

中日本技研株式会社

派遣先企業との定期的な面談や勤怠管理のダブルチェックにより、従業員のインターバル時間をしっかりと確保



所在地	愛知県名古屋市	業種	専門・技術サービス業 (エンジニアリング)
設立年	1970年	全従業員数	73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:	2020年	
	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・運用の目的

2020年より勤務間インターバル制度を導入しました。2019年に施行された働き方改革関連法への関連対応として、弊社として前倒して始めたものとなります。

外部の働き方改革研修の中で、勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されたという話を受けたことから、弊社でも当該制度を導入しなければいけないという結論に至りました。制度の導入に当たっては、経営者層とも話し合いを行いながら、人事・総務部門が主体となり、制度の導入を進めていきました。

(2) 制度導入・運用にあたって

弊社は、愛知県内を中心とした企業での設計・開発業務を行っており、常駐型の派遣業が主たる業態です。

働き方改革の取組みを行う以前は、深夜までの勤務を行うケースもありましたが、ここ数年はインターバル時間が取得できていないという事例はほとんどありません。

ただし、お客様の企業に常駐している従業員から報告がない限り、何時まで残業を行うのか、人事・総務部門への情報の伝達が遅れていることは課題となっています。事前に残業予定表を提出し、承認を得て残業をするというのが理想ですが、現状は事後報告となっています。

お客様・協力会社と労働契約を結ぶ際にも、上記の対策について話し合いをすることはありますが、年に1~2回は突発的なトラブルが起きた際に、従業員から連絡の猶予もなく、作業に入ってしまうということが起きています。左記の状況でもインターバル時間はしっかりと守られていますが、対策は取っていかねばならないと考えています。

(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。

働き方改革関連法が施行される前に外部の研修や講習を受け、まもなく施行されるという時期から、社内でも準備や話し合いを行い、11時間で設定しました。

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に伴い、始業時刻がずれ込む場合は、終業時刻も併せてスライドさせるという勤務形態をとっています。例えば、インターバル時間の確保に伴い始業時刻が3時間ずれれば、終業時刻も3時間ずれるということになります。就業規則上で始業時刻の繰り下げは規定されており、柔軟に運用す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）

現在のところ、適用除外の設定は設けていませんが、今後検討をしていかなければならないと考えています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

現時点でインターバル時間が確保できなかった事例はありません。弊社としても、派遣先の企業に定期的にお伺いし、従業員と常駐派遣先企業の担当者と面談を行う機会を設けておりますので、何か些細な問題があれば事前にキャッチすることができています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【月の残業見込み時間を月初に提出】

常駐派遣型で働いている従業員の場合は、チームリーダーまたは、課長職が毎月 10 日と 20 日に、従業員一人ひとりの月の残業見込み時間を申請する仕組みを設けています。月初 1 週間の残業時間から 1 か月分の残業見込み時間を算出・申請することで、月の残業時間が 45 時間を超えないよう調整することが可能となっています。

【一定の時刻以降の残業禁止のお願い】

一定時刻以降の残業の禁止をお願いすることにしてあります。弊社の派遣先企業はワーク・ライフ・バランスを推進している企業が多くいらっしゃるため、従業員の働き方という面では安心しております。一定時刻以降の残業の禁止は、お願いベースではありますが、先方の方にもご理解をいただいております。社員の健康確保に寄与できていると思います。

【派遣先企業との勤怠のダブルチェック】

お客様・協力会社から、弊社の従業員の勤怠チェック表をご提出いただいております。勤怠表については、必ずお客様・協力会社側にも勤務状況をご確認いただいております。もし、勤怠表に齟齬があれば、先方での対応に加え、弊社にもご連絡をいただく二重チェックとなっていますので、インターバル時間の確保も含め、勤務状況はしっかりと管理されています。

（４）制度導入・運用の効果

設計・開発の業界は、遅くまで働く風土が多少なりともありましたが、弊社においてはその風土は払拭されました。現在は「限られた時間の中で成果を出すことが良い」という風潮に変わりつつあり、「早く終わらせる・効率よく仕事を上げていく」という意識改革が進んでいます。具体的な数値の観測は行っていませんが、勤務間インターバル制度導入前よりも時間外労働がだいぶ抑えられてきていると思います。

従業員の採用という観点で見ますと、昨今の学生の方は、教育体制や福利厚生、時間外労働の過多等に注目しているように感じますので、その点では求人情報に、平均残業時間、勤務間インターバル制度の導入を示すことで、企業のイメージアップ向上につながると感じています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

業務の効率化を目指し、時間外労働が短くなるほど、従業員の健康確保にも結びつき、働きやすい会社づくりに向かっていくと思います。特に、お客様が働きやすい環境を整える方向に向かっている中で、弊社も追随しなければ、時代に取り残される可能性があります。勤務間インターバル制度をはじめとした各種働き方改革の取組みは必ず進めていかないといけない課題だと思っています。

(R4.3)