

D 社(2019 年度)			
包括的な健康施策の一環として制度を導入			
所在地	埼玉県	業種	小売業
設立年	1960 年	全従業員数	約 6,300 名(2020 年 2 月時点)
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2018 年9月		
インターバル時間	10 時間		
適用対象範囲	管理職を含むすべての正規雇用従業員		
規定根拠	通達		

### 1. 制度導入の目的

勤務間インターバル制度の導入検討のきっかけは、労働組合からの要請でした。もともと長時間労働やインターバル時間の確保は、当社にとって喫緊の課題ではありませんでしたが、労働組合が上部組織から情報供与等を受け、「当社にもこうした制度があるとよいのではないか」と考え、会社側に制度の導入を提案してきました。

当時、当社では、「従業員が健康で生き生きと長く働くことのできる職場環境を構築」をめざして健康重視の様々な取組を進めており、そのなかで従業員に対して、「休みをしっかり取ろう、生活を大切にしよう」というメッセージを発信したいと考えていました。制度の導入は、こうした会社側の動きにも合致するものでした。加えて、2019 年4月からは制度が努力義務となることもあり、検討を進めた結果、健康施策の一環として 2018 年9月から勤務間インターバル制度を導入することに決定しました。

### 2. 制度導入にあたって

勤務間インターバル制度の導入にあたり、従業員の勤務実態を検証しました。もともと、当社では通常業務のなかで夜間勤務が発生することはほぼありません。年末や年度末等の繁忙期には多くの店舗で時間外労働が発生しますが、それも数時間程度です。検証の結果、8時間のインターバル時間であれば無理なく導入できると判断しました。

勤務間インターバル制度について全社的に周知するため、社内イントラネットを通じて全事業所に発信しました。全従業員を対象とする説明会等はとくに実施しませんでした。

### 3. 制度内容

#### <インターバル時間数>

インターバル時間は 10 時間です。2018 年9月に勤務間インターバル制度を導入した時点では8時間に設定しましたが、2019 年4月に 10 時間に変更しました。

### <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>

始業時間がずれ込む場合の厳格な規定等はありませんが、基本的な考え方として、「退勤時刻が遅くなったら、翌日のシフトを後ろにずらす」ことにしています。店舗では全従業員がシフト制勤務なので、あまり無理なく始業時刻をずらすことが可能です。

### <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)>

とくに規定はありません。

### <インターバル時間を確保できなかった時>

とくに規定を定めていませんが、インターバル時間を確保できないケースが発生した場合は、管理職に対して人事部門から注意喚起するとともに、勤怠管理システム上で状況を確認できることを伝えています。

### <インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

#### 【制度導入半年後にインターバル時間を 10 時間に変更、「意味ある時間」に再設定】

2018 年9月に勤務間インターバル制度を導入した時点でのインターバル時間は8時間でしたが、2019 年4月に 10 時間に変更しました。通勤時間、生活時間、睡眠時間等を勘案すると、8時間は決して長い時間ではありませんが、導入当初は無理なく実行できる水準から始め、徐々に伸ばしていきたいと考えました。実際、勤務間インターバル制度の運用を開始したところ、8時間のインターバル時間を確保できないケースはほとんど発生しませんでした。このため、約半年後の 2019 年4月に「意味のある時間」に再設定すべきと判断して、2時間伸ばして 10 時間に変更しました。

直近3ヶ月のデータをみると、10 時間のインターバル時間を確保できなかった事例が毎月 30 件程度はありますので、当面は 10 時間で運用して勤務間インターバル制度の浸透を図り、将来的には徐々に 11 時間、12 時間と伸ばしていきたいと考えています。

#### 【インターバル時間の確保状況を確認できるよう勤怠管理システムを改修】

勤怠管理のシステム上でインターバル時間の確保状況を確認できるようにしました。インターバル時間を確保できていない場合は、システムから自動的にアラートが出ます。また、インターバル時間の確認方法をマニュアル化し、勤怠管理担当者である管理職や事務担当者が随時参照できるよう、社内イントラネット上に公開しました。

#### 【勤務間インターバル制度に合わせて勤務シフトを編成】

当社では、店舗勤務者は全員シフト勤務制で、業務管理・人員配置は店舗ごとに行っています。勤務間インターバル制度の導入にあたっては、既存の管理体制に沿って、インターバル時間の確保を意識したものに勤務シフトを編成していくよう、各店舗に要請しました。

既存の管理体制とは次のようなものです。まず、各店舗には部門ごとチームがあり、それぞれチームのなかにはさらに正規雇用従業員とパート・アルバイト数名から成る複数のグループ

が編成されています。店舗業務は基本的にこのグループ単位で行います。各グループにはリーダー役を担う正規雇用従業員がおり、グループ内の従業員のシフト編成や業務分担等を担当しています。店舗全体の業務管理・運営状況の確認や正規雇用従業員の配置は、店長または副店長が担当します。勤務シフトのパターンは数十パターンあるので、自店の人員構成に合わせて自由に組み合わせて対応することができます。

#### 4. 制度導入の効果

勤務間インターバル制度を導入する前からインターバル時間をおおむね確保できていたため、勤務間インターバル制度自体の直接的な効果はとくに感じられません。同制度単独での効果はよくわかりませんが、当社では健康関連の様々な施策を実施してきており、それらを総合すると一定の効果はあがっているように感じています。ただし、これは数値で測れるようなものではありません。わかりやすい数値指標のひとつである労働時間については、もともとそれほど長時間労働ではなかったこともあり、大きな変化はありません。

他方、「会社が変わった」と感じている従業員は確実に増えており、キャリアが長い従業員からは「従業員向けの健康施策が充実してきた」との声も人事部に寄せられています。また、新卒採用においても、説明会等で福利厚生や健康関連施策に関する質問が増えており、健康増進への取組が同社のアピールポイントの1つになっていると感じています。

#### 5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

当社では、勤務間インターバル制度を含め、健康重視の包括的な取組として、体調不良の従業員に対するケアを厚くしていくと同時に、不調を発生させないようにすることに重点を置いた、病気予防・健康増進のための様々な施策を実施しています。そうしたなか、会社が真剣に取り組んでいるという姿勢を従業員にみせるという意味では、勤務間インターバル制度の導入はプラスになったと考えています。今後も、様々な施策を通じて、従業員が心身ともに健康な生活を送ることを後押ししていきたいと考えています。

(R2.3)