

大電株式会社

従業員の健康確保を主目的とし、勤務間インターバル制度を導入。勤怠管理システムの活用が制度運用のキーポイント



所在地	福岡県久留米市	業種	製造業（電気）
設立年	1951年	全従業員数	454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：	2021年	
	インターバル時間：	10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、勤務間インターバル制度取扱業務細則	

（１）制度導入の目的

弊社では2021年8月より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を導入した大きな目的は、従業員の健康を確保することです。健康確保を行えるインターバル制度となるよう、内容、時間設定を考え、人材育成部主導で制度の設計等を行いました。また、国の施策で労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務化されたことも、制度検討の追い風となりました。

（２）制度導入にあたって

弊社は製造業を営んでいますので、受注量によって労働時間の増減はありますが、直近3年間の時間外労働は一か月10時間未満となっています。

また、勤務間インターバル制度の導入前にはありませんが、パソコン上で勤怠管理を行うことができるシステムを導入しています。システム内で「当日の退勤時刻から次の出勤時刻の間にインターバル時間の計算式」を導入し、パソコンのオン・オフまたはカードキーのタッチでインターバル時間が確保できているか、いないかを判別できるようにしました。インターバル時間が確保されていないと、本人の勤怠管理システムにアラートがあがるようになっています。

元々時間外労働の管理を体系的に行い、ある程度抑えられていたこともあり、勤務間インターバル制度導入時も、従業員から大きな反対の声等はありませんでした。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は10時間で設定しています。

検討当初は9時間も検討していましたが、弊社従業員の勤怠状況確認、制度導入企業の事例、厚生労働省の発行している運用マニュアル等を参考にし、最終的に「健康確保を目的とするならば10時間が適しているだろう」という判断に至りました。

特に従業員の勤怠状況確認は、繁忙期に時間外労働が発生しやすい製造部門に対し、実態の確認とヒアリングを実施し、10時間のインターバル時間であれば運用可能であると判断した経緯があります。

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

インターバル時間の確保を優先することとしています。弊社の始業時刻は8時30分ですが、前日の時間外労働等でインターバル時間が始業時刻にずれ込む場合は、しっかりと10時間の休息をとってから、出勤するように制度設計を行っています。終業時刻は変更せずに、8時30分の始業時刻を超えた時間は、「勤務したものとみなす」こととしています。

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）

適用除外の設定は設けていません。災害や大きなトラブル等で緊急対応が必要な場合、インターバル時間を確保できないことが想定されますが、制度導入の主目的を「従業員の健康確保」としていたため、あらかじめ適用を除外するケースは設けないことで決定しました。

もちろん、どうしても緊急事態や突発的なトラブルが発生する場合はありますので、その時は人材育成部門と事前、事後に報告・確認を行い、適宜運用を行う形としています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間を確保できなかった従業員については、所属長から人材育成部の部長に理由を報告することとしています。理由報告の義務付けは行っていますが、罰則規定は設けておりません。

また、報告があった際には、人材育成部門から「再度インターバル時間を確認して、確保するように努めてください」と指導を行うにとどめています。インターバル時間を確保できなかった場合に、別日で時間相当の休暇を取得する等の指示までは行っていませんが、極端にインターバル時間が短い場合には、何かしらの指導を行う可能性はあります。

なお補足事項として、「日勤者、1直勤務者が深夜3時を超えて勤務を行った場合は、翌日の勤務を終日免除し、労働したものとみなす」ということを運用上のルールとして設定しています。

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アラートの表示】

インターバル時間が確保できていない場合、勤怠管理システム上にアラートが表示されること、アラートと連動して指導を行うという点が弊社の工夫点だと思います。

【従業員への周知】

各職場の所属長に対し説明会を実施し、勤務間インターバル制度を導入する旨、制度運用に関してインターバル時間を10時間で設定すること、勤怠管理システムにアラートが発生することを周知しました。また、勤務間インターバル制度を盛り込んだ就業規則も社内に対し通知を行いました。

（4）制度導入の効果

勤務間インターバル制度を導入してからまだ間もないですが、徐々に浸透してきていると感じます。

従業員の中には、習慣的に朝早く出勤することをワークスタイルとしている方もおります。例えば、前日の21時前後まで残業を行い、翌日も早めに出社してパソコンを付けていたがために、インターバル時間を確保できていなかったという事例がありました。そういった方に対して、健康時間の確保を目的とした勤務間インターバル制度が導入されたことをしっかりとお話することにより、働き方の意識が変わったという点はあるかと思えます。

（5）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

弊社はもともと、勤務間インターバル制度が導入しやすい環境にあったと思います。制度を導入する際は、勤務状態や、従業員の労働時間の実態を把握されてからの導入が重要ですし、制度設計上の阻害要因の把握や制度導入前の労使の話し合い、制度導入後の従業員への周知はしっかりと行う必要があります。

なお、弊社で制度を導入する際はインターバル時間を10時間で設定するとして、どうやってその時間を管理するかが1つの課題となりました。勤怠管理をWebやPC等で行う方が、インターバル時間の導入・確保・管理はしやすいと感じています。

(R4.3)