

関西ペイント株式会社			
労使と協働し、関連会社も併せて 勤務間インターバル制度を導入・運用につなげる			
所在地	大阪府大阪市	業種	製造業（化学工業）
設立年	1918 年	全従業員数	1,566 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：	2022 年 4 月	
	インターバル時間：	11 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

当社では、全従業員の健康保持と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、これに伴って働き方を変革し、生産性を向上させる取り組みを進めております。勤務間インターバル制度の導入前は、全体的に見ると時間外労働は長くはありませんでしたが、技術や営業、管理部門といった職種で長時間労働になっている部門がありました。製造部門はシフトで時間が決まっており、時間外労働時間も 2 時間までとなっているので長時間労働はほぼありませんでした。同制度については初めに労働組合からの要求があり、会社としても長時間労働や健康面といった労働環境整備を目的として、導入することとなりました。

（２）制度導入にあたって

2021 年 4 月から試行をスタートし、2022 年 4 月に正式導入しました。全体的にはほぼインターバル時間が取れており、取れていない割合が 1%未満でしたので、導入に際し、特にトラブルや抵抗などはありませんでした。

営業は別会社（関西ペイント販売株式会社）となっており、弊社から出向している社員がいます。出向者の労働時間管理は弊社が行っており、インターバル時間も 11 時間で管理しているため、その販売会社との歩調を合わせる必要がありました。販売会社は勤務間インターバル制度を導入していませんでしたが、労働組合との協議のなかで、勤務間インターバル制度や年休取得の促進という目的でワーク・ライフ・バランス推進委員会を立ち上げ（年 4 回開催）、販売会社にも加わってもらうことにしました。

労使で、年休がどれくらい取れているか、インターバル時間はどうか、という話し合いをするなかで、販売会社にも勤務間インターバル制度を導入してもらいました。本来は同じ 11 時間で導入したいと考えていましたが、結果的に 9 時間の導入で合意。ともにインターバル制度に取り組むことができています。

制度の周知に当たっては、ワーク・ライフ・バランス推進委員会の報告書の共有、イントラネットへの提示に加え、各上長にもメールで周知を行いました。また、十数社のグループ会社には、別途説明会を開催し、制度を導入したことを共有しました。

（３）制度内容

① インターバル時間

労働組合との協議の結果、11 時間で設定しています。国の各種資料を参考にしながら、また弊社のフレックスタイム制度におけるフレキシブルタイムを朝 7 時～夜 22 時と設定しており、通常の始業時刻を朝 8 時半としていることを考慮すると、会社としては 10 時間に設定したかったのですが、最終的に 11 時間となりました。交替制勤務の現場では、ほぼ時間外労働時間はありませんでしたが、フレックスタイム制度適用社員が 22 時まで勤務すると、翌朝は 9 時始業となってしまうことなどから、慎重に協議を重ねた結果となります。

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

フレックスタイム制度を導入しているため、前日遅くまで仕事をした場合に翌日の出社を遅らせることは本

人の判断で対応しています。部署によっては、夜間のシステムトラブルへの対応等もあり、インターバル時間が取れないおそれがあるため、そういうところは早めに声をかけながらケアしています。

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）

災害時については、除外する文言を就業規則に記載しています。その他、突発的なトラブルなどは「特例届」に理由を記載し提出することとしており、特に就業規則に記載はしていません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間が確保できない場合は、「特例届」で申請する、というルールを基本としています。勤怠を集計し目につくところは、対象者の上司に人事部から状況確認をしています。繁忙期や突発的なトラブルで単発的に発生する長時間労働については特に指導しませんが、それが長期的に続く場合は改善を模索します。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【労働組合や関連会社を巻き込んだ取り組み】

本制度は、労働組合からの要求により導入に至りました。その後も、関連会社への理解醸成、「特例届」による申請方法など、労働組合と一緒に導入を促進、運用を行ってきました。労働組合との積極的な協力体制、関連会社への理解促進で、どのような従業員にも適応できるよう運用しています。

【未確保申請や個別指導で従業員を意識づけ】

特定の人がインターバル時間を確保できていない傾向が見えていました。制度の正式導入後は意識づけという意味で、インターバル時間が11時間未満になった場合、またはなりそうな場合には、インターバル時間が未確保である旨の「特例届」に理由を添えて、上司経由で提出してもらうことにより従業員意識を高めています。

インターバル時間は1か月単位でチェックし、インターバル時間が取れていない人がいる場合には、勤怠担当から対象者に直接アナウンスをして、インターバル時間確保の意識づけを行っています。そのため、どうしてもインターバル時間が取れない場合の申請を除き、「特例届」の出し忘れがほぼなくなり、時間が取れていない状況を上司・会社がすぐに確認できるようになりました。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度の導入だけでなく、年休取得についてもセットで取り組んできており、ワーク・ライフ・バランスは良くなってきているのではないかと感じています。長時間労働になりがちな部門や従業員も「インターバル時間を確保しなければいけない」という意識が浸透してきていると思います。長時間労働が続いていた部署の部門長は、長時間労働になりがちな従業員のケアを意識しながら、業務改善への取り組みを推進しています。

また、ワーク・ライフ・バランスについては新卒採用やキャリア採用で質問に上がる項目です。勤務間インターバル制度に特化した話ではありませんが、ワーク・ライフ・バランスの活動のひとつとして取り組みの紹介をしています。キャリア採用の方の中には、前職で導入企業に勤めていた方もいるので、意識される機会が多いのかもしれません。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

制度の導入にあたり、勤怠管理システムは大きく変えておらず、また強制的にインターバル時間を取るような活動・施策も特にしていません。それだけ、導入において大きな支障はありませんでしたので、取り組みやすい施策だと感じています。ワーク・ライフ・バランスの改善は、労使ともに取り組んでいくことが重要だと考えています。そのことが理解の醸成やスムーズな運用につながると感じました。

また弊社の場合は、営業が別の販売会社になっており、そのような場合は足並みを揃えて整えていく必要があるかと思います。会社が異なると働き方・労働時間が異なることもありますが、両者でしっかり話し合い、例え内容が異なっても、少しずつ一緒に前進することができるが必要だと感じました。（R7.3）