

イビデン株式会社			
労働組合の提案から制度を導入 全社一丸による複合的な取組みが勤務間インターバル 制度の定着に寄与			
所在地	岐阜県大垣市	業種	製造業
設立年	1912年	全従業員数	3,829名（2024年3月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2016年	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	全従業員（パート、アルバイト含む）	
	規定根拠：	労働時間管理要領	

（１）制度導入の目的

当社は、1912年に電力会社として創業以来、培ってきたコア技術から新たな価値を生み出してきた技術開発型企業です。現在は、パソコンやサーバー向け高機能 IC パッケージ基板を主力とする電子事業、大型商用車向けの自動車排気系部品である SiC-DPF、触媒担体保持・シール材やグラファイト製品などのセラミック事業に加え、EV バッテリー用安全部材や農業用途の植物活性化材といった新たな事業の創出に取り組んでいます。

勤務間インターバル制度については、2016年に労働組合よりワーク・ライフバランスの取組みの一環として制度化の申出があり、それをきっかけに導入しました。勤務間インターバルの管理基準は、導入当初より、労働時間をベースとした時間管理とは区別し、社員の健康管理を目的として「事業場の退門時刻から次の入門時刻まで」と設定しています。導入当初のインターバル時間は8時間でしたが、2023年から11時間（月10回以上）も設定しています。

（２）制度導入にあたって

勤務間インターバル制度の導入・運用は、「労働時間管理要領」内に基準を明文化しています。本内容は「イビデン労務管理ガイドブック」にまとめ、全社員一人一冊配付することで、いつでも確認できる環境をつくり、制度の周知と理解を徹底しています。

2016年にインターバル時間8時間でスタートしましたが、課題も多く散見され、完全にインターバル時間を確保する（守れない事象がゼロになる）には、2023年まで約7年かかりました。インターバル時間を守れない主な理由には、技術系の業務負荷の変動が大きいこと、24時間稼働の工場では、夜間の突発トラブル対応や取引先の納期対応等のため、担当者が出勤しないと対応できないことなどがあり、人事でこれら部門の特性や事象を把握することに時間がかかり、すぐに対応できなかったことも時間を要した原因でした。

事業上やむを得ない理由により、基準を守れない人が一部に限定されてしまうことが多く、課題の解決には、個人が悪者的な扱いにならないよう配慮するとともに現場の実態に目を向け、改善を図ることが大切でした。このような背景もあり、2017年から全社活動として業務の平準化・標準化を進める活動がスタートしました。社内の指導員認定制度や改善報告会の実施等、労働時間の削減だけでなく、効率化、標準化の視点で業務の見直しが進められてきました。また現場だけでなく、継続的に経営会議や労使委員会にて全社の労働時間情報の報告・共有を行い、会社全体による意識改革も進めてきました。これらの取組みにより、2023年にはインターバル8時間抵触者ゼロを達成し、インターバル時間11時間（月10回以上）も追加で管理しています。

（３）制度内容

① インターバル時間

導入当初は、インターバル時間を8時間で設定しておりましたが、全社で8時間を遵守できる環境を整備できたため、現在では8時間ゼロの維持と11時間（月10回以上）を設定しています。

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

前日に所定のインターバル時間が確保できなかった場合は、上司とも相談のうえ、翌日の勤務終了時刻を早めるなどの柔軟な対応をとっています。

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）

当社では、インターバル時間が確保できない特例（適用除外のケース）は設定しておりません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

管理職以外は、裁量労働制またはフレックスタイム制度を活用するなど、インターバル時間の確保をお願いしています。当社のフレックスタイム制度はコアタイムを設定してないことから、インターバル時間が確保できない事象が発生した場合は、上司と相談の上、自身で出勤時刻を調整するようにしています。加えて、各職場にてインターバル時間が確保できるように工夫をお願いしています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【勤怠管理システムによる従業員のインターバル時間管理】

勤怠管理システムでインターバル時間を管理しており、仮に 11 時間のインターバル時間に抵触した場合、翌日には上司と本人宛に注意喚起のメールが届くよう設定しています。このアラームが届いた場合は、早めの帰宅や休暇取得などの配慮を講じることを推奨しています。労働負荷が高い方には、半年に 1 度人事面談を行い、困りごとや課題を確認し部門長にも相談しながら、解決に導いています。

【労使委員会と継続的なミーティングによる運用の定着化】

毎月、労使委員会で状況確認と審議を実施しています。労働時間管理については、労使委員会の関心も高く、インターバル時間抵触者も減少し、「インターバル時間を守ることは健全な働き方である」という風土が醸成され、様々な課題解決の実現につなげることもできました。このような労使委員会との継続的な協力関係により、同制度も定着できたと思います。

【管理職の労務管理の実用化を促す研修プログラム】

毎年、管理職を対象に「労務管理研修」を実施しています。当社独自の働き方改革の取組みや勤務間インターバル制度の詳細について説明し、理解や意識向上を図っています。本研修では制度理解だけでなく、勤怠管理システムのオペレーションについても説明し、システムを活用した労働時間管理の実用化に結びつけています。

（４）制度導入の効果

複数の取組みを講じたことにより、上司の労働時間管理に対する意識やレベルは向上し、インターバル時間確保の重要性理解も進んだと思います。「健康管理」もキーワードになり、健全な働き方への意識も定着しています。加えて、全体の労働時間は削減しましたが、生産性向上の効果も実感しています。さらに、海外取引先からの監査の際、勤務間インターバル制度は監査項目に含まれていませんが、活動報告に対し一定の評価を得ることができました。

また、勤務間インターバル制度など労働時間管理の制度導入を推進していることは、新たに入社する社員にとっても、働きやすさや長期的に働ける職場としての安心感に繋がっていると感じています。現在定年は65歳ですが、長く活躍し続けるためには、休息もしっかりとりながら働くことができる環境が必要であり、本制度はその一助にもなると考えています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

勤務間インターバル制度は、健康に働くためのスタートとなる制度だと思います。制度導入時には難しさもあり、効果が見えにくい点もありましたが、1 日の生活時間を確保し、休息をとる重要性を企業として認識することは大切だと感じました。また、導入・運用においては、業務効率化なども含め全社で取り組むことの大切さとともに、勤務間インターバル制度や他の制度についても全員が守れる環境を整備することが重要と実感しました。企業として従業員の「健康な生活を過ごすための習慣づくり」や「長く健康に過ごすための人生」をかなえる制度として1社でも多くの企業に導入検討をいただければと思います。日々の生活において休息する時間をつくるライフスタイルが定着することにより、ワーク・ライフバランス向上につながり、社員一人ひとりの充実した働きがいのあるキャリア人生に貢献できると考えます。

(R6.3)