



建設業版

勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル

—— 職場の健康確保と生産性向上をめざして ——



はじめに

勤務間インターバル制度は、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するうえで重要な制度です。

平成30年6月に成立した働き方改革関連法では、労働基準法の改正により時間外労働の上限時間が法定される等、労働者の働き方に影響を及ぼす重要な改正がなされましたが、同時に、労働時間等設定改善法により、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました（施行日は平成31年4月1日）。

この勤務間インターバル制度については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）において、

1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする

2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とする

という数値目標が設定されています（労働者数30人以上の企業、令和2年（2020年）まで）。

「令和2年就労条件総合調査」において、1)の目標については10.7%と目標を達成しているところですが、2)の目標については4.2%と、10%以上とする目標に対して乖離が生じています。

長時間労働の実態にある企業においては、時間外労働の削減に向けた取組に加え、フレックスタイム制等の柔軟な労働時間制度のほか、勤務間インターバル制度を導入することが長時間労働を是正するうえでも有効な手段になるものと考えられます。

このため、企業における勤務間インターバル制度導入促進を図るため、特定業種の特性に着目した制度の導入・運用のためのマニュアルを作成することとし、今般、委託事業において勤務間インターバル制度を導入している建設業の企業事例の収集を行うとともに、企業において同制度を導入・運用する際のポイント等を本書として取りまとめました。

建設業のより多くの企業において、本書を活用していただき、勤務間インターバル制度を導入していただきたいと考えています。

令和3年3月

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 検討部会

本マニュアルの作成にあたっては、検討部会を設置し、ご議論いただきました。

	氏名(敬称略・五十音順)	所属(2021年3月末現在)
座長	今野 浩一郎	学習院大学経済学部 名誉教授
委員	青木 富三雄	一般社団法人住宅生産団体連合会 環境・安全部長
	佐藤 隆彦	一般社団法人建設産業専門団体連合会 企画委員会委員 (株式会社ヤマコン 代表取締役社長) (一般社団法人全国コンクリート圧送事業団体連合会 副会長/経営委員長)
	塩入 徹弥	一般社団法人日本建設業連合会 労働委員会 職場環境部会長 (大成建設株式会社 管理本部 人事部部长)
	竹内 裕	鹿島建設株式会社 人事部審査グループ長 (一般社団法人日本建設業連合会 労働委員会 職場環境部会委員)
	中野 裕	日本建設産業職員労働組合協議会 副議長 兼 政策企画局長
	古田 宏昌	一般社団法人全国建設業協会 労働部長
	堀川 祐三子	株式会社奥村組 管理本部ダイバーシティ推進部長 (一般社団法人全国建設業協会)

目次 | CONTENTS

1	勤務間インターバル制度について	1
	(1) 勤務間インターバル制度とは	2
	(2) 勤務間インターバル制度の意義	3
	【参考情報】時間外労働の上限規制	3
	(3) 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果	4
	《コラム》 睡眠時間は重要です	6
	《コラム》 ヒヤリハット体験と睡眠の状況	7
	《コラム》 建設業における過労死等、事故やケガの発生と睡眠等の状況	8
2	勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像	9
	(1) 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像	10
	(2) PDCAサイクルの土台となる労使の話し合い	11
	(3) 勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント	13
	《コラム》 インターバル時間を確保すべきは 「自社の事業に関わるすべての者」と捉える	14
	《コラム》 長時間労働につながる取引慣行の見直し	14
	《コラム》 「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」 及び「工期に関する基準」について	14
3	勤務間インターバル制度導入の手順	15
	フェーズ1 制度導入を検討する	16
	ステップ1 労働時間等に関わる現状の把握と課題の抽出	16
	《コラム》 勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート	17
	ステップ2 導入目的の明確化	19
	ステップ3 導入に対する経営層のコミットメント強化	20
	[Q/Aコーナー] 経営層が理解を示さない場合	21
	フェーズ2 制度を設計する	22
	ステップ1 制度の詳細の決定	22
	【参考情報】労働時間等見直しガイドラインでは	25
	【参考情報】インターバル時間数を設定するうえでの目安として	26
	【参考情報】インターバル時間数は企業により様々	26
	【参考情報】「働いたものとみなす」方法を採用する企業が半数	29
	[Q/Aコーナー] 翌日の所定勤務開始時刻について	31
	[Q/Aコーナー] 適用除外について①	33
	[Q/Aコーナー] 適用除外について②	33
	[Q/Aコーナー] 現場で作業する従業員の労働時間管理について	39
	制度導入にあたって活用できる支援策—助成金制度のご紹介—	40
	ステップ2 規定の整備	41
	【参考情報】勤務間インターバル制度の導入に関する規定例	42

フェーズ3 制度を導入・運用する	43
ステップ1 社内への周知	43
ステップ2 顧客や取引先への説明	46
ステップ3 インターバル時間を確保しやすい環境づくり	48
《コラム》 働き方改革における各社の工夫	51
フェーズ4 制度内容・運用方法を見直す	52
ステップ1 制度の効果検証、課題等の洗い出し	52
ステップ2 制度内容・運用方法の見直し	53

4 勤務間インターバル制度を導入している企業の事例紹介 55

取材企業及び事例掲載箇所一覧	56
事例No.1 株式会社奥村組	58
事例No.2 鹿島建設株式会社	60
事例No.3 住友林業株式会社	62
事例No.4 株式会社エナテクス	64

5 参考情報 67

勤務間インターバル制度に関連するホームページ	68
都道府県労働局 問い合わせ先	68
勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 委員名簿	69

本マニュアルでの用語の定義

◇ 休息时间、インターバル時間

前日の終業時刻から翌日の始業時刻までの時間を「休息时间」あるいは「インターバル時間」と呼びます。ここには生活時間や睡眠時間、通勤時間等が含まれます。また、原則として、勤務間インターバル制度に関する記述においては「インターバル時間」の表現を使用しています。



