

A社(2019年度)			
長時間労働の是正に向けた様々な取組を一体的に推進			
所在地	東京都	業種	電気機械器具製造業
設立年	1899年	全従業員数	約20,000名(2019年3月末現在)
勤務間インターバル制度の概要			
	導入時期	2012年4月	
	インターバル時間	最大11時間	
	適用対象範囲	管理職を除く正規雇用社員	
	規定根拠	就業規則	

### 1. 制度導入の目的

2012年の春季労使交渉において、労働組合からの要求項目の1つに「勤務間インターバル制度の導入」があり、導入の検討を行いました。日ごろより、労働時間等設定改善委員会やその他の労使協議の場を活用して、従業員の労働時間に関する報告等を定期的に行っています。また、事業体ごとに人事部門を配置し、労使が話し合う場を事業体別に設けることによって、労使の密なコミュニケーションを心掛けています。

労働組合から制度導入に関する要望がなされた背景としては、やむを得ず深夜勤務が発生した翌日に年次有給休暇を利用する以外で心身のケアができる施策がなかったため、健康配慮の観点から遅出を認める制度導入のニーズがあったことが挙げられます。

### 2. 制度導入にあたって

前述のとおり、労働組合からの要望をもとに導入の検討を行いました。しかし、当時すでに長時間労働の是正や健康管理に関する様々な取組を推進していたなかで、「インターバル時間の確保を制度化する必要があるのか」という意見もあがりました。労使での協議を繰り返し、「従業員の健康管理のためには、一定の休息時間を確保する必要がある」という合意のもとで、導入へと至りました。

なお、制度導入にあたって取り組んだことの1つに、ガイドラインの策定があります。就業規則上の勤務間インターバル制度に関する規定は、「勤務開始時刻を変更することがある」という幅広に解釈可能な記載となっています。そのため、同制度に関するガイドラインのなかで、制度の内容やインターバル時間の確保に関する申請手続き等を定めています。

### 3. 制度内容

#### <インターバル時間数>

インターバル時間数は前日の勤務終了時刻により異なり、「最大11時間」です。

具体的には、前日の勤務終了時刻が22:30から23:29の間の場合、翌日の勤務開始時刻を09:30に変更します。この際、たとえば実際の勤務終了時刻が22:30ならばインターバル時間数は11時間、勤務終了時刻が23:29ならインターバル時間数は10時間となります。前日の勤務終了時刻が23:30より遅い場合、翌日の勤務開始時刻は一律で10:30となります。勤務終了時刻が遅くなるほど、インターバル時間数は少なくなるということです。

これらのインターバル時間数は、労働組合の提案を踏まえて設定しました。なお、導入当初は最大10時間としていましたが、EU労働指令等も参考に、最大11時間へと変更しました。

#### <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>

前日の勤務終了時刻に応じて、翌日の勤務開始時刻を09:30又は10:30に繰り下げます。翌日の勤務終了時刻も併せて繰り下げます。なお、インターバル時間の確保に伴って翌日の勤務開始時刻を変更する場合には、事前に人事部門に対して申請書を提出することとしています。

＜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）＞  
適用除外となるケースは、特段定めていません。

＜インターバル時間を確保できなかった時＞  
確保できなかった場合の措置等は、特段定めていません。

＜インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート＞

**【深夜勤務が必要な場合の対応策を別途整備】**

深夜勤務が必要な場合の対応策として、勤務間インターバル制度やフレックスタイム制とは別に、就業時間を変更する制度を設けています。これは、たとえば海外支社等との深夜のミーティングが一定期間続く場合や、取引先へのシステム納入作業が深夜開始となる場合等に、期間限定で就業時間を変更することができるものです。変更後の就業時間から元の就業時間(所定労働時間)に戻る際には、間に週末や休暇を挟んでインターバル時間を確保することを推奨しています。

**【フレックスタイム制の拡充により、個々の裁量の下で労働時間を調整】**

2019年10月より、フレックスタイム制をコアタイムなしのスーパーフレックスに移行しました。そのため、インターバル時間確保のために翌日の所定勤務開始時刻をずらすという手続きを踏む必要がなくなり、従業員一人ひとりが個々の判断で就業時間を柔軟に調整する環境が整備されました。

#### 4. 制度導入の効果

当社では、2006年頃より総労働時間削減に向けた様々な取組を展開してきました。勤務間インターバル制度を含む多様な制度・取組の推進により、長時間労働の是正に対する管理職層のコミットメントが強化され、それが非管理職層へと伝わり、徐々に職場全体の意識が変化していったと感じています。現在、フルタイム正規雇用社員の月平均の時間外労働は16.2時間程度と、2006年当時と比べて10時間程度減少しています。

#### 5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

どのような取組も、対象となる従業員自身がその背景や目的を適切に理解していなければ、望ましい成果を得ることはできません。新たな制度をつくり、その内容を浸透させていくうえでは、取組のねらいや意図を従業員に正確かつわかりやすく伝える努力が必要であると考えています。

これは、当社にとっても今後の大きな課題の1つと認識している事項です。2019年の労働基準法の改正等により、労働時間に関する制度が非常に複雑になったと感じています。そのため、法改正への対応に向けて取り組むべき事項を従業員にわかりやすく伝えるべく、資料作成においては必要な情報をシンプルなメッセージと視覚的なデザインで示す工夫を行いました。また、勤怠管理システム上で、労働時間の状況を本人と上長の双方が一目で把握できるような対応も行っているところです。

(R2.3)