産担当者がインターバル時間を確保しやすい環境を整えています。

4. 制度導入の効果

制度導入により、若手従業員の離職低下につながったのではないかと感じています。また、人事担当部門が他部署の従業員と話すなかでは「会社側が休める環境をつくってくれた」という声も聞こえています。

5. 制度の新規導入を目指す企業へのアドバイス

勤務間インターバル制度を円滑に運用するためには、従業員の仕事内容や働き方の実態に合わせた制度設計が不可欠です。それらを十分に把握したうえで、労使で話し合いを積み重ね、適用除外となるケースの設定等も含めて制度内容を検討することが重要でしょう。

なお、従業員の健康管理は、勤務間インターバル制度の導入だけで実現できるものではありません。業務の効率化施策等、長時間労働対策を総合的に検討していく必要があると考えています。

(R2.3)