1

勤務間
インターバル制度
について



(1) 勤務間インターバル制度とは

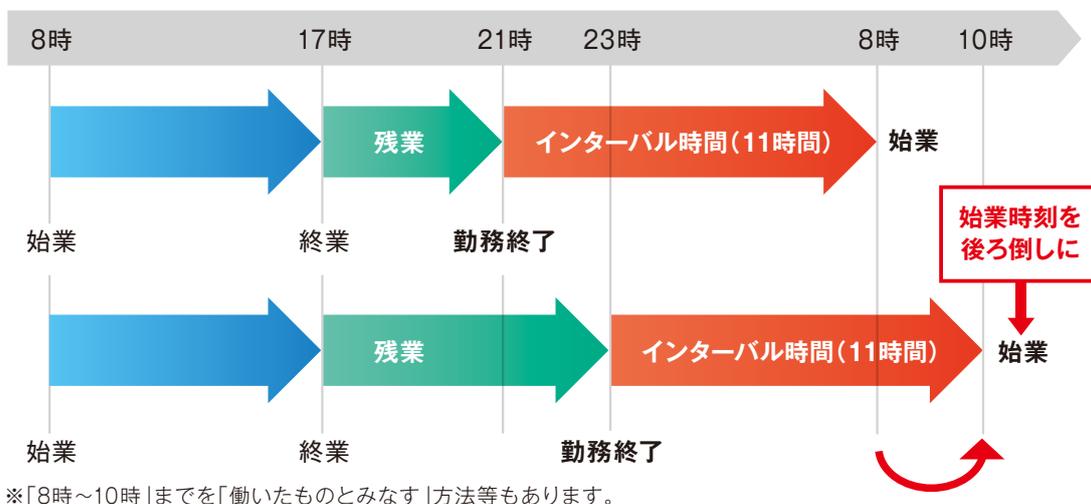
2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき労働時間等設定改善法が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました(2019年4月1日施行)。

ここでいう「休息」のことを、「休息时间」あるいは「インターバル時間」といいます。「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

勤務間インターバル制度を導入した場合、たとえば以下の図表1-1にみるような働き方が考えられます。このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

図表1-1 勤務間インターバル制度を導入した働き方(例)

【例：11時間のインターバル時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法等もあります。

出所：厚生労働省ホームページ<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>

近年、変形労働時間制をはじめ、フレックスタイム制、裁量労働制といった弾力的な労働時間制度を採用する企業が増えてきました。こうした弾力的な労働時間制度のもとでも、繁忙期等の特定の時期に長時間労働になる、交替制勤務において勤務間隔の短いシフトで勤務しなければならない等のために、十分な休息時間を確保できない状況が生まれています。このような場合には、勤務間インターバル制度をこれら弾力的な労働時間制度と併用することにより、十分なインターバル時間の確保が可能になります。

(2) 勤務間インターバル制度の意義

「働き方改革関連法」に基づき労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が導入されました。しかし、規制の具体的方法が、「1ヶ月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」であるため、「特定の日」や「特定の期間」に労働時間が長くなり、十分な休息時間がとれない等の事態を防ぐことができません。つまり、時間外労働の上限規制では「従業員が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保する」ことの十分な実現が難しいということです。そのため、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を毎日設けるための勤務間インターバル制度が必要なのです。

勤務間インターバル制度の導入には、もう1つ重要な意義があります。それは、企業、従業員ともにこれまでの労働時間中心の考え方を変え、「休息の重要性を理解する」という効果が期待できることです。また、企業が従業員に対して休息の重要性を伝えることにもつながります。

参 考 情 報

— 時間外労働の上限規制 —

改正労働基準法では「時間外労働(休日労働は含まず)の上限は原則として月45時間・年360時間」としており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

また、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、「①年720時間以内」、「②複数月平均80時間以内(休日労働を含む。「2ヶ月平均」、「3ヶ月平均」、「4ヶ月平均」、「5ヶ月平均」、「6ヶ月平均」がすべて1月あたり80時間以内)」、「③単月100時間未満(休日労働を含む)」を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月までです。

なお、建設業においては、時間外労働の上限規制の適用が猶予されており、2024年4月1日から適用されることとなっています。また、災害からの復旧・復興事業に限り、上限規則(時間外労働と休日労働の合計について、「①月100時間未満」、「②2~6ヶ月平均80時間以内」とする規制は適用されません。

(3) 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

勤務間インターバル制度の導入により、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業には図表1-2にみるような効果もたらされます。

図表 1-2 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果



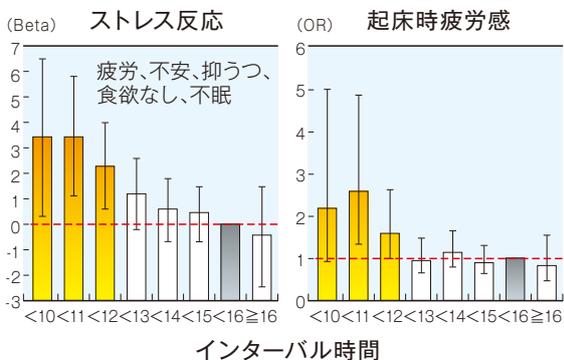
【①従業員の健康の維持・向上】

図表1-3のとおり、インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなること、インターバル時間が12時間を下回ると起床時疲労感が残ることが明らかになっています。また、図表1-4の看護師を対象とした調査からは、前月の夜勤の有無よりも、11時間未満のインターバル時間の有無が翌月の病気休暇日数に影響することがわかっています。つまり、このデータに基づいて試算すると、11時間未満の休憩時間となる日数が月に3回あると、翌月の病気休暇日数は21%増加すると考えられます。

これらの研究成果は、勤務間インターバル制度の導入による十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながることを示唆しています。

