

三菱ケミカル株式会社

勤務間インターバルガイドラインを設定し、フレックスタイム制と併用することで多様な働き方を実現



所在地	東京都千代田区	業種	製造業（化学）
設立年	2017年	全従業員数	17,112名（2021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4月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	全従業員（管理職含む）	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入の目的

当社は2018年の勤務間インターバル制度導入の1年ほど前から、健康面と労働時間の管理という視点から経営を行う「KAITEKI 健康経営」という経営指針を立てています。経営指針の一環で、働き方を見直すきっかけとして、「勤務間インターバルガイドライン」を設定しました。

（２）制度導入にあたって

当社の勤務間インターバル制度は「制度」という形をとっていますが、必ず遵守しなければいけない条件や、遵守しなかった際の罰則はありません。意識の醸成として行っているものとなります。

現在は、健康管理の観点から適切なインターバル時間、労働時間を設定しようという趣旨で運用している状況のため、従業員の働き方を縛ることはしておりません。「勤務間インターバル制度が導入されたから今までの働き方ができなくなる」、もしくは「何かを強制的に制限をされる」ということもございません。

勤務間インターバル制度を導入することで、労務管理や健康管理に対してきちんと取り組む意識は醸成できていると思っています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は11時間で設定しています。通勤時間を往復で2時間、生活時間を最低3時間、睡眠時間を最低6時間確保すべきであろうと考えたためです。

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

弊社ではフレックスタイム制をうまく活用して、個人々で就業時間の調整を行っています。勤務間インターバル制度の運用のなかで、強制的に始業時刻をずらすような対応はしておりません。

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）

適用除外の設定は設けておりません。あくまでも「勤務間インターバルガイドライン」ということで、努力義務としております。

④ インターバル時間を確保できなかった時

特に工場関係の業務では、定期修理業務が多くなる期間や、交替制勤務のため、休暇を取得した従業員の代替勤務の発生によって、インターバル時間の確保が未達になってしまう可能性があります。定期修理が重なる期間や代替勤務発生時であっても、できるだけ「勤務間インターバル制度の運用未達は最小限にとどめるように調整し、業務を削減する取組をしましょう」という方針を出しています。

インターバル時間を確保するためだけに取り組んでいるわけではありませんが、3 交替制勤務の方が休暇を取得した時のために、代替勤務が可能な職員（交替勤務要員）を用意することができるよう、余裕を持たせる勤務体制を組むようにしています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【深夜帯のメール連絡の抑止】

時間外労働削減・労働時間管理に関するものではありませんが、テレワークで深夜に勤務をする従業員が増えたタイミングがありました。その際に、原則として 22 時から翌 6 時の深夜労働の時間帯にはメール等を送らないようにという周知を行いました。

【インターバル時間の確保が未達の場合、メールによるアラートを発信】

インターバル時間の確保が月 5 日以上未達となった場合には、まず本人の勤務表に未達を知らせる表示が出るようになっていました。同時に、上司と本人にアラートのメールが飛び仕組みとなっています。アラートを導入したことでゼロになるまでの効果は出ておりませんが、以前よりもインターバル未達がやや減ったという結果はあり、従業員への意識付けにはなっているかと思えます。

【勤務間インターバルガイドラインの周知】

社内イントラネットを活用して、「勤務間インターバルガイドライン」の周知を行っています。

(4) 制度導入の効果

「残業時間が減少した」「業務の効率性が向上した」等が目に見えてわかるところまでは至っておりませんが、インターバル時間が確保できないケースは減少傾向です。

社内内で実施している意識調査では、安全・健康に対しての会社の取組について、従業員から高い評価を受けています。製造現場での安全に関する取組が非常に大きいと思っていますが、勤務間インターバル制度をはじめとした労働時間への取組についても一定の評価があるのではないかと認識しています。

(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が重要な制度であると思う一方、インターバル時間を絶対に確保しなければいけないということに捕られることで、昨今のテレワーク環境下では、逆に柔軟な働き方ができなくなったり、「今日は夜まで働いて明日も朝からやって、午後から休もう」というような働き方の機会が損なわれる可能性があると思います。

こういった働き方を展開するのが良いか、テレワーク環境や、フレックスタイム等の他の労働時間管理の方法とも総合的に勘案しながら導入されるのが良いのではないかと思います。

勤務の柔軟性についても、ビジネス業態により異なりますので、必ずしも柔軟にしていけることが良いとは言いきれないと思っています。

ただ一方で世の中の働き方が多様化してきて、オフィスに行かず、1 回も顔を合わせなくともプロジェクトを進行させることもできる時代のなかで、多様性のひとつとしてこういった働き方を支援していくことが必要だろうと思います。多様性支援のためには、勤務というところが非常に重要な要素になっていると認識しております。

当社の取組としては、コアタイムを設定しないフレックスタイムを活用した多様な働き方が浸透してきていることは強みになっていると思いますので、参考になれば非常に幸いです。

(R4.3)