

## 株式会社 I H I

法制化を見据え、勤務間インターバル制度を導入  
制度導入後は時間外労働が減少



所在地	東京都江東区	業種	製造業（機械）
設立年	1889 年	全従業員数	7,796 名（2022 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	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	労働協約	

### （１）制度導入の目的

勤務間インターバルは、長時間労働を抑制し、生活時間や睡眠時間を確保することで従業員の健康維持につなげること、およびインターバル時間確保のために働き方を変え、生産性を高めていくことを目的としています。

弊社においては、以前から、労働時間の短縮を、経営上においても、労使間においても大きな課題の一つと捉え、様々な施策を講じてきました。

勤務間インターバルについても、2018 年に「働き方改革関連法」が公布され、勤務間インターバル制度が努力義務として設けられたことから、労働時間短縮の手段のひとつとして活用することを議論し、制度導入したものです。

また、最近では世間の流れとして、いかにインプットではなくアウトプットを増やすかという方向に変わってきていると思います。弊社でも、インターバル時間の確保をひとつのきっかけとして、業務プロセスの変革等さまざまな形で働き方改革に取り組んでおります。

### （２）制度導入にあたって

インターバル時間を確保するためには、業務プロセスの改善などを通じて働き方の変革に取り組むことがポイントだと思います。

弊社では、勤務間インターバル制度導入に先立ち、働き方改革に関する労使委員会で議論し、勤務間インターバルの導入により生じうる問題や、その解決のために必要な対応、勤務間インターバルとして設定する時間等について議論しました。

さらに、働き方改革を進めるため、2021 年 4 月に社長直轄のスマートワーク推進部を立ち上げました。「IHI グループの成長」と「社員一人一人の豊かな生活と成長」を目指し、働くための仕組みを聖域なく変えていくことを、そのミッションとしています。

また、勤務間インターバル制度の実効を上げるために、勤務管理システムの改修も行いました。具体的には、勤務間インターバルが確保できなかった場合、労働時間を承認する上司にメッセージを表示し、部下のインターバル確保に向けた注意を促すものです。その後、同じ仕組みを持った新たなシステムを開発し、IHI グループ全体に展開を図っています。

### （３）制度内容

#### ① インターバル時間

インターバル時間は 10 時間で設定しています。8 時開始の事業所や工場においても、深夜時間帯における勤務を回避できる時間として、10 時間としました。

深夜残業は、勤務間インターバル制度を導入する前であっても、それほど多かったわけではありません。しかし、制度導入後は、勤務間インターバルが、深夜残業を防ぐ仕組みのひとつとして機能していると考えています。

## ② 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

部門によって、時間外労働を行った場合の勤務間インターバル制度の運用の仕方は異なります。

事務所部門においては、フレックスタイム制度を導入しておりますので、フレックスタイム制度をうまく活用しながら、インターバル時間を10時間確保するよう努力しています。

一方、現場部門の場合は、始業直後に作業指示等を行うことが多いため、個人単位で始業時刻をずらすことは難しいケースもありますが、フレックスタイム制度を導入する事務所部門と比較して、始終業時刻の管理がより厳格に行われています。

## ③ 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）

当社では、インターバル時間の確保は努力義務としております。適用除外は設けず、可能な限り、インターバル時間の確保に向けて努力することとしています。

## ④ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

### 【勤務管理システムのアラートによる注意喚起】

前述のとおり、勤務管理システムによる注意喚起を実施しております。インターバル時間が確保できていない場合、上司が労働時間を承認する際に、部下のインターバル確保に向けた注意喚起を促すものです。

また、人事部門や労使間でインターバル時間の確保状況を確認しており、確保状況が芳しくない従業員や上司に対しては個別に働きかけを行っています。

### 【社内への制度周知】

社内掲示板（イントラネット）への掲載や社内通知を通じて周知を行っています。制度導入当初は、従業員から懐疑的な声もありましたが、勤務間インターバル制度の運用に関する説明会などを実施した結果、現在はそのような声は見受けられません。

### 【従業員アンケートやeラーニングの実施】

労働時間の適正な管理に向けたeラーニングや、アンケート調査を通じたモニタリングを実施しています。毎年実施しているeラーニングでは、労働時間の適正な申告や承認なども含め、労働時間に関する様々な事項について周知・啓蒙を行っており、同時に実施するアンケートで、実態や従業員の意見について調査するようにしています。

また、毎年、従業員意識調査や、健康度調査などを実施しており、この中で、従業員のエンゲージメントやモチベーションなどを測定しています。

## （４）制度導入の効果

制度導入による具体的な効果は、必ずしも明確になっていませんが、インターバルの確保状況については改善がみられています。また、会社全体の労働時間も低減しており、一定の効果はあったものと認識しています。

## （５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

勤務間インターバル制度の導入により、一定の制約が生じることもありますが、課題をひとつひとつ確認し、解決していくことが働き方改革に結びついていくものと考えています。

弊社としては、将来的に勤務間インターバル制度が義務化されることも想定し、まずは努力義務として一歩前に進めることとしました。まだ、全てのケースにおいてインターバル時間が確保されているわけではありませんが、段階的にでも取り組むことが大切だと考えています。

(R4.3)