図表 1-3

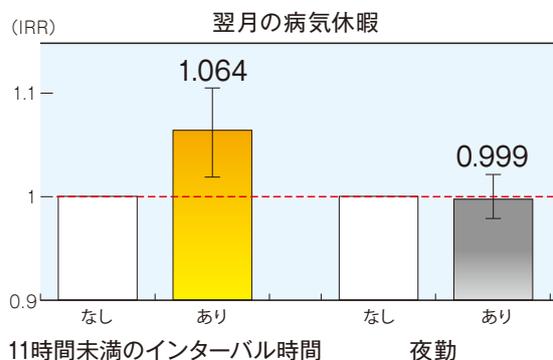
インターバル時間と ストレス反応・疲労回復の関係



IT系労働者1,181名
Tuchiya et al, *Ind Health* 2017
調整: 年齢, 性別, 週労働時間, 通勤時間

図表 1-4

インターバル時間の確保状況・夜勤の有無と 翌月の病気休暇の関係



11時間未満のインターバル時間
ノルウェー病院看護師1,538名
Vedaa et al, *Occup Environ Med* 2017
調整: 年齢, 性別, 婚姻, 子ども有無, 朝型夜型等

【②従業員の確保・定着】

「日々のインターバル時間を確保することにより、従業員はその時間を「自分のためにつかう時間」、「家族や友人等と過ごす時間」等にあてることができ、ワーク・ライフ・バランスの充実が図られます。

労働力人口が減少するなか、企業にとって人材の確保・定着が重要な経営課題になっています。ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場は従業員にとって働きやすく魅力的な職場であるので、勤務間インターバル制度による十分なインターバル時間の確保は人材の確保・定着に大きく資するものと考えられます。

【③生産性の向上】

勤務間インターバル制度の導入により、従業員は「仕事に集中する時間」と「プライベートに集中する時間」のメリハリをつけることができるようになるので、従業員の仕事への集中度が高まることが期待できます。

仕事への集中度が高まれば、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上につながります。

従業員が健康管理の面からも休息時間確保の重要性を認識し、働き方改革の取組全般に積極的に対応

株式会社奥村組 (大阪府、総合建設業、従業員数2,025名)

努力義務としての勤務間インターバル制度の導入ではありますが、従業員がそれぞれ、インターバルを意識した働き方をするようになり、結果として総労働時間は減少傾向にあります。また、働き方改革の各種取組は、どんなに遅くまで仕事をしても翌日は定時に出勤しなければならないとの固定観念の基となっていた、工事所における朝礼のあり方に変化をもたらしています。以前は、朝礼は全員参加が必須であり、朝礼に参加することで、全員が一丸となって工事を進めるということが慣習となっていました。働き方改革による柔軟な働き方の導入や、新型コロナウイルス感染症対策が浸透することにより、そのあり方についても見直しを図る動きが出てきました。ケースバイケースではありますが、朝礼に必ずしも全員が揃わなくても、代替のミーティングや情報共有ツール等を利用して対応するといった変化も実際に出始めています。

「勤務間インターバル」は、「労働時間を減らす」のではなく「休息時間を確保する」との発想の転換、つまり健康管理の側面からも労働時間の削減は重要とのメッセージをより強く従業員に印象づけることにつながり、働き方改革の取組全般に対しても自分事として受け入れ、積極的に対応してもらえるようにもなりました。

労働時間が大幅に短縮。外部評価や新卒採用等でも評価

大東建託株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数8,691名)

長時間労働の是正や生産性向上の取組を進める中で、長時間労働や過密な勤務時間を制限する手段の1つとして、ノー残業デー、原則として22時以降の事務所への入室禁止、21時半のパソコンの強制シャットダウン等の取組とあわせ、勤務間インターバル制度を導入しました。

物理的に夜間に業務ができないようになっていることもあり、従業員が勤務間インターバル制度を意識して勤務することはあまりないと考えていますが、各種制度の導入後、従業員はいかに効率的に時間を使うかという点に意識を向けるようになり、労働時間はかなり短縮されてきました。

外部評価においても、労働環境に関するスコアが高くなりました。新卒採用等においても、求職者の福利厚生や労働環境に対する関心は高いため、一定の評価をいただいていると感じています。

各自が工程管理、時間管理をしっかり実施、時間外労働が大幅減。採用も順調

奥武建設工業株式会社 (福井県、専門工事業(とび・土工事業)、従業員数36名)

以前から働き方改革に取り組んでおり、総労働時間の削減を進める中で、勤務間インターバル制度を導入しました。制度の導入により、従業員それぞれが、今まで以上に時間を意識して勤務するようになり、限られた時間の中で業務を終わらせるために工夫するようになってきました。工程管理、時間管理をそれぞれがしっかり行うようになったことで、時間外労働が大幅に減りました。また、従業員の健康意識も高まりました。会社としてフィットネスジムと契約したこともあり、自立的に身体を動かす従業員も増えてきています。

採用においても、当社の働き方改革の取組や女性活躍推進の取組等を見て関心を持ってくれる人が増えており、毎年順調に確保できています。

—睡眠時間は重要です—

睡眠時間の重要性を明らかにした米国の研究があります。この研究では、被験者を一晩の睡眠時間が4時間、6時間、8時間のグループに分け、14日間、実験室に宿泊させて反応検査を実施します。また同時に、3日間徹夜させるグループにも同様の反応検査を実施します。

この反応検査は、ランダムに提示される刺激に対して、0.5秒以上かかって反応した遅延反応数の経日変化をグループごとに観察したものです。

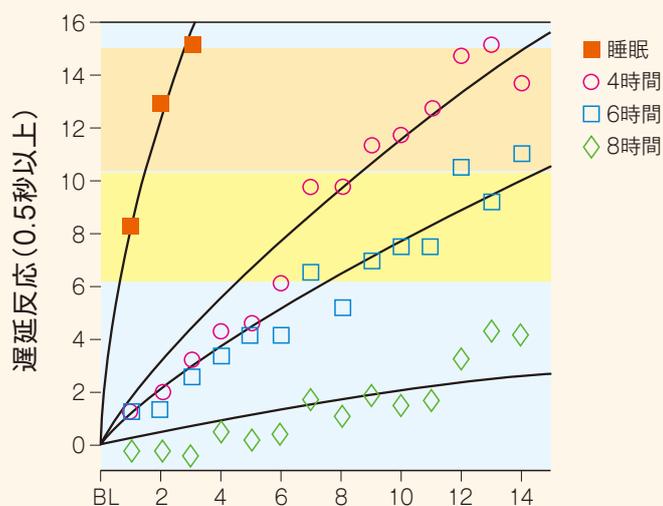
図は、横軸が実験日、縦軸が反応検査で0.5秒以上かかった遅延反応数を示しています。

