

## オカネツ工業 株式会社

製造現場のインターバル時間の確保を見据え制度を導入  
顔認証システム等との連動や、継続した声かけにより、  
従業員の意識改革が進む



所在地	岡山県岡山市	業種	製造業 (農業用機械等製造業)
設立年	1964年	全従業員数	260名(2022年4月現在)
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期:	2019年1月	
	インターバル時間:	9時間	
	適用対象範囲:	全従業員(役員を除く)	
	規定根拠:	就業規則	

### (1) 制度導入の目的

わが社は、岡山県岡山市に本社を置き、農業機械や各種機械部品の製造、販売を主な事業としている企業です。勤務間インターバル制度は2019年1月から就業規則に規定する形で導入しています。

製造業という性質上、工場部門は24時間操業で稼働しており、生産を止めない為に購買部門が、製品開発を期限内に間に合わせる為に設計開発部門が、といった風に製造部門よりも間接部門で自ら長時間残業をするケースが多々あり、「何か歯止めとなる対策を講じる必要があるのではないか」と考えておりました。

そこで、人事部門が中心となって話し合いを行い、就業規則に全従業員(役員を除く)を対象とした「勤務間インターバル制度」を定め、会社として労働時間の線引きを明確にすることにしました。

また当時、新たな工場設備の導入予定があり、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新は『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)』の申請対象になるとの社会保険労務士のアドバイスも受け、「助成金を設備導入費用に活用しよう」という点も、制度導入の追い風になりました。

### (2) 制度導入にあたって

勤務間インターバル制度の導入時は、経営会議、安全衛生委員会で議論を行った後、就業規則を改定しました。その上で、改定された就業規則の内容を部長層から各部署に周知してもらいました。その他、社内のイントラネットへのアップや社内報に掲載して周知も行いました。

制度導入当時は「勤務間インターバル制度って何ですか?」という人も多く、遵守意識が緩い従業員も一定数いました。例えば、9時間のインターバル時間を確保する前に出社してしまい、勤怠のチェック時に初めてインターバル時間が確保できていなかったと自覚する人や、交替制のため所属長も前日の部下の退勤時刻を把握しておらず、勤怠チェック時に初めて気がつくケースもありました。

しかし、「制度として定められているので、しっかりと休んでください」と繰り返し伝え、他の就業規則と同様に厳格に取扱いながら周知を続けたことで、制度の浸透が進みました。当時は、社会保険労務士のアドバイスを受けながら、同時期に導入した「顔認証の出退勤打刻システム」や「時間単位の年次有給休暇制度」とも連動させながら制度の推進を進めていきました。

### (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。当初の議論の中では、11時間という案もありましたが、工場の生産性や売上との兼ね合いから、「まずは9時間からはじめよう」との経営判断に至りました。今後は、様子を見ながらインターバル時間の延伸も検討しています。

#### 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

前日の退勤時刻が遅くなってしまい、9時間のインターバル時間確保に抵触する場合は、始業・終業時刻を

繰り下げる形で対応を取っています。また、諸事情により、繰り下がった終業時刻まで働くことが難しい場合は、時間単位の年次有給休暇制度等の休暇制度を活用する従業員もいます。

### 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）

適用除外を設けると、勤務間インターバル制度が形骸化するリスクもあることから、明確に適用除外のケースや申請フロー等は定めておりません。

### ④ インターバル時間を確保できなかった時

突発的な人員不足や機械の故障等、やむを得ない事情でインターバル時間を確保できないケースもありますが、年間数件程度に留まっています。そのような事象が発生する場合は、事前に役員や部門長に許可を得た上で対応しています。基本的には「インターバル時間を遵守してください」と周知徹底し、9時間のインターバル時間は、ほぼ確保できています。

### ⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

#### 【出退勤の顔認証システムをインターバル時間チェックに活用】

勤務間インターバル制度の導入と同時期に、新型コロナウイルス感染症対策として外来者の発熱をチェックする「顔認証システム」を導入し、従業員の出退勤の打刻管理にも活用し始めました。以前は磁気カードの社員証による打刻管理でしたが、複数打刻やコロナ禍での接触、携帯し忘れなど運用にリスクがありました。

そして、この「顔認証システム」で、出勤時に前日の退勤時刻以降にインターバル時間の確保ができていないかチェックを行っています。勤務間インターバル制度の運用が目的で導入したシステムではありませんが、上手く連動して活用できています。

#### 【外部のセキュリティシステムを活用し残業を抑制】

メインの事務所は警備会社のセキュリティシステムによる夜間、休日警備を行っています。無断での休日出勤や、事務所を閉めた後に戻って残業をすると、セキュリティシステムを解除した履歴が警備会社に残ります。個人までは特定できませんが、警備会社の報告をもとに、社内に向けてアナウンスすることになり、残業の抑制に一定の効果はあると考えています。

## （４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度を導入してから約4年が経ちますが、従業員には「早く帰らないといけない」「しっかりと休まなくてはいけない時間があるのだ」という意識が芽生えてきています。「インターバル時間を確保するため、〇時までには仕事を終わらせないといけない」という姿勢が定着してきました。

また、今まで会社から、「健康管理のために休みなさい」、「この時刻以降まで会社に来てはいけない」と言われたことはなかったことが、勤務間インターバル制度を導入してまでも休ませることで、従業員にも時代の変化や会社の姿勢は伝わったのではないのでしょうか。採用のアピールにも効果を感じています。

一方で従業員の業務量は顧客の発注によるところが大きく、業務量を勤務間インターバル制度導入に応じたボリュームに調整していくことは今後も課題です。

## （５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

わが社のように、24時間工場が稼働している企業は、その影響で間接部門なども長時間労働になってしまいがちです。わが社では現場サイドのインターバル時間をしっかりと確保することが、全社的な時間外労働の抑制につながると考え、勤務間インターバル制度の導入、定着を進めてきました。

また、顔認証システム等と連動できるツールや時間単位の年次有給休暇制度も、勤務間インターバル制度の定着に効果的です。これらがなければ制度は上手くいかず形骸化していたと思います。引き続き、時間外労働の抑制やさらなる働き方改革を検討していきますが、今回の取組が参考になれば幸いです。

(R5.3)