

ソフトバンク株式会社			
勤務形態・勤務時間に関する制度の設計と労働時間の見える化を総合的に推進			
所在地	東京都	業種	通信事業
設立年	1986年	全従業員数	約17,100名(2019年3月現在)
勤務間インターバル制度の概要			
	導入時期	2019年4月	
	インターバル時間	10時間以上	
	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

かねてから当社では、ウェルネスセンターを常設していつでも産業医と面談できる環境を用意したり、労働安全衛生法で義務化される以前より「ストレスチェック」に取り組む等、従業員の健康確保に力を入れてきました。2017年よりコアタイムのないスーパーフレックスタイム制や在宅勤務の拡充、AI・RPAを活用した業務改革等、様々な働き方改革の施策に取り組んでおり、人事本部内で「多くの従業員を雇用する上場企業として、多様な人材が働きやすい環境の整備や健康経営により一層力を入れて取り組んでいく必要があるのではないか」との意見があがったことから、人事本部主導で勤務間インターバル制度の導入を進めることとなりました。

2. 制度導入にあたって

当社ではコアタイムのないスーパーフレックスタイム制を導入しています。繁忙期にしっかり働き、閑散期にゆっくり休むことを目的として導入したスーパーフレックスタイム制と日々の休息の確保を目的とした勤務間インターバル制度には相反する側面があるため、勤務間インターバル制度の導入について経営層と議論した際、経営幹部から「現場の実態に応じて柔軟な対応ができるようにしてほしい」という要望が出されました。そこで、現場の意見を吸い上げ、制度の適用除外とすることが望ましいケースについて議論、検討したうえで、制度内容を決定することとしました。

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、管理職を含めた全従業員に制度を適用し、インターバル時間数は一律10時間以上として設定しています。これは、産業医や社内関係者と相談し、「睡眠時間:6時間、通勤時間(片道):1時間、起床後・就寝前の準備時間:各1時間」が十分な休息に必要な最低時間であると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>

当社はスーパーフレックス制度を導入しているため、原則として勤務開始時刻を繰り下げるという概念はありません。そのため、「退社時刻から数えてインターバル時間に該当する間は働かない」という方針です。

シフト制を適用しているコールセンターやネットワークセンター勤務者や、主に変形労働時間制を適用している販売担当者がインターバル時間を確保できないほど残業した場合は、翌日、遅く出勤するという考え方で

<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、通信という公共インフラに携わっており、台風等の災害発生時に通信が繋がらなければ人命に関わるおそれもあるため、ネットワークの障害対応等は勤務間インターバル制度の適用除外としています。また、新サービスの提供開始や大規模なシステムリリース等、定常的・慢性的ではなく限られた期間のなかで遂行しなければならない業務も適用除外としています。

そのような場合は、あらかじめ本人から上司へ申請し、上司の事前承認を受けます。

<インターバル時間を確保できなかった時>

従業員のインターバル時間が10時間未満になった場合は、本人の勤怠管理システム上でアラートが表示され、なぜ確保できなかったのか理由を入力するよう求めており、理由も含めて上司が承認する仕組みとしています。また、上司の勤怠管理システムの画面では部下の出退勤時刻とともにインターバル時間も表示されており、部下のインターバル時間が10時間未満になると通常とは異なる色で表示されるため、上司は一目でインターバル時間の未確保者を把握できます。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【勤怠管理システム上で翌日の勤務開始可能時刻を確認するよう促す】

従業員が勤怠管理システムへ終業時刻を入力すると、仮登録されている翌日の勤務開始予定時刻との差分をみてインターバル時間に満たない場合にはアラートが上がる仕組みとしており、従業員にはこの画面上で翌日の勤務開始可能時刻を確認するよう促しています。

【自動メール配信機能を活用して健康確保に対する意識を高める】

インターバル時間を確保できなかった日数が1ヶ月のうち合計5日を超えた時点で、人事本部から本人と上司宛に自動でアラートメールを配信し、上司への注意喚起と本人の産業医面談を案内しています。このアラートメールの配信は、健康確保に対する本人の意識を高めるとともに、上司による業務計画や業務量等の調整につながっています。

また、毎月1回、役員や本部長に対して人事本部からメール配信を行い、インターバル時間が10時間未満だった従業員数を共有しています。定期的な経営層への報告は、上司が業務計画や業務量等を調整するうえでの動機づけとなっています。

【スーパーフレックスタイム制を併用】

スーパーフレックスタイム制を導入しているため、退社時刻が遅くなった場合等に柔軟に翌日の始業時刻を遅らせることが可能です。これがインターバル時間を確保しやすい環境の整備につながっていると考えています。

4. 制度導入の効果

当社では勤務間インターバル制度のみならず、働き方に関する様々な取組を行っています。具体的には、2017年より導入したスーパーフレックスタイム制や在宅勤務、プレミアムフライデー、副業容認や積極的なIT活用による業務改善等があり、それらの取組の総合的な結果として、過去10年間で所定外労働は半分程度に減少しました。

なお、勤務間インターバル制度導入によって、10時間以上のインターバル時間を確保できていない従業員はほとんどいなくなっています。勤務間インターバル制度は従業員の健康維持・改善につながっているものと考えています。

5. 制度の新規導入を目指す企業へのアドバイス

これから制度導入をめざす企業では、制度導入そのものを目的とするのではなく、制度導入を通じて従業員がより生産性を高め、無駄のない働き方ができる環境をつくることを目的とする必要があるのではないのでしょうか。勤務間インターバル制度を導入しただけで従業員の健康増進や生産性が高い職場づくりが実現できるわけではないため、目的に向けた複数の取組を進める一環として勤務間インターバル制度を位置付けるとよいと考えています。

(R2.3)