

東急建設株式会社

時代の変化に合わせ、従業員の健康を第一に考えた
実効性のある勤務間インターバル制度を展開



所在地	東京都渋谷区	業種	建設業
設立年	2003年	全従業員数	2,628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：	2018年7月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入の目的

2016年頃、政府主導で働き方改革の取組がはじまったことから、長時間労働が積年の課題である建設業においても、働き方改革の機運が高まりました。これまで、建設業は時間外労働の上限規制の適用除外とされていましたが、労働基準法の改正により、時間外労働に関して、罰則付きの上限規制に改正されたことが外的要因としてあります。

また、従業員の価値観も変わってきました。「仕事イコール人生」というような考え方から、ワークライフバランスを重視する従業員が増えてきました。若い従業員を中心に、離職者が増えてきたことから、社内でも働き方改革への機運が高まったということもあります。

さらに、人材のポートフォリオも変化してきました。従業員の高齢化に加えて、若い世代では女性社員の増加もみられています。社員が高齢化すれば、介護の問題を抱えながら仕事をする方、育児をしながら仕事をされる方もいらっしゃると思います。働くことに対して、ある程度制約がある社員が増えていこうという想定も内的変化要因としてありました。

（２）制度導入にあたって

国の働き方改革、従業員の価値観の変化、社内の人材ポートフォリオの変化も踏まえ、2017年から中期経営計画の策定と合わせ、社内働き方改革のプロジェクトを立ち上げました。当プロジェクトでは、社員がもてる能力を最大限に発揮し、制約のある社員も活躍していただける就業環境を整備するためにフレックスタイム制、テレワーク勤務、勤務間インターバル制度を導入致しました。

弊社としては、勤務間インターバル制度を実効性のあるものとして、現場で活用できることを重視していません。実際に運用をしてもらうことはもちろん、インターバル時間を確保することが大事です。そのため、勤務間インターバルに係る規定を盛り込んで、「守れなかった場合は違反」とするより、まずは、「しっかりとインターバル時間・睡眠時間を確保しましょう」、「家族の時間を作りましょう」というメッセージを発信することで、従業員に意識付けをってもらうことが大事だと考え、運用という位置づけにしています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は原則 11 時間としています。従業員には、身体も心も健康を確保してほしいという想いから、睡眠時間を 6～7 時間、家族と過ごす時間を 2 時間、通勤時間を約 2～3 時間とイメージして 11 時間と設定しました。その他、定期健診における有所見率が高いこともあり、長時間労働の解消に加えて、会社の課題としている「従業員の健康の確保・増進」という観点でも設定をしています。

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

フレックスタイム制を上手く活用しております。始業時間を固定していると、出勤時間の管理を個別に対応する必要が発生し、管理が大変になるため、フレックスタイム制は勤務間インターバル制度の運用において大事な制度です。

本来であれば、上長が業務の進捗や工事内容を見て、始業時間や担当者を調整すれば良いのですが、やはり難しい所があり、現実には本人が業務に支障のないように調整を行っています。

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）

「原則 11 時間のインターバル時間確保」としてはありますが、「週 2 回を限度にインターバル時間は 8 時間でも良い」という例外を設けています。ただ、週 2 回の 8 時間を守れなかったからといって、翌週は全部 11 時間でなければいけませんというようなことはしていません。あくまでも運用ルールになり、努力目標という位置づけとしています。

適用除外のケースとしましては、台風等の緊急時（台風で仮囲いが倒れて電車が止まった等）対応をするために、事務所で待機をしている場合は、インターバル時間が確保できないことがあります。また、工事が繁忙期となる竣工時は、適用除外とすることにしています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間が確保できなかった場合は、出勤時間を調整するように運用ガイドライン・マニュアルに記載しています。

⑤ 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のインターバル時間の表示とPC強制シャットダウン】

勤怠管理システム内でインターバル時間が表示されるようになっており、インターバル時間の確保状況が一目で分かるようになっていました。

また、弊社はパソコンの強制シャットダウンを行っています。現場は 8 時から 17 時が就業時間になりますが、終業時刻以降については、上長からパソコン使用許可を得ないと強制的にシャットダウンされる仕様となっています。インターバル時間を確保するための方策のひとつです。

【取引先への周知】

全社統一の依頼文書を作成・配布し、営業担当者より説明をいたしました。特に夜間工事が中心でインターバル時間を確保しづらい鉄道工事の発注者に対して部門責任者が同席の上説明致しました。営業担当者から発注者に対して依頼をするなかで、「納期の厳しい資料作成の依頼をしない」「打ち合わせの設定時間は就業時間内にする」等を行っています。ただ、明文化されて共通ルールとなっているわけではないため、あくまで意識的な取組となります。

（４）制度導入の効果

労働基準法改正により、2024 年からはじまる建設業の残業上限規制に向けて取り組んでいかなければならないという意識から、社員の働き方や労働時間・効率性への意識という意味では、弊社も変わってきていると思います。

外部からの評価という点では、例えば日経スマートワークで高い評価を得る等、外部からの評価を得られるようになりました。勤務間インターバル制度に限ったことではありませんが、学生の方は「働き方」に非常に興味を持たれていますので、採用の訴求力でも優位になっていると考えます。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

業務の効率性、標準化、フローの見直しも当然大事ですが、従業員が勤務間インターバル制度の重要性や目的をしっかりと理解をしていくことが一番大事だと考えます。

法改正や世の中の流れも当然大事ですが、会社が継続的に成長していく中での本当の課題が何なのか、しっかりと捉えつつ、目的を明確にして制度を導入していくことが大事だと思っています。弊社の場合、課題感が我々管理部門と事業部でしっかりとコンセンサスが取れているため、制度浸透もしやすかったのではないかと思います。

(R4.3)