毎日4時間の睡眠時間の場合、その状態が6日間継続しただけで、一晩徹夜したのと(つまり断眠の1日目と)同じくらいの遅延反応が生じ、10日以上続くと二晩徹夜したのと同レベルの遅延反応が生じています。

また、毎日6時間の睡眠時間の場合でも10日以上その状態が継続すると、一晩徹夜したのと同レベル以上の遅延反応が生じる結果となっています。

この実験結果からいえることは、毎日少しずつでも睡眠不足が続くと、睡眠負債が積み重なり疲労が慢性化し、やがて徹夜したのと同じ状態になってしまうということです。判断能力や反応が鈍くなり、当然、仕事にも支障をきたすこととなります。つまり、毎日しっかりと睡眠時間を取ることが重要なのです。

慢性的な睡眠不足とパフォーマンス低下の関係



出所: Hans PA Van Dongen, Greg Maislin, Janet M Mullington, David F Dinges[2003][Sleep]

－ヒヤリハット体験と睡眠の状況－

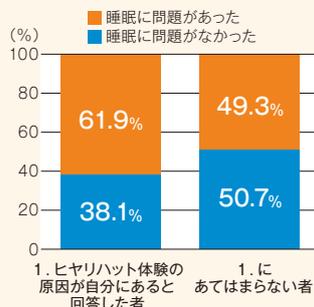
労働災害の発生要因の一つとされるヒューマンエラーについて、その発生と労働者の心身の状況の関連性について実態を把握するため、平成30年4月に「建設現場における不安全行動・ヒヤリハット体験に関する実態調査」が行われました（建設業労働災害防止協会）。

その結果からは、過去1年にヒヤリハット体験があったとの回答者に対し、その体験の原因を確認し（①機械や施設などの物又は他人に原因があった、②うっかり、ぼんやりしていた自分に原因があった、③①、②のどちらにも原因があった、④地震や台風などその他に原因があった）、あわせて、その回答者の直前2週間前の睡眠状況を確認したところ、「ヒヤリハット体験の原因が自分にある」との回答者では、睡眠に問題があったと回答した者の割合が、問題がなかったと回答した者と比較し、12.6ポイント多くなっていました。

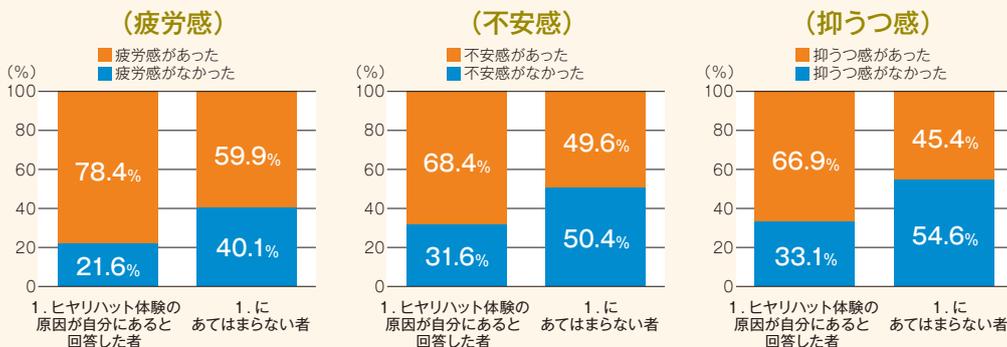
同様に、心身の状況についても、疲労感、不安感、抑うつ感がある場合、問題がなかった者と比較し、ヒヤリハット体験の原因が自分にあったという回答が、いずれも約20ポイント高くなっていました。

これらのことから、労働者の安全衛生の観点から、労働者の不眠症状やストレス反応に十分な配慮が必要であることがわかります。

ヒヤリハット体験の原因別に見た睡眠の状況



ヒヤリハット体験の原因別に見た心身の状況



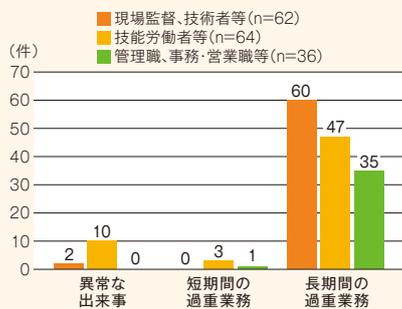
出所:「建設現場における不安全行動・ヒヤリハット体験に関する実態調査」実施結果報告書
平成30年11月 建設業労働災害防止協会

ー建設業における過労死等、 事故やケガの発生と睡眠等の状況ー

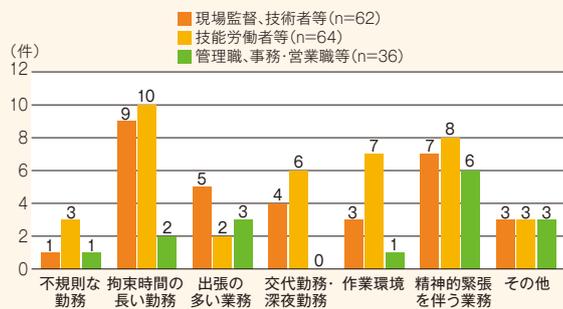
建設業において発生した労災認定事案※について、脳・心臓疾患事案を職種別・労災認定要因別に見ると、いずれの職種でも「長期間の過重業務」が最も多くなっていました。脳・心臓疾患事案を職種別・労働時間以外の負荷要因別に見ると、現場監督、技術者等、技能労働者等において、「拘束時間の長い勤務」が最も多くなっていました。

※過労死等防止調査研究センターにおいて、2010年1月から2015年3月までに労災支給決定（認定）された労災復命書等の調査資料から建設業に関する事案を抽出。

職種別・労災認定要因にみた
建設業の脳・心臓疾患事案数



職種別・労働時間以外の負荷要因にみた
建設業の脳・心臓疾患事案数



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成30年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 調査資料により特定できたものを集計しており、内訳の合計が事案の合計数に必ずしも一致しない。

