

B 社(2019 年度)			
労使で勉強会や協議を重ね、現場の実態に沿った制度を設計			
所在地	香川県	業種	非公開
設立年	非公開	全従業員数	1,000 名以上(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4月		
インターバル時間	9時間		
適用対象範囲	所定外労働が発生しやすい通常勤務の者や3交代勤務のうち日勤に該当する者等(管理職・非正規雇用社員を含む)		
規定根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務間インターバル制度」の概要(2018 年3月に発出された社内資料)</li> <li>・労働協約(※2020 年4月より記載予定)</li> </ul>		

## 1. 制度導入の目的

当社は、仕事と生活の好循環サイクルを実現するため、働き方改革に取り組んでいます。これは、従業員が健康で生き生きと働ける職場づくりを推進することで、仕事の生産性を高め、ひいては会社の成長・発展につなげていきたいという考えを基にしたものです。

2018 年1月頃、労働組合から、従業員の健康確保やワーク・ライフ・バランスの促進を目的として制度導入を求める申し入れがあり、働き方改革を推進している当社として、特に反対する理由はなかったことから、メリハリのある働き方を推進するための取組の一環として、2018 年4月より制度を導入しました。

## 2. 制度導入にあたって

当社は、労働組合と働き方や人事制度等に関する勉強会を定期的に行っています。2017 年から、この勉強会のなかで勤務間インターバル制度を取り上げ、国内外の導入事例や労働時間に関する統計データ、自社で導入する場合のイメージ等を労使で共有していました。

それを踏まえ、労働組合から 2018 年1月頃、従業員の健康確保やワーク・ライフ・バランスの促進を目的として勤務間インターバル制度の導入を求める申し入れがあり、具体的な検討が開始されました。これを受け、労務部門はインターバル時間や制度適用対象者等に関する案を作成し、労使協議の場で労使間の摺り合わせを行いました。

このなかで最も大きな論点となったのは、インターバル時間数でした。具体的には、労務部門の案では9時間に設定されていましたが、労働組合からはEUと同等の水準となるように 11 時間にしてほしいという意見が寄せられました。しかし、労務部門としては勤務間インターバル制度の導入により働きづらくなることを懸念し、労働組合の理解を得て、9時間で制度を開始しました。

制度の適用対象者については、従業員の勤務時間等の実態に関するデータをふまえて労務部門が精査しました。この結果、シフト制に該当する者は、所定外労働が少なく、そもそもインターバル時間が確保されていたことから適用対象外としました。また、監視・断続的労働に従事する者のうち終日勤務に該当する者は、終業時刻後と次の始業時間が連続しており、インターバル時間の確保が難しいことから適用対象外としました。なお、これらの者は、始業時刻が朝8時、終業時刻が翌朝8時に設定されていますが、始業から終業まで継続勤務するのではなく、この24時間の中に睡眠時間も含まれているものです。

### 3. 制度内容

#### <インターバル時間数>

インターバル時間数は9時間としています。これは、睡眠時間6時間、身支度等1時間 20分、食事1時間、通勤 40分を想定して設定したものです。

#### <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>

通常勤務の者(所定就業時刻が8時40分から17時20分までの者)について、業務都合により終業時刻が遅くなり、所定の始業時刻に出社するとインターバル時間の確保が難しくなる場合は、上司の指示に基づき始業時刻と終業時刻を後ろ倒しにできる仕組みがあります。

#### <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)>

当社は公益性の高い事業を担っているため、突発的なトラブルや災害等の事情により事業の継続が危ぶまれる場合は、例外としてインターバル時間を確保できないことを認めています。

#### <インターバル時間を確保できなかった時>

当社では努力義務として制度を導入しています。また、当社においてインターバル時間を確保できない事象が発生するのは、基本的にトラブルや災害といった事情がある時です。このような場合は、業務状況を踏まえた上司からの指示により、インターバル時間を確保しないことが認められています。本人が自発的にインターバル時間を確保しないケースは稀であるため、確保できない時に本人から上司へ事前・事後に申告する仕組みはなく、確保できなかった時の手続き等は特に設定していません。

#### <インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

##### 【労使の間での継続的な状況共有】

当社では、半年に1度、労働組合とともに働き方を検討する機会を設けており、この中でインターバル時間の未確保件数や未確保時の状況等を共有しています。

##### 【労務部門と管理職のコミュニケーション】

当社では、36協定上の限度時間を超えて従業員を労働させる場合、インターバル時間の

確保を義務としています。そのため、労働組合と時間延長に関する協議を行うタイミングで、該当者の所属長に対して、インターバル時間を確保するよう労務部門が直接伝えています。

#### **【従業員が休息時間を確保しやすいよう、各種制度を整備】**

従業員がインターバル時間である9時間を超えて休息を確保したいという場合に利用できる各種制度を用意しています。具体的には、個人の希望に応じて1日あたりの所定労働時間を維持したまま始業時刻や終業時刻を変更できるスライド勤務制度や時間単位休暇制度等です。スライド勤務制度は、前日の終業時刻までに所属長の承認を得ることにより利用可能です。

#### **4. 制度導入の効果**

勤務間インターバル制度の導入を含む、働き方改革の総合的な結果として、2016年以前は20時間程度だった月平均所定外労働時間が、2020年2月時点では17時間になるなど、徐々に労働時間が短縮されています。労務部門担当者は、労働時間が短縮された結果として従業員の健康維持や改善が図られているのではないかと考えています。

#### **5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス**

2020年2月時点において、勤務間インターバル制度の導入は努力義務とされているため、まずは現状把握から始めてみるのが良いと思います。例えばインターバル時間を最初から13時間に設定するなど高い理想を掲げるのではなく、現場の実態に沿った無理のない取組から始めていくと、スムーズに制度を導入できるのではないのでしょうか。

(R2.3)