

## 株式会社ラブ・ラボ

属人的な業務の棚卸や、仕事の配分の見直しを行い  
9時間のインターバル時間の確保に取り組む



所在地	香川県高松市	業種	小売業
設立年	1994年	全従業員数	98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	
	インターバル時間：	9時間	
	適用対象範囲：	全従業員（管理職含む）	
	規定根拠：	就業規則	

### （1）制度導入の目的

2019年11月から勤務間インターバル制度を導入しています。勤務間インターバル制度導入の目的としては、経営者層による働き方改革・残業時間削減のための取組みの一環として導入しました。

当社は香川県に本社を置き、東京都と沖縄県に拠点を構えています。主な業務としては、オリジナルTシャツやタオル等のグッズの作成で、卸・小売業であると同時に、印刷業として工場の稼働も行っています。年間の業務サイクルとして、閑散期（12～4月）と繁忙期（5～11月）の大きく2つの時期に分かれており、納期が逐一発生する仕事でもあることから、繁忙期は残業過多となっていました。

経営者層を中心に働き方改革を進めていく中で、当社の担当である社会保険労務士の方から、働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）について情報提供して頂いたことをきっかけに、勤務間インターバル制度を就業規則にも反映させて、取り組み始めることとしました。

### （2）制度導入にあたって

残業時間が多いこと、属人的な業務が多いことが課題となっていたため、まず、仕事の配分の見直しを行いました。

例えばコンサート物販等の案件では、夜中に原稿の入稿対応等もありましたが、若手社員から「帰宅後に仕事の連絡が来るのは精神的圧迫がある」という声が上がりました。前出の従業員の声も受け、社内通知として2021年の7月に「所定時間外の夜21時以降に営業担当者からデザイン担当者にメールがあったとしても返事をする必要はない」ということを周知しました。経営者層の理解のもと、ワーク・ライフ・バランスを確保するために、「返信や対応は不要」との通知を周知することは大きな影響がありました。

また、以前は長く働いている人が評価されやすい環境にありましたが、コロナ禍の影響でテレワーク等が浸透したこともあり、限られた時間の中で生産性を上げる方向にシフトしていきました。なお、業績的に見ると、コロナ禍は大きく落ち込んだものの、2021年度は長時間労働があった2019年度よりも業績が向上しました。

### （3）制度内容

#### ① インターバル時間

インターバル時間は9時間で設定しています。繁忙期は印刷工場も営業担当者も残業過多となるため、社内及び社会保険労務士との話し合いのもと「まずは現実的なインターバル時間から取り組みましょう」ということで9時間に設定したという経緯になります。

#### 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

対象となる従業員がスケジュールの変更を申請し、上長の承認を得る仕組みとしています。始業時刻をずらした場合には、終業時刻もそのまま後ろにずれる形をとっています。

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）  
就業規則には「災害（台風・地震等）対応の場合は適用除外とする」と記載を設けています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

上長との面談機会を設けるほか、仕事の配分の見直しを行っています。  
特に、属人的な業務について長い時間をかけて業務の棚卸を行い、改善会議や進捗会議を行いながら、拠点での業務を本社で行えるようにする等仕事の按分を行いました。管理部署側からは残業の多い拠点の取締役や上長に報告を行い、改善を行ってもらえるよう促しています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【クラウド型勤怠管理システムの導入】

環境整備としては、タイムカード式の勤怠管理からクラウド型勤怠管理システムに変更しました。従来のタイムカード式では、勤務時間は管理部署でしか把握できず、部署のリーダーの立場でも、部下の勤務時間が把握できていませんでした。クラウド型勤怠管理システムを導入することで、勤務時間・残業時間の見える化が図られ、リーダーも部下の勤怠の把握ができるようになりました。これに伴い、事務所のリーダーの方たちには部下の残業時間やインターバル時間等の実態把握・指導をお願いしています。

【管理部からリーダーに向けて残業時間情報を配信】

管理部署より各部署のリーダーに向けて、月曜日と金曜日に残業時間情報を配信しています。月曜日は全員の残業時間と総労働時間を配信し、金曜日は 36 協定の特別条項が適用される従業員に特化した情報を配信しています。これにより、工場に関しては工場長が号令をかけ、時間外労働の上限の原則を超過する人が著しく減少しました。

また、営業担当者や事務職による残業時間の過少報告を避けるため、パソコンの稼働時間情報についても月に 1 回配信しており、大きく乖離がある場合はチェックが入ります。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度を導入した時期と新型コロナウイルス感染症の時期が重複し、直接的な効果はあまり感じられていませんが、当該制度があることにより、「最低 9 時間は確保しなければいけない」という共通認識が持っています。インターバル時間を 9 時間確保することを前提として、残業時間を減らして成果を出すという意識が高まってきているという実感は大きいです。

また、以前よりも残業時間が削減できているため、メンタルヘルスが不調な方も減少しています。当社は 20 代から 30 代の若い世代で約半数が構成されており、数年前にはメンタルヘルスの問題で従業員から相談を受けるケースもありました。そのため、若い世代の相談や話を聞ける勉強会や人材育成研修の機会を設けながら、寄り添うようにしています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

プライベートの時間を企業側が確保していくという想いで勤務間インターバル制度を導入し、ワーク・ライフ・バランスや健康経営につなげていってほしいと思います。

当社は固定残業が 1 日 2 時間、月 40 時間となっているため、以前は「残業をしなければいけない」と考える方がいらっしゃいましたが、現在は帰りやすくなっていると感じます。今後は、固定残業時間を減らしていくことも想定しています。

(R4.3)