勤務場所または通勤途中での事故やケガ等があった者となかった者の属性の違いについてみると、事故やケガ等があった者は、そうでない者に比べて、平日1日の睡眠時間に関しては「6時間未満」の割合が高く、通常期の1週間当たりの労働時間は「60時間以上80時間未満」の割合が高い傾向が見られました。

従業員の労働安全衛生の観点から、長時間労働の削減、休息時間の確保は非常に重要であることがわかります。

平日1日の睡眠時間【事故やケガ等の有無別】

上段:件数(件) 下段:割合(%)

	合計	6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上	無回答	平均 (単位:時間)
全体	5965 (100.0)	1255 (21.0)	2452 (41.1)	1572 (26.4)	632 (10.6)	54 (0.9)	6.3
勤務場所または通勤途中での事故やケガ等があった	262 (100.0)	84 (32.1)	101 (38.5)	57 (21.8)	17 (6.5)	3 (1.1)	6.0
事故やケガ等はなかった	5630 (100.0)	1162 (20.6)	2328 (41.3)	1504 (26.7)	606 (10.8)	30 (0.5)	6.3

※全体の合計数には事故やケガ等の有無が無回答のものを含むため、全体の合計数は各事故やケガ等の有無の合計と一致しない。

平均的な時期の1週間当たりの労働時間別【事故やケガ等の有無別】

上段:件数(件) 下段:割合(%)

	合計	40時間未満	40時間以上 50時間未満	50時間以上 60時間未満	60時間以上 80時間未満	80時間以上	無回答	平均 (単位:時間)
全体	5965 (100.0)	565 (9.5)	3020 (50.6)	941 (15.8)	556 (9.3)	37 (0.6)	846 (14.2)	45.2
勤務場所または通勤途中での事故やケガ等があった	262 (100.0)	28 (10.7)	103 (39.3)	37 (14.1)	44 (16.8)	2 (0.8)	48 (18.3)	46.4
事故やケガ等はなかった	5630 (100.0)	529 (9.4)	2892 (51.4)	899 (16.0)	506 (9.0)	33 (0.6)	771 (13.7)	45.1

※全体の合計数には事故やケガ等の有無が無回答のものを含むため、全体の合計数は各事故やケガ等の有無の合計と一致しない。

出所:厚生労働省委託事業 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書(建設業に関する調査) 平成31年3月 みずほ情報総研株式会社



2

勤務間
インターバル制度の
導入・運用に向けた
取組の全体像



(1) 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像

1ページの「1. 勤務間インターバル制度について」では、勤務間インターバル制度の意義と概要を説明してきました。事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するための具体的な取組は、11ページの図表2-1に示すように、労使の話し合いを土台とし、そのうえで4つのフェーズに沿ってPDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。詳細は15ページからの「3. 勤務間インターバル制度導入の手順」をご覧ください。

フェーズ1 制度導入を検討する ⇒ 詳細は16ページへ

- (ステップ1) 制度導入に向けた具体的な検討を始める前に、労働時間等に関わる現状把握と課題抽出を行います。
- (ステップ2) 制度導入が経営にとってどのような意義があるかを確認したうえで、具体的な導入目的を設定します。
- (ステップ3) 経営層が制度の実施についてコミットメントする姿勢を明確にします。

フェーズ2 制度を設計する ⇒ 詳細は22ページへ

- (ステップ1) 以下の7項目について検討し、具体的に制度を設計します。
 - ①適用対象の設定
 - ②インターバル時間数の設定
 - ③インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超過してしまう場合の取扱いの設定
 - ④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の設定
 - ⑤インターバル時間の確保に関する手続きの検討
 - ⑥インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討
 - ⑦労働時間管理方法の見直し
- (ステップ2) 制度の根拠規定を整備します(就業規則の改訂、労働協約の締結等)。

フェーズ3 制度を導入・運用する ⇒ 詳細は43ページへ

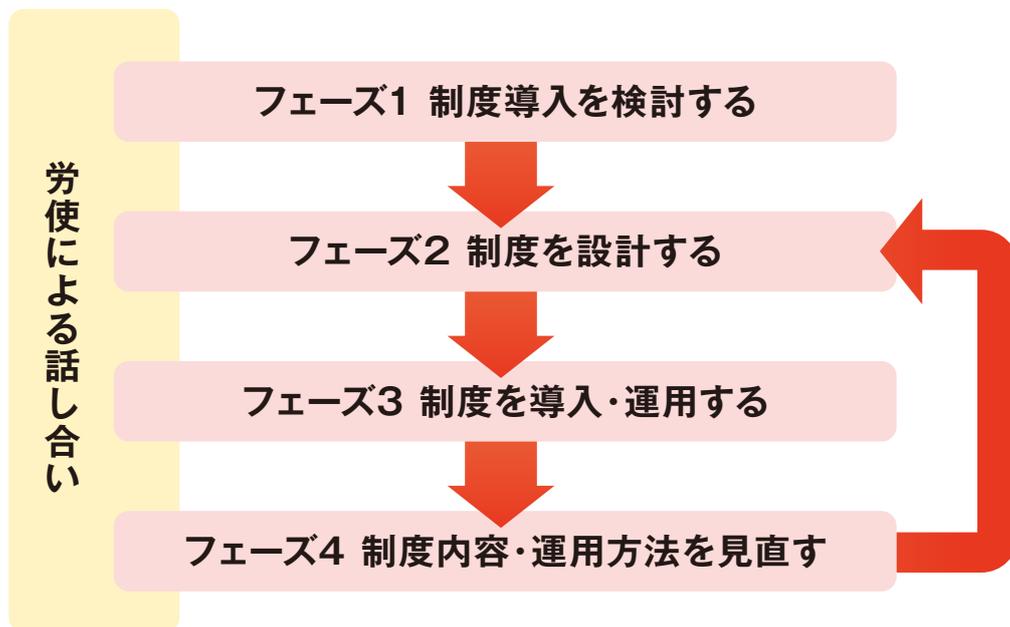
- (ステップ1) 管理職や従業員に、制度導入の意義や制度内容等を周知します。
- (ステップ2) 顧客や取引先へ、制度を導入したことや制度内容を説明します。
- (ステップ3) インターバル時間を確保しやすい環境づくりを進めます。

