



従業員の労働時間管理と休暇取得促進の両輪により
円滑な勤務間インターバル制度導入を実現

所在地	東京都品川区	業種	電気・ガス・熱供給・水道業 (ガス業)
設立年	2002年	全従業員数	1,025名(2022年3月末現在)
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期:	2019年4月	
	インターバル時間:	10時間	
	適用対象範囲:	全従業員	
	規定根拠:	就業規則	

(1) 制度導入の目的

わが社は LP ガス販売業を中心とした総合エネルギー企業です。LP ガス事業で培った保安確保の技術、ノウハウを活かし、都市ガス小売事業や再生可能エネルギー事業など幅広いサービスを展開しています。

勤務間インターバル制度導入の目的は、従業員の働きがいの向上と健康確保です。制度導入当時、管理監督者を含めた従業員の時間外労働が現在よりも多く発生している状態でした。

長時間労働や深夜対応など十分に睡眠時間が確保できない状態では、生産性や従業員の働きがいの低下につながりかねません。2019年に順次施行された国の働き方改革関連法にも併せる形で、わが社でも、時間外労働を抑制し、従業員がいきいき働くことができる環境作りの一環として、勤務間インターバル制度の導入を決定しました。

(2) 制度導入にあたって

わが社は LP ガス、都市ガスなどエネルギー関係の小売業を営んでいますので、ガス設備の点検が夜間や深夜、早朝等の時間に対応を求められるケースがあります。そのような事象への対応が求められる部門においても、インターバル時間を確保して業務スケジュールを組んでもらうためには、そもそも「勤務間インターバル制度とは何か」ということを理解してもらい、その必要性を従業員に浸透させることが不可欠です。制度の導入にあたっては、勤務間インターバル制度自体が形骸化しないよう、従業員全員に制度の存在を意識付けることが課題でした。

そこで、社内のイントラネットによる通達だけではなく、部門長や管理職が出席する会議資料にも情報を入れ込むなど、とにかく目に付く機会を増やしました。制度導入当時、部門長や管理職からは「勤務間インターバル制度とは何ですか？」など質問を受けることもありましたが、目に付く機会が増えたことで制度の浸透が進み、今では「インターバル時間が遵守できないケースが発生しそうなのですが、どのように対処したら良いでしょうか」など、制度の運用上の相談が多くなっています。

(3) 制度内容

① インターバル時間

わが社のインターバル時間は 10 時間で設定しています。10 時間の内訳としては、通勤往復時間を約 2 時間、睡眠時間を約 6 時間、食事・入浴・余暇等として 2 時間を確保する想定でインターバル時間を見積もり、10 時間に設定しています。

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

退社時刻が遅くなった場合は、インターバル時間を 10 時間確保した上で、翌日の始業時刻は繰り下げて対応しています。その際も、終業時刻は変わらない運用としています。基本ルールとしては、インターバル時間

を確保できないおそれがある場合には、社内メールなどで所属長に連絡し、次の始業開始時刻を相談し、決定するという流れになっています。

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）

「災害、その他避けることのできない事由」については適用除外と就業規則に定めています。この適用除外の中には、ガス設備に異常があった際など、ガス事業者として必要な緊急対応が発生するケースも想定しています。しかし、実際は月に1～2回あるかという程度です。

④ 万が一インターバル時間を確保できない場合

例えば、深夜の緊急対応と翌日午前からのお客さま対応スケジュールにより、やむを得ずインターバル時間が確保できない場合は、午後の休暇取得を推奨するなどのサポートをしています。健康障害につながらないように、本人の希望に応じて、産業医や保健師との面談によるフォローも実施しています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【勤怠管理システムの改修】

勤怠管理システム画面では、本人が当日の勤務終了時刻を入力すると、次回の出社可能時刻が表示されるようになっています。この仕組みは、勤務間インターバル制度の導入に併せて、勤怠管理システムを改修しました。システムにデータが蓄積され、容易に出力ができるので、人事部門で最終的な情報を集約し、どの従業員がインターバル時間を確保できていないかを簡単に把握できるようになりました。

【パソコンの強制シャットダウン】

勤務間インターバル制度の導入以前から、わが社では長時間労働防止のためにパソコンの強制シャットダウンを行っており、22時から翌朝午前7時はパソコンが使えないよう制御をかけています。現業職も現場作業の前後には、必ずパソコンを利用しているので、職種問わず決められた時間は仕事ができず、インターバル時間確保の一助となっています。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度の導入以前から、定められた時刻を迎えるとパソコンが強制的にシャットダウンされ、仕事から離れざるを得ない環境を築いていましたので、勤務間インターバル制度の導入は自社にスムーズに浸透していったと思います。

制度の運用と合わせて、年次有給休暇の取得促進やノー残業デーなどの取組を進めた結果、時間外労働は減少傾向になっています。従業員にも「休むことも大事」といった意識が芽生え、残業せずに帰る習慣がついてきています。これらの一連の取組は採用活動の場面においても発信しており、応募者はこのあたりの情報も判断材料にしてわが社を選んでくださっているのではないのでしょうか。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

一番大事なことは、従業員本人たちの意識を変えることです。長時間労働をよしとする風潮を脱し、短い時間で成果を上げるという価値観への転換や、十分な睡眠時間や余暇時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを意識するための手段として、勤務間インターバル制度という試みは効果があります。

またパソコンを使用する業務内容であれば、勤怠管理システムを利用すると効率的に管理がしやすいなど、勤務間インターバル制度の導入をスムーズに進めるために、一度現在の勤怠管理周りや環境面での課題を洗い出すところから始めてみるのも大切だと思います。

(R5.3)