

A社

昼勤務と夜勤務の交替制勤務の工夫により
インターバル時間を確保

所在地	東京都豊島区	業種	宿泊業（ホテル）
設立年	1946年	全従業員数	20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：	—	
	インターバル時間：	運用により16時間以上	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	制度の運用	

（1）制度運用の目的

当施設は、東京の繁華街および文化施設が近郊に位置する80室強のビジネスホテルです。ビジネスや観光のほか、長期滞在の方、また女性にも安心してお泊りいただけるセキュリティ体制を整えております。24時間、365日稼働する宿泊業だからこそ、過去には10時まで働いて当日の17時に出勤する、といった働き方もありました。働き方改革が各企業に導入され、働き方が見直されるなか、インターバル制度を導入することを目的としてではなく、どうしたら1か月の変形労働時間制のなかで所謂9時～17時の働き方に近づけるか、を検討するなか、従業員のシフト体制を2交替制にしたことによって、自動的にインターバル時間がとれている体制・運用になっています。

（2）制度運用にあたって

特にインターバル制度を導入しよう、ということではなく、シフト体制を2交替制にしたということになります。その意味で従業員は「インターバル時間が確保できている」という意識はないまま、勤務していると思います。交替制は9時～17時までの昼勤務と17時～翌朝9時までの夜勤務の2つで基本的に残業はありません。その意味で、昼勤務の場合は16時間のインターバル時間が確保できていることとなります。夜の勤務は月10回と決まっており、朝9時に勤務が終わると、次は翌日の17時の出勤となります。2時間の仮眠を挟む16時間勤務と位置付けており、それが終わると32時間のインターバル時間になるということです。昼勤務の従業員は昼勤務のみ、夜勤務の従業員は夜勤務のみと決めています。日によって朝食、ランチ、ディナーなどどこでも入れるようなシフトを組むと体もつらく、24時間としての生活リズムが乱れてしまうため、採用時から勤務時間を提示した募集を行っています。

現在は朝2名、夜2名の体制で上手く勤務も回っていますが、今後は3交替制も検討する必要があるかと考えています。やはり人材確保は今後の課題となってくると懸念しており、従業員の働きやすさを考えていきたいと思っています。

（3）制度内容

① インターバル時間

実質的に昼勤務の場合は16時間、夜勤務の場合は32時間のインターバル時間が確保できています。基本的に残業はありませんが、電車の遅延や体調不良により、次の勤務の従業員が遅れた場合は、その分残業にはなりません。しかし数10分～1時間程度のため、インターバル時間が大きく減少することはありません。

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

日勤と夜勤の2交替制勤務を敷いており、残業は多くても1時間程度となっているため、これまでインターバル時間が確保できずに始業時刻がずれ込むケースは発生していません。

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）

当施設では、インターバル時間を十分に確保できているため、適用除外の設定はしていません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

上記に伴い、従業員の健康を脅かすほどのインターバル時間が確保できないケースは発生していません。もし、確保できない事由が発生した場合は、管理者が柔軟に対応する形を想定しています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【従業員の勤務体系を提示した採用】

採用時から、「昼勤務」「夜勤務」と決めて採用しています。「ここからここまでが仕事です」と規定してしまうことで、従業員個々人の生活リズム（1日24時間の使い方）が一定となり、残業をすることもなくスムーズに勤務交替ができインターバル時間を確保することができます。採用時からのその条件で勤務しているため、大きな問題もなく、運用につながっています。

【人員確保と管理者による交替人員の調整】

基本的に残業はありませんが、従業員が急に体調不良などで勤務できなくなった場合、残業することがあります。それでも管理者がすぐに代替りの人員を調整すべく連絡をとるため、そのまま連続勤務でインターバル時間が確保できない、ということにはならないようにしています。現在、パートやアルバイトを含め20名で運営していますが、人員の不足感はなく、交替人員も確保できる状態になっています。交替があった場合は、当人同士で休日の入れ替えなどを行いますが、そのような交替人員がいてくれる状態であることで、この働き方は実践できているのだと思います。

（4）制度運用の効果

従業員は日々の業務において「勤務間インターバル制度」を意識することはないかもしれませんが、働き方には納得しているのだと思います。コロナの影響もあり一度事業を閉じましたが、2022年に再開しました。そのため従業員は1年～1年半くらいの勤続年数ではありますが、再開してから離職した従業員はほとんどおらず、「人材の定着」という意味では働きやすい環境になっているのかもしれません。

（5）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

宿泊業の場合、24時間365日稼働しているということでしっかりとしたシフト体制を組むことが必要であり、その意味でインターバル時間を確保できています。現在は特に働きやすくしないと従業員が集まりません。そんななか、「うちではこんな働き方ですけどいかがでしょうか？」ということ伝えていくことは大切だと思います。きちんと勤務体制を組んでいくことができれば、インターバル時間は必然的にとることができる業種ではあると思います。

当ホテルではまだレストランを再開していませんでしたが4月より再開し、従業員も募集します。学生やお子さんがある女性の方にも働きやすい時間設定をして募集することを考えています。しっかりした勤務体制が組めるからこそ、インターバル時間として従業員個々人の時間を提供できると思います。そのような視点で、採用時にアピールすることができるということにもつながるのではないのでしょうか。

(R6.3)