フェーズ4 制度内容・運用方法を見直す ⇒ 詳細は52ページへ

- (ステップ1) 制度導入から一定期間経過後、制度の効果検証、課題等の洗い出しを行います。
- (ステップ2) 課題が明らかになった場合には、制度内容・運用方法の見直しを行います。

※15ページの「3. 勤務間インターバル制度導入の手順」では、実際の取組手順に加え、すでに制度を導入している企業の事例を「企業事例」、よくある質問と回答を「Q/Aコーナー」でご紹介しています。取組のコツを知りたい方は、それらもご参照ください。

図表2-1 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像



※勤務間インターバル制度の導入・見直しを効果的に進めるため、「勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート」(17ページ参照)をご活用ください。このワークシートは、15ページの「3. 勤務間インターバル制度導入の手順」の各フェーズ、各ステップにおいて、自社の実施状況や課題を整理し、課題解決に向けた見直しを検討する際に利用いただけます。

(2)PDCAサイクルの土台となる労使の話し合い

従業員が抱える事情や企業経営の実態を踏まえた制度を設計し、それを円滑に運用していくためには、図表2-1でも示したように、PDCAサイクルの各フェーズにおいて労使間で十分に話し合うことが必要であり、それを勤務間インターバル制度の導入・運用の土台として位置付けることが重要です。労使間の話し合いの場としては、労働組合との交渉・協議のほか、労働時間等設定改善委員会・労働時間等設定改善企業委員会や安全衛生委員会等が考えられます。

なお、労働時間等設定改善法第6条では「事業主は、**事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし**、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする全部の事業場を通じて一の又は事業場ごとの委員会を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備に努めなければならない」とされています。

社員組合と調整・協力して制度の検討、周知広報を実施

鹿島建設株式会社 (東京都、総合建設業、従業員数7,887名)

従業員の働き方改革を進めるため、「鹿島働き方改革」として、働き方の改善に関するさまざまな人事制度について検討してきました。検討に際しては、会社から一方的に進めるのではなく、社員組合と話し合いの場を持ち、労働時間の縮減や、育児や介護等と仕事の両立をしやすい働き方について検討を重ねました。勤務間インターバル制度は、「鹿島働き方改革」の一環として、2018年11月から導入しました。導入に際しても、社員組合と共同で制度を周知するための資料を作成し、社員への周知広報を進めました。

従業員がいきいき働ける職場環境づくりのため、働き方改革を推進

大東建託株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数8,691名)

従業員がいきいきと働ける職場環境を作るためダイバーシティの推進に力を入れ、働き方改革の取組を2016年から本格的に進めてきました。長時間労働の是正や生産性向上の取組を進める中で、長時間労働や過密な勤務時間を制限する手段の1つとして、勤務間インターバル制度を導入することとしました。

以前は、長時間働くことが評価されたり、労働時間の長さが成果に紐づいているという考え方があったため、働き方改革を進めるにあたっては、短時間で効率よく成果を上げることを是とする考え方へシフトする必要がありました。決められた時間の中で成果を出すことを当たり前にするために、ノー残業デーやパソコンの強制シャットダウン等、さまざまな制度を導入していくなかで、勤務間インターバル制度を導入しました。

社内業務改善活動による提案を受けて制度を導入

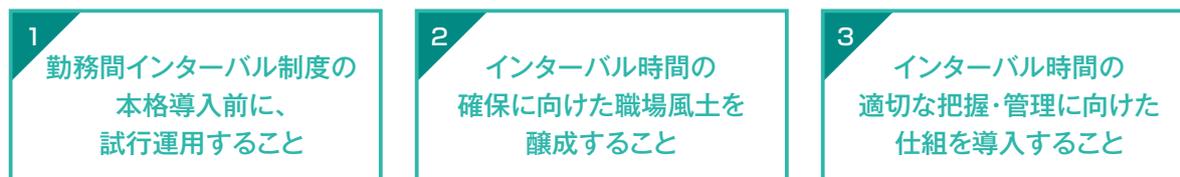
株式会社エナテクス (鳥取県、専門工事業(電気設備工事業)、従業員数40名)

当社では、TQM活動(Total Quality Management、総合品質管理)という社内業務改善活動を、全従業員がチームに所属して行っています。勤務間インターバル制度は、このTQM活動の中で、夜間業務を行うことの多い工事課のチームからの提案を受け、2018年11月ごろから検討を始めました。電気設備工事業という業種柄、道路、空港等公共交通インフラ系の工事を受注することも少なくなく、まれに夜間作業もあります。これまで夜間業務の翌日の業務については特段の定めがなく、部署ごとの判断で対応していましたが、ルール化することで、翌日の休息時間を確保することができ、長時間労働の抑止、また労働安全の向上につながるのと考えから、2019年1月に就業規則を改定する形で勤務間インターバル制度を導入しました。

(3)勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント

従業員がインターバル時間を確保するためには、勤務間インターバル制度が十分に機能することが必要です。制度の導入・運用を成功させるための主なポイントは図表2-2に示す3点です。

図表2-2 勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント



【①勤務間インターバル制度の本格導入前に、試行運用すること】

制度内容がおおよそ確定したら、本格導入前に試行期間を設けることが有効です。試行を通じてインターバル時間数や申請手続き等の制度内容の妥当性を確認し、必要に応じて見直しを行うことにより、働き方や仕事の進め方に合った制度を導入することができます。また、導入後に留意すべきことをあらかじめ把握することができるため、円滑な運用が可能になります。

試行期間を設けた場合には、22ページの図表3-2「勤務間インターバル制度を設計する際の検討項目」の一覧表等も活用しながら、制度内容の一つ一つの項目について評価・検証を行います。その際には、試行対象となった従業員本人やその上長から意見を聴取するだけでなく、対象従業員と業務上の関わりを持つ従業員にも意見を求めるとよいでしょう。

【②インターバル時間の確保に向けた職場風土を醸成すること】

インターバル時間を十分に確保するためには、時間外労働を減らすことが必要です。「働く時間は有限である」との考え方にに基づき、無駄な作業を洗い出し、仕事の進め方を見直す等、仕事の効率化を図りましょう。また、特定の従業員に仕事の負荷がかかっていないか等を確認し、必要に応じて仕事配分を見直すことも重要です。

