


さくら情報システム株式会社			
独自の「運用ガイド」でスムーズに勤務間インターバル制度を導入。健康確保と業務平準化の意識付けが進む。		 さくら情報システム	
所在地	東京都港区	業種	情報通信業
設立年	1972年	全従業員数	1,108名（2024年3月末時点）
勤務間インターバル制度の概要	導入時期：	2018年4月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	勤務形態がフレックスタイム制の従業員	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入の目的

当社では2018年の4月から、勤務間インターバル制度を導入しています。当時、当社のダイバーシティ推進セクションでは、各本部・部・グループ・個人の残業時間等の調査を通して、特定の従業員の長時間労働が常態化していることを確認しました。当社従業員の約10%が1年間で4回以上45時間超の法定時間外労働をしている状況でした。長時間労働の常態化は、「ワーク・ライフ・バランスの実現」をはじめ、「ダイバーシティ&インクルージョン」推進の阻害要因にもなるため、さまざまな取組みを実施しました。時期的に改正労働基準法の施行も近づいており、勤務間インターバル制度の努力義務化も見込まれていたため、取組みの1つとして、会社独自の勤務間インターバル制度を導入しました。

勤務間インターバル制度を導入することで、必要な休息、睡眠時間の確保による健康維持と、メリハリある働き方を実現し長時間労働が改善できるほか、インターバル時間確保のために特定の従業員が不在でも業務に支障が出ないよう、各現場において業務の棚卸しや権限委譲など、業務負荷の平準化や属人化防止が進むことによる、チーム全員で成果を挙げる体質への転換も期待していました。

（２）制度導入にあたって

勤務間インターバル制度の適用対象は定年再雇用後の社員、契約社員、嘱託社員なども含むフレックスタイム制勤務の従業員としました。また、本制度は長時間労働の常態化の防止、業務負荷の平準化・業務の属人化防止、従業員の健康確保などを期した施策として規程化は行わず、当社で作成した「勤務間インターバル制度運用ガイド」に基づいて、当社独自の運用を開始しました。

勤務間インターバル制度の導入にあたっては「勤務間インターバル制度運用ガイド」を社内ポータルで公開したほか、従業員には通達で周知を行い、グループ長以上には施行前に説明会を実施しました。

インターバル時間を確保する方法もいくつかのパターンが想定され、運用が煩雑になる懸念がありました。そこで繁忙期や、システム移行や障害対応などの深夜業務が求められるケースでもエンジニアがしっかりと休息を確保できるよう、適応除外のケースも含めて複数の勤務のパターンやその際に必要な申請事項を運用ガイドに例示しました。これにより現場の大きな混乱もなく導入を進められたと考えています。

（３）制度内容

① インターバル時間

当社で定めたインターバル時間は連続11時間以上としています。1993年に制定されている「EU労働時間指令」や国内企業の一般的なインターバル時間を参考に、睡眠、通勤、食事、入浴や身支度など、社会生活を営むのに最低限必要な時間の統計値が約11時間である点も考慮して11時間に決定しました。

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

上司、本人と相談の上、始業・終業時刻・1日の勤務時間をフレキシブルに変更し、インターバル時間を確

保しています。ただし、運用ガイドには「始業時刻・終業時刻・勤務時間の予定の変更は、あくまでインターバル時間確保のための特例の位置づけであり、特別な事由がない限りは、業務の状況を見ながら、当初の始業時刻・終業時刻・勤務時間の予定に戻すよう努めること。」と定めています。

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）

システム移行などの長時間継続する作業や、システム障害対応や顧客対応など緊急性の高い業務などの特別な事由がある場合は、例外として対象社員が勤怠管理システムで「インターバル適用除外」を申請し、所属グループ長の承認によりインターバル時間を 11 時間未満に変更可能としています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

適用除外を行った場合、各部署において、適用除外実施後の就業日の終業時刻を早めたり、適用除外実施後の翌就業日の始業時刻を遅らせ、健康に配慮した措置を業務の状況を見ながら適宜判断し行っています。

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整備】

システム対応に先行して制度を運用開始したので、当初は従業員の各日のインターバル時間を手作業で集計せねばならず、かなりの工数がかかりました。その後、当社の勤怠管理システムに勤務間インターバル制度に関する各種機能を搭載し運用負荷は低減できました。

2022 年の 6 月からはインターバル時間が 11 時間未満の日については、日次の勤務実績入力画面でエラー表示させ、適用除外申請を行わないと日次の締めができないようにしています。さらに上長は、各従業員の 11 時間未満の回数を一覧で確認できるようになっています。これにより従業員本人や承認者である上長への日常的な意識づけにつながっていると思います。

【産業医面談の勧奨】

人事の健康管理セクションで、11 時間未満の休息時間の回数が月 11 回以上の従業員を抽出し、産業医面談の勧奨を行っています。人事部は月の「勤務間インターバル適用除外承認回数」が 10 回を超える従業員に対し、その旨を本人に伝えた上で、従業員の申し出を受けた場合は医師による面接指導を実施し、結果に基づく従業員の健康を保持するための措置について医師の意見を聴いています。必要があると認められる場合には、従業員の健康状態を考慮した就業場所の変更、業務の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずることもあります。

（４）制度導入の効果

当社独自の勤務間インターバル制度の導入・運用において、「インターバル適用除外申請」や「11 時間未満の回数表示」などによって、上司は部下の勤怠について、「適切な休息をとっているか？」という新たな観点でも確認可能なようになり、まずは上司の時間管理の意識が変わってきたと感じます。また従業員についても、自分自身でインターバル時間を考慮して始業・終業・勤務時間を調整するなど、休息を意識した働き方が習慣づいてきました。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

インターバル時間の集計などの運用作業が大変になるため、勤怠システムの改修などの環境整備を十分に行ってからでの施行をおすすめします。なお、当社の場合は、業務上の都合なども鑑みた独自の制度・運用をガイドラインとしたため、導入に当たって、特に反発はなく、むしろ従業員からは関心を持っていただけました。企業ごとに従業員の反応などももちろん異なるかとは思いますが、「会社が、従業員のためを想ったの制度」ということが伝われば、反発はそこまで出ない制度だと思います。

(R6.3)