

<b>深田電機株式会社</b>			
深夜業務が発生する営業職に勤務間インターバル制度を適用、年に1度の制度見直しでWLBを促進			
所在地	愛知県名古屋市	業種	卸売業、小売業
設立年	1947年	全従業員数	108名（2025年3月現在）
勤務間インターバル制度の概要	導入時期：	2023年	
	インターバル時間：	9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

当社は愛知県名古屋市に本社を構える、大正10年創業の電設資材の専門商社です。約100名程度の従業員は、主に営業職・営業事務職・入荷商品の品出しやお客様への納品を行う物流関連の専門職・バックオフィス職で構成されています。

社員の大多数を占める営業職は、日常的に商品の納品やその設置工事の立ち合いを行う必要があります。その中で、頻度は少ないですが、施設の事情で深夜の時間帯に搬入出や設置工事が行われることがあり、その場合、翌日の勤務までに十分な休息が取れない日が発生することがありました。

当時、オンラインで開催された経営者交流会への参加の機会があり、そこで「休息を取ることはとても重要なので、勤務間インターバルを是非やりましょう」という話を専門家から聞きました。それまで「勤務間インターバル制度」という言葉自体も聞いたことがありませんでしたが、休息や睡眠を確保するために「勤務間インターバル」という考え方が重要であると感じることができ、就業規則改定のタイミングで導入する運びとなりました。

### （２）制度導入にあたって

勤務間インターバル制度は、2023年の3月、就業規則改定の際に、社会保険労務士とも相談した上、導入しました。社内への周知は、まずは各拠点の労働者代表向けに総務課から他の就業規則改定点とあわせてオンラインで説明しました。また、本制度は全従業員を対象にした制度になっていますが、活用の中心となるのは前述の通り、深夜帯の納品・工事に立ち合う営業職を想定しています。そこで営業職全員が参加する研修でも最終広報し、全社向けにも説明資料を共有して情報が行き届くようにしました。

### （３）制度内容

#### ① インターバル時間

インターバル時間は9時間に設定しています。

#### 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

当社の基本的な勤務時間は8時15分から17時15分までの所定労働時間8時間としており、インターバル時間を確保するに伴い、最大2時間まで始業時刻と終業時刻を繰り下げることができるようにしています。

#### 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）

当社ではインターバル時間の取得は選択制としており、努力義務にとどめています。後述の勤怠管理システムでの申請がない場合は適用除外となります。

#### ④ インターバル時間を確保できなかった時

最大 2 時間まで始業時刻と終業時刻を繰り下げることができるようにしており、従業員の健康に配慮するよう努めています。

#### ⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

##### 【勤務管理システムの設定追加】

当社ではクラウドの勤務管理システムを導入しています。あらかじめ設定したスケジュールに対して打刻する仕組みになっていますが、その機能を利用して、新たに「勤務間インターバル 1 時間・2 時間」というスケジュールパターンを追加し、従業員が選択・申請できるようにしました。深夜帯まで勤務して翌日インターバル時間を確保し、始業時刻を遅らせたい場合は、事前または事後に勤務間インターバルのスケジュールパターンをシステム上で申請し、当日は打刻するだけでスムーズに制度を利用した勤怠が管理できるようになっています。

また、申請の承認者はインターバル時間を取得する本人の上司になります。事前承認だけでなく事後承認も可能としていますので、当日の終業が遅くなり、翌日の始業時刻をずらしたい時にも円滑に運用できています。

##### 【営業所内でのフォロー体制】

インターバル時間を確保するために始業時刻を繰り下げの際、主な対象者である営業職は、通常だと始業の直後から電話・納品対応等が発生します。1 日のうちで始業時間直後が一番忙しくなっています。勤務間インターバル制度の利用頻度は高くありませんが、取得時には本人に代わり、朝の電話・納品などを営業所内で別の担当者同士でフォローし合うなどの対応を行っています。

#### (4) 制度導入の効果

全社での残業時間は月平均 12~13 時間ですが、営業職のみに絞ると約 25 時間となります。勤務間インターバル制度の導入についてそれまで特に社員から要望があったことはなく、そもそも勤務間インターバルという言葉を知らない人も多かったと思います。導入後の問い合わせもほぼありませんでしたが、3~4 ヶ月を過ぎた頃に初めて 1 件申請があり、また、適切に運用されていたため、内容が理解されていることが確認できました。

当社では、年に 1 回、期の切り替えにあわせて就業規則を改定しており、法改正や課題にあわせた制度の導入をできるだけスピーディーに行えるよう、努めています。これまでも健康経営に関する様々な制度や支援に取り組みながら、従業員の定着を促し、多様な人材が長期的に戦力化していくためにワークとライフを両立できる組織づくりを進めてきました。その中の一つがこの勤務間インターバル制度になります。従業員は「会社は自分たちの健康を気にしてくれている」と感じてくれているのではないかと思います。

また、こうした一連の取り組みはホームページにも掲載しており、お取引先から「制度がしっかりしていますね」とお褒めの言葉をいただくこともあります。

#### (5) 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

当社は就業規則の改定時には、まず総務課で会社の実態に合った文案を作り、内容に応じて顧問弁護士または社労士のリーガルチェックを経て完成させています。勤務間インターバル制度の導入には、それぞれの会社にあったルールが必要になるため、まずは会社の方向性を定め、その後、社労士や都道府県の相談窓口などに相談し、プロの意見を聞いたりサンプルを取り寄せたりするとスムーズだと思います。

人材募集・定着・健康・長期的な戦力化など、これからの企業経営には働き方への配慮や、その企業の姿勢をみせることは必要なことだと考えています。

(R7.3)