さらに、そうした取組の推進には、職場の理解とともに経営層の後押しが欠かせません。経営層が従業員に対して「企業全体で従業員のインターバル時間を確保する」とのメッセージを発信することが、職場風土の醸成に効果的です。

【③インターバル時間の適切な把握・管理に向けた仕組みを導入すること】

従業員のインターバル時間を適切に把握・管理できる仕組みを用意することが望まれます。タイムカード等による記録、パソコンのログイン・ログアウトの時刻といった客観的な方法で勤務開始・終了時刻を把握することに加え、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までにどれだけの時間を確保できているかが一目でわかる（自動計算される）ように勤怠管理システムを改修することが期待されます。また、もし一定のインターバル時間を確保できていない従業員がいる場合、上長にそれが自動通知される仕組みを組み込むとさらに有効でしょう。

なお、勤怠管理システムの改修には一定の時間・費用が必要となるケースもありますので、早めの対応が求められます。

－インターバル時間を確保すべきは「自社の事業に関わるすべての者」と捉える－

近年は、自社の従業員だけではなく、派遣労働者、協力企業、外注等を活用しながら事業を進めるケースが大変多くなってきました。そのため各企業では、自社従業員に勤務間インターバル制度を適用することはもちろん、自社の事業に関わるすべての者がインターバル時間を確保できるよう配慮する必要があるといえます。

－長時間労働につながる取引慣行の見直し－

2019年4月1日に労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する規定が盛り込まれました(第2条第4項)。これに基づいて示された「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」は、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な対応を定めています。具体的には、以下のとおりです。

- ・ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ・ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ・ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

自社の一方的な事情により取引先に納期前倒し等を求めることで、取引先の従業員がインターバル時間を確保できない状況が生じることは望ましくありません。

－「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」及び「工期に関する基準」について－

建設業においては、公共・民間を含め全ての建設工事において働き方改革に向けた生産性向上や適正な工期設定等が行われることを目的として、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(平成29年8月28日策定、平成30年7月2日第1次改訂)が策定されています。

また、建設工事において適正な工期を確保するための基準として、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者(下請負人を含む)が考慮すべき事項をまとめた「工期に関する基準」が中央建設業審議会によって2020年7月に作成され、その実施が勧告されています。



3

勤務間
インターバル制度
導入の手順



フェーズ 1 制度導入を検討する

ステップ1 労働時間等に関わる現状の把握と課題の抽出

制度導入に向けた具体的な検討を始める前に、図表3-1に示した点について現状を把握することが必要です。まずは就業規則等で定められている労働時間に関する規定を改めて確認します。そのうえで労働時間(時間外労働や休日労働の有無や長さを含む)、通勤時間等を把握し、インターバル時間が十分に取れているのか、十分に取れていないとすれば、どのような従業員がどのような理由でどの程度取れていないのかを確認します。

なお、労働時間の現状を把握する際には、従業員本人やその上長、労働組合等から話を直接聞くことで、「現場の実態」を正確に捉えることが必要です。

図表3-1 把握すべき労働時間等に関わる現状、課題

- | | |
|-------------------|---------------------|
| ・就業規則(労働時間に関わる部分) | ・(交替勤務制等の場合の)勤務パターン |
| ・実労働時間 | ・時間外労働時間(休日労働を含む) |
| ・時間外労働の発生要因 | ・インターバル時間 |
| ・通勤時間 | ・取引先等との制約 |
| ・従業員の労働時間に関するニーズ | 等 |

《留意点》

インターバル時間の捉え方

インターバル時間を考える際には、実労働時間を把握することが重要となりますが、事業場外労働、裁量労働制等の働き方については、必ずしも労働時間管理が求められていません。

労働安全衛生法の改正に伴い、2019年4月1日より、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、事業場外労働の適用者、裁量労働制適用者等のすべての従業員について、「客観的な方法による労働時間の状況の把握」が義務化されています。

労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パソコン等の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録、事業者の現認等の客観的な記録により把握することとされています。

このことから、インターバル時間を確認するにあたっては、労働安全衛生法に基づいて把握された労働時間の状況を基にする方法も考えられます。

現場での朝礼や打合せのため、 所属長裁量制と勤務間インターバル制度をセットで導入

鹿島建設株式会社(東京都、総合建設業、従業員数7,887名)

柔軟な働き方を実現するためにまず検討したのが、フレックスタイム制と勤務間インターバル制度をセットで導入することでした。しかしながら、フレックスタイム制は始・終業時刻を本人の自主的な決定に委ねることとなるため、コアタイム以外の時間帯で、朝礼や打合せのために出勤を命じることができず、セット導入した場合に、業務遂行に与える影響が大きいことが懸念されました。建設業の現場では、毎朝、作業開始前に、社員と作業員の方たちが、その日一日の段取りや手順等を皆で確認する朝礼を行っています。社員が、前の日に準備等で終業時刻が遅くなった場合、勤務間インターバル制度により、翌日の始業時刻に出勤ができず、また、フレックスタイム制があるため、会社は出勤を命じることができなくなれば、現場の作業員に指示が出せず、現場が動かなくなってしまうおそれがあるため、セットでの導入は難しいと考えました。

このため、所属長の裁量により、始業時刻を遅くしたり、終業時刻を前倒しにすることを可能とする「所属長裁量制」と勤務間インターバル制度と一緒に導入する形であれば、そのような影響も回避できると考え、これら2つの制度を併せて導入することとしました。

