

鹿島建設株式会社

所属長裁量制と努力義務の勤務間インターバル制度により、従業員の健康確保に注力



所在地	東京都港区	業種	建設業（総合建設業）
設立年	1930年（創業1840年）	全従業員数	7,887名（2020年3月末現在）
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2018年11月		
インターバル時間	9時間		
適用対象範囲	全従業員		
規定根拠	社員就業規則		

1. 制度導入の目的

当社では以前から、「現場で突発的な対応が求められる状況が生じた際等に、終業から次の始業までの間に十分な休息が取れず、疲労の回復が図れない」という社員の声がありました。当社がこれまで取り組んできた「鹿島働き方改革」では、現業部門の働き方改革を優先的に検討してきましたが、2018年度からは現業部門に限らず、全社員の働き方改革の取組を進めることになりました。社員の働き方改革では、意識改革、生産性向上、働きがいの向上とともに、社員一人ひとりが活力を持って働ける職場環境の整備が重要であると考え、そのためには柔軟な働き方を実現するための制度導入が必要であると考えました。このため、「鹿島働き方改革」において導入した人事諸制度は、繁忙な現場において、より柔軟な勤務を可能とすることはもとより、育児や介護等と仕事の両立をしやすくすることを目指しました。前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定の休息時間を設けて十分な睡眠時間を確保するという、勤務間インターバル制度を導入したのも、疲労の蓄積を防ぎ、社員の健康障害の防止につなげることを目的としています。このように、長時間労働の削減によって心身の負担軽減を図るため、2018年11月から一連の人事諸制度を拡充しました。

2. 制度導入にあたって

柔軟な働き方を実現するためにまず検討したのが、フレックスタイム制と勤務間インターバル制度のセット導入です。しかしながら、フレックスタイム制は始・終業時刻を本人の自主的な決定に委ねることとなるため、コアタイム以外の時間帯で、朝礼や打合せのために出勤を命じることができず、セット導入した場合に、業務遂行に与える影響が大きいために懸念されました。建設業の現場では、毎朝、作業開始前に、社員と作業員の方たちが、その日一日の段取りや手順等を皆で確認する朝礼を行っています。社員が、前の日に準備等で終業時刻が遅くなった場合、勤務間インターバル制度により、翌日の始業時刻に出勤ができず、

また、フレックスタイム制があるため、会社は出勤を命じることができないとなれば、現場の作業員に指示が出せず、現場が動かなくなってしまうおそれがあるため、セットでの導入は難しいと考えました。

このため、所属長の裁量により、始業時刻を遅くしたり、終業時刻を前倒しにすることを可能とする「所属長裁量制」*と勤務間インターバル制度を一緒に導入する形であれば、そのような影響も回避できると考え、これら 2 つの制度を併せて導入することとしました。勤務間インターバル制度については、現時点では義務化はせず、インターバル時間の取得は社員の任意、または所属長からの指示による形で運用しています。

なお、フレックスタイム制については、管理部門の特定の部署や、育児・介護等の事由のある、一部の社員に対しては既に導入しています。

制度導入の検討にあたっては、厚生労働省の「労働時間等見直しガイドライン」等の情報を参考にしました。

※所属長裁量制：所属長（工事事務所：所長、管理部門：ライン長等）の判断により、始業時刻（8：30）後の出社、終業時刻（17：30）前の退社を認める制度であり、所属長の指示により勤務時間が短縮される場合には、1 ヶ月の総労働時間数が当該月の所定労働時間数を下回らない限り給料の減額はしない。

3. 制度内容

<インターバル時間>

勤務の状況を踏まえ、少なくとも 9 時間としています。社員が申し出た場合において、または申し出がなくとも所属長が必要と判断した場合においてはその指示により、社員が自ら申請して取得する形で運用しています。

<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>

勤怠管理システムを用いて前日の終業時刻を入力する際に、インターバル時間を確保できるように「始業時刻を何時間か遅らせる」という形で申請します。インターバル時間を取得するために、規定の始業時刻より遅い時間に出勤しても遅刻扱いとはならず、休憩時間中の勤務は免除されます。

なお、前日の終業時刻が遅くなり、インターバル時間の確保により翌日の始業時刻がずれ込む場合で、その日に休暇を取得する場合は、暦日（0 時～24 時）で休暇を与えられないため 1 日単位の年次有給休暇ではなく、その日の終業時刻まで、時間単位の年次有給休暇を取得する形としています（時間単位の年次有給休暇は 40 時間/年まで取得可能）。

<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）>

業務繁忙、災害、その他やむを得ない事情がある場合、適用除外としています。

<インターバル時間を確保できなかった時>

当社では、勤務間インターバル制度を義務化していないため、インターバル時間を確保できなかった場合の対応について規定していませんが、所属長裁量制を活用して始業時刻を遅くしたり終業時刻を早める等、状況を見て適宜必要な施策を講じています。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【社員組合との共同による制度の周知広報】

当社では、インターバル時間の取得を自主的に申請する形で制度を運用していることから、まずは社員に制度を周知することが重要であると認識しています。2018年に働き方改革関連の各種制度を導入した際には、社員組合と共同で周知広報に努め、社内報や社員組合の広報誌においても制度の紹介と活用を折に触れてPRしています。また、社内イントラの「鹿島働き方改革サイト」に、勤務間インターバル制度をはじめとする各種制度について掲載しています。

4. 制度導入の効果

働き方改革関連制度の導入により、総労働時間の削減に一定の効果は出ていると感じています。同時期に複数の制度を導入したため、勤務間インターバル制度単独での導入効果を計ることは難しいですが、目的は休息時間を確保して健康障害を防止することであり、その観点では有用であると考えています。社員からの反応も概ね良好です。各種制度の利用状況を見ると、勤務間インターバル制度についても、毎月増減はありますが一定数の申請・利用があるため、社員の間での周知もある程度進んでいると考えています。

5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス/制度導入に向けて

建設業界では、長時間労働が大きな問題となっており、業界として、お客様に適正工期への理解を求めています。国の事業では、近年は週休2日を前提とした発注となっていますが、業界全体で見ると、まだ土曜日の作業を前提とした発注も多い状況です。建設業における働き方改革の推進においては、お客様の理解が不可欠ですが、私達自身もできることから工夫して時短を進めることが必要であると考えています。

二つの制度の目的は、社員の休息時間を確保し、心身の健康を維持することです。そのため、制度をできるだけ柔軟に運用することで、実際に利用した社員からの口コミ等を通じて、二の足を踏んでいた社員にも利用が広がり、多くの社員から支持されることを目指し、使い勝手の良い形を維持・拡張したいと考えます。

(R3.3)