

## リンテック株式会社

まずは当社に合った制度設計で  
10時間のインターバル時間の確実な定着を目指す



所在地	東京都板橋区	業種	製造業
設立年	1934年	全従業員数（連結）	5,418名（2023年3月現在）
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（国内）	
	規定根拠：	就業規則	

### （１）制度導入の目的

勤務間インターバル制度の導入を検討した時期は、2017年になります。国からも働き方改革の名のもと様々な制度が示され、そのなかで勤務間インターバル制度の導入が努力義務となりました。弊社でも長時間労働をなくし、従業員の健康を守ることやワーク・ライフ・バランスの推進を目的に、国の方針にできる限り沿った規定を取り入れていこう、という意識を持っていたため、その一環として制度の導入を検討しました。長時間労働の是正という観点よりも、「導入できる施策は積極的に導入していこう」という想いがありました。

### （２）制度導入にあたって

国の指針が出されたことを背景に、社内の働き方改革に関する委員会において、2017年ごろから他社事例の調査や社内ヒアリング、実態調査を進め、2019年4月に本格導入しました。インターバル時間の設定については、国からは11時間という例示が挙げられていましたが、自社内のヒアリングや実態データにより、11時間だと100%の達成は難しく、「10時間であれば対応できる」と判断し、労働組合とも協議をしてインターバル時間を決めました。

当社の工場は3交替制の24時間稼働です。制度導入にあたり当初は、工場における交替勤務の従業員は、急な休みやトラブルなどがあった場合、その補充のため前のシフトの従業員が次のシフトまで働くことがあり、規定したインターバル時間が確保できないこともあったため、交替勤務者は対象から外していました。このような例外的なシフト交替がどのくらいあるのかなどを労働組合とも相談しながら、その後1年をかけ調査・整備をして2020年4月に例外規定をつくり、交替勤務者にも適用範囲を拡げました。

規定作成にあたっては、インターバル時間の基点をどこにするのか、インターバル時間を確保することができなかった従業員の勤怠は誰がどう確認するのか、それに基づいたアクションはどうするのかなど、細かい点での取り決めが難しかったと記憶しています。交替勤務以外の検討事項として、工場で機械トラブルなどが起こり、かつ勤務している従業員では対応できない場合などは、既に帰宅している対応可能な従業員に出勤してもらうこともあります。このような場合は勤務時間ではあるものの、そこからインターバル時間とするのかについては、現場に実態をヒアリングし、労働組合とも協議を行い、短時間の対応でほぼ発生することがないことから、インターバル時間の対象外として運用しています。

### （３）制度内容

#### ① インターバル時間

従前のとおり、インターバル時間は10時間で設定しています。例外として、工場で急な案件が発生した場合（通常の交替勤務と異なる場合）については、最低7時間と規定しています。

#### 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

突発的な業務以外に工期などの関係で事前にインターバル時間を確保することが難しいことがわかっている場合、3時間を上限に始業時刻・終業時刻を繰り下げることが可能なことも就業規則に明記されています。部門によってはフレックスタイム制度も導入していますので、そちらで対応する部門もありますが、フレックスタイム制度を導入していない部門においてもインターバル時間が確保できるよう規定に明記しています。

### 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）

交替勤務のイレギュラー時における最低 7 時間の規定以外、例外のケース（適用除外）は規定していません。例外をつくることで、規則が形骸化することを防ぐため、あえて例外規定は作りませんでした。

### ④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間を確保できない状況が発生した場合、起きた原因と今後の対策について、本人が上長に書類による報告を行い、本社人事部でも把握して、対策を検討しています。事前にインターバル時間を確保できないことがわかっている場合は、上限 3 時間で始業時刻・終業時刻を繰り下げることが規定に明記されていますが、例えば 3 時間では調整できなかった場合、次の日の勤務時間が所定の 7 時間 30 分に満たず、例えば 6 時間で 1 時間 30 分足りなくなっても欠勤控除としない、ということも規定に定めています。ただ、制度がスタートしてからそのようなイレギュラーケースはほぼありません。

### 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バージョンアップ】

導入当初は既存システムを変えずに運用しておりましたが、月次などのタイミングで締めないと勤務状況を確認することができなかつたり、上司は紙と画面上でしか勤怠状況を確認することができなかつたりするなどシステム上の制約がありました。2021 年 10 月に行われた既存システムのバージョンアップにより、各上長もリアルタイムで勤怠管理ができるようになったこと、またエクセルでダウンロードなどもできるようになったことで、勤怠状況の分析等もできるようになり、管理がしやすくなりました。

#### 【本社の 21 時以降の残業事前申請の強化】

勤務間インターバル制度のためだけでなく、長時間勤務を減らす観点において、本社では 21 時以降の勤務の場合は、必ず事前に所属長に申請し、承認をもらう必要があることが定められています。そうすることで次の日の始業まで 12 時間を必然的に担保できるということになります。

## （４）制度導入の効果

働き方改革において、長時間労働が社員の健康に与える影響や対策については、マネージャークラスから説明することで徐々に浸透しており、「仕事と仕事の間のインターバル時間を意識する必要がある」という視点は、同制度を導入することでより認識が深まったと思います。勤務間インターバル制度自体を知らなかった従業員もいましたが、その意識は確実に高まりました。

また、特に例外を設けた工場の交替制勤務や、顧客が稼働していない時間に対応する機械設置の部門においては、インターバル制度の設計の際に苦勞はしましたが、今ではそのような部門の方がしっかりと運用がなされているのが実情です。特に工場において、急にインターバル時間が確保できなくなったという事態はほとんど発生しておらず、本年度の申請はまだ 1 件もありません。

勤務間インターバル制度を導入したことで、特に採用活動などを行う際に大きくアピールすることはありませんが、取材依頼をお受けしたり、自治体からも事例についてのお問い合わせをいただいたり、視察依頼などもあることから、社会的関心は高いものだと思っております。

## （５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

制度の検討当初、「11 時間のインターバル時間は確保できないか」という声も複数ありましたが、現場へのヒアリングや実態を調査することで、まずは高いハードルを設けるのではなく、できることからしっかりと取り組んでいこうという意味も込めて 10 時間で設定しました。

初めは背伸びせず、実態を掴んで 100%守れる状態を作っていくことが大切だと思います。今後も制度が形骸化しないようにすることで、長時間労働の是正や社員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスの推進に貢献する制度運用を行っていきたいと思います。

(R6.3)