

株式会社奥村組



従業員への長時間労働削減の意識付けを目的に、 努力義務として勤務間インターバル制度を導入

所在地	大阪府大阪市	業種	建設業（総合建設業）
設立年	1907年	全従業員数	2,025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4月		
インターバル時間	9時間		
適用対象範囲	全従業員（有期雇用労働者を含む）		
規定根拠	フレックスタイム制細則（店内勤務用、工事所勤務用）		

1. 制度導入の目的

建設業では、以前から長時間労働が課題となっていました。そこで、働き方改革関連法の審議に合わせて、どのような働き方をすれば長時間労働を抑制できるのか、働き方の見直しとして、フレックスタイム制の導入とあわせ、勤務間インターバル制度についても導入の検討を開始しました。

長時間労働により睡眠時間を確保できないと、心身の健康への影響が大きいことはすでに明らかになっています。長時間労働が一朝一夕に改善されないとしても、健康面を考慮し、最低限必要な休息時間を確保するという意識を定着させるため、当社の働き方改革の取組の中に勤務間インターバルという考え方を盛り込むこととしました。

2. 制度導入にあたって

当社では、店内勤務の就業時刻を8:30～17:15、工事所勤務の就業時刻を8:00～17:00と定めていますが、働き方改革の一環として、まずは内勤者を対象として店内フレックスタイム制を2018年4月に一斉導入、同時に工事所勤務者を対象とする外勤フレックスタイム制の試行を開始しました。店内勤務は10時～15時をコアタイム（固定）としていますが、工事所勤務は8時～12時を標準的なコアタイムと設定し、工事所単位で最大2時間、前後にスライドすることが可能なコアタイムスライド制とし、これらに加え、店内・工事所ともに9時間の勤務間インターバル制度を、努力義務として導入することとしました。

柔軟な働き方を実現するためのフレックスタイム制の導入、労働時間の実態把握のためのPCログデータの取得とあわせて、努力義務という形で勤務間インターバル制度を導入しましたが、義務として会社側から押し付ける形ではなく、従業員自らの休息時間の重要性に対する意識付けの手段として導入したため、比較的スムーズに受け入れられたと考えています。

3. 制度内容

<インターバル時間>

9時間のインターバル時間を努力義務としています。

制度の導入にあたり、従業員の勤務状況の実態を踏まえると、欧州のように11時間のインターバル時間を義務として設定することは難しいと考えました。一方で、長時間労働をいかにして改善していくかを考えた時、インターバル時間の確保は不可欠であることから、インターバルという考え方を理解し、休息時間の確保を前向きに考えて取り組んでくれるよう、まずは努力義務という形で導入しました。

<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>

勤務間インターバル制度とあわせて、フレックスタイム制を導入したことにより、インターバルを確

保するために、翌日の始業時刻を遅らせることが可能となっています。

＜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）＞

二交替、三交替等の交替制の勤務を行う現場では、フレックスタイム制を適用除外としています。勤務間インターバル制度自体は、努力義務であるため適用除外とはしていませんが、交替勤務では、交替の際に引継・報告を行う必要があるため、前日に長時間勤務となってしまう場合には、実質的にインターバル時間を確保することは困難です。また、鉄道や高速道路等、夜間にしか勤務ができない現場や、工期にかなり制約のある現場もあります。そのような場合は、ケースバイケースで対応しています。

＜インターバル時間を確保できなかった時＞

努力義務として導入していることもあり、制度として特に規定していません。

＜インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート＞

【従業員への浸透・定着に向けた工夫】

働き方改革関連制度の導入について、社内のポータルサイトや社内報で周知を行うとともに、各支社・支店の部会等でもそれぞれの勤怠の状況を発表することで浸透を図りました。さらに、従業員に勤務間インターバル制度を含めた労務管理について認識してもらうため、勤怠管理システムに工夫を加え、日々の勤務状況を入力して、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までのインターバル時間が9時間未満の場合にはアラートが出る仕組みとし、その状況を上長も共有することとしています。勤務状況は本人の申請となりますが、申請時間の横にPCログも併記し、上司の承認時にも客観的記録として確認できる仕組みとしており、労働時間の適切な把握・管理に努めています。

4. 制度導入の効果

勤怠管理システムによりアラートが出る仕組みとした結果、従業員がそれぞれ、インターバルを意識した働き方をするようになり、結果として総労働時間は減少傾向にあります。

また、働き方改革の各種取組は、どんなに遅くまで仕事をしていても翌日は定時に出勤しなければならないとの固定観念の基となっていた、工事所における朝礼のあり方に変化をもたらしているように思います。以前は、朝礼は全員参加が必須であり、朝礼に参加することで、全員が一丸となって工事を進めるということが慣習となっていました。働き方改革による柔軟な働き方の導入や、新型コロナウイルス感染症対策が浸透することにより、そのあり方についても見直しを図る動きが出てきました。ケースバイケースではありますが、朝礼に必ずしも全員が揃わなくても、代替のミーティングや情報共有ツール等を利用して対応するといった変化も実際に出始めています。

「勤務間インターバル」は、「労働時間を減らす」のではなく「休息時間を確保する」との発想の転換、つまり健康管理の側面からも労働時間の削減は重要とのメッセージをより強く従業員に印象づけることにつながり、働き方改革の取組全般に対しても自分事として受け入れ、積極的に対応してもらえるようになったと感じています。

5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス/制度導入に向けて

建設業の業種特性として、災害復旧関連工事や、鉄道や高速道路等に関わる工事で、夜通しで作業しなければならないところや、動かすことのできない最終時点が予め決められているような現場があるのはやむを得ないところですが、従業員の心身の健康を考えた時、業界全体、社会全体として、4週8閉所が可能となるような工期の設定に理解をいただくとありがたいと考えています。

また、建設業において勤務間インターバル制度を普及させるためには、まずは従業員に勤務間インターバルの考え方を理解してもらうことが大切です。いきなり会社からの押し付けで義務化すると、適切な運用が図られない可能性もあるので、社内においても努力義務として導入して、従業員の意識付けを図るというアプローチであれば、理解も得やすいのではないかと考えます。