※所属長裁量制:所属長(工事事務所:所長、管理部門:ライン長等)の判断により、始業時刻(8:30)後の出社、終業時刻(17:30)前の退社を認める制度。

担当者間の業務の引継ぎ等の時間を集約するとともに、 働き過ぎを防止するため、 フレックスタイム制とインターバル制度を導入

住友林業株式会社(東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

住宅建築事業では、業務繁忙や担当者ごとの業務時間帯の違い等による長時間労働が課題となっていました。住宅建築事業では、大きく分けて、営業、設計、生産(工事)、事務、インテリア等の担当に分かれています。営業担当者がお客様と打ち合わせた内容を設計担当者等に引き継ぎ、その後設計担当者らと作業や内容確認を進めていくため、結果として長時間労働になってしまう傾向がありました。このため、2017年4月、まずは住宅建築部門の営業、設計及び生産担当者等を対象としてコアタイムを10時~16時としたフレックスタイム制を導入し、担当者間の業務引継ぎや社内の打合せは原則としてコアタイムの時間帯に実施するとともに、各自の勤務時間帯に合わせて始業時刻・終業時刻を調整できるようにしました。同時に、働き過ぎを防止するため、全社でインターバル制度を導入しました。

夜間工事を行う部署と意見交換会を実施し、現場の声を制度に反映

株式会社エナテクス(鳥取県、専門工事業(電気設備工事業)、従業員数40名)

夜間工事も行っことが多い工事課のチームから、夜間工事の翌日にしっかり休息時間を確保するためのルールを定めることの提案があったことから、勤務間インターバル制度を導入することとしました。制度導入にあたっては、就業規則の中で、勤務間インターバル制度をどのように規定するのかという点について、外部専門機関からサポートを受けました。また、実際に夜間作業を行う部署と総務部とで意見交換会を実施し、現状について現場の声を吸い上げて、ルールに反映させました。

ステップ2 導入目的の明確化

3ページの「1.(2)勤務間インターバル制度の意義」でもみたように、「従業員がインターバル時間を確保し、健康な生活を送ることができるようにする」が基本的な目的になりますが、まずはそれが経営にとってどのような意義があるかを確認する必要があります。

そのうえで16ページの「ステップ1」で明らかにされた現状を踏まえて、具体的な導入目的を設定します。たとえば、特定の従業員群に課題があれば、その原因を踏まえたうえで「健康管理」の目的を設定することが考えられます。あるいは「長時間労働の是正」、「ワーク・ライフ・バランスの充実」といった目的も考えられます。

なお、導入目的は労使間で共有することが大切です。共有化された導入目的は、導入後の円滑な運用に向けた一助になるでしょう。

企業事例

注:事例の色分けについて ■ 総合建設業 ■ 住宅建設業 ■ 専門工事業

従業員の健康面を考慮し、休息を確保するという意識を定着させるため、勤務間インターバル制度を導入

株式会社奥村組(大阪府、総合建設業、従業員数2,025名)

建設業では、以前から長時間労働が課題となっていました。そこで、働き方改革関連法の審議に合わせて、どのような働き方をすれば長時間労働を抑制できるのかを検討し、その一環としてフレックスタイム制とあわせて勤務間インターバル制度についても導入の検討を開始しました。

長時間労働により睡眠時間を確保できないと、心身の健康への影響が大きいことはすでに明らかになっています。長時間労働が一朝一夕に改善されないと、健康面を考慮し、最低限必要な休息時間を確保するという意識を定着させるため、当社の働き方改革の取組の中に勤務間インターバルという考え方を盛り込むこととしました。

社員の心身の負担を軽減するため、全従業員を対象に導入

住友林業株式会社(東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

より効率的かつ柔軟に勤務することを目的としてフレックスタイム制を導入しましたが、深夜労働を完全に無くすことは難しいため、社員の心身の負担軽減を目的として、あわせて勤務間インターバル制度を導入することにしました。また、勤務間インターバル制度は全従業員を対象とすることで、フレックスタイム制が適用されていない従業員も、前の晩に深夜まで勤務した場合に、インターバル時間を確保するために、始業時刻を後ろ倒しにすることができるようになりました。

従業員の総労働時間の削減、健康管理を推進

奥武建設工業株式会社(福井県、専門工事業(とび・土工工事業)、従業員数36名)

当社では以前から働き方改革に取り組んでおり、総労働時間の削減を進めたいと考えていました。そのような時、福井労働局から、勤務間インターバル制度の導入について提案いただきました。建設業での導入事例は多くないと聞き、当初は当社でも導入は難しいと考えていましたが、話を聞くうちに、制度導入を前向きに検討するようになりました。そして、業務改善や従業員の健康管理等の観点から、勤務間インターバル制度を導入することとしました。

ステップ3 導入に対する経営層のコミットメント強化

勤務間インターバル制度を円滑に導入し、定着させるには、従業員、管理職が制度の意義を理解し、納得して受け入れることが必要です。そのためには、人事担当部署等の制度の推進にあたる組織が制度の意義と内容について丁寧に説明することが望まれますが、それとともに**経営層が制度の実施に積極的に関与する姿勢を明確にすることが重要**です。具体的には、**経営層が従業員に対して積極的にメッセージを発信する等して「企業全体で制度の円滑な運用に取り組む」という強い姿勢をみせることが何より効果的**です。

企業事例

注:事例の色分けについて ■ 総合建設業 ■ 住宅建設業 ■ 専門工事業

社長直轄の「労働時間プロジェクト」で取組を強力に推進

日本国土開発株式会社 (東京都、総合建設業、従業員数1,084名)

長時間労働の削減、休暇取得促進を目的として、2018年に社長直轄の「労働時間プロジェクト」を立ち上げ、働き方改革に本格的に着手しました。「労働時間プロジェクト」では、社長、本部長、部長全員で労働時間削減に向けた全社アクションプランを策定しました。また、2018年9月に「健康経営宣言」を制定し、働き方改革とあわせて健康経営も推進し、従業員の休息時間の確保及び健康増進の取組を進めるため、フレックスタイム制の対象を全社員としたタイミングで勤務間インターバル制度の導入も決定しました。

2019年4月に施行された働き方改革関連法では、時間外労働時間の上限規制について建設業は5年間の猶予が設定されましたが、それを3年前倒しで実現することを目的として、時間外労働の年720時間未満達成、現場の週休2日制の完全実施等を目標とし、全社行動指針、事業本部方針を策定するとともに、月次の経営会議等でモニタリングを行い、トップダウンで取組を進めました。

経営トップから「健康の重要性」や「働き方と生産性の関係」等についてメッセージを繰り返し発信

住友林業株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

年初の社長訓示や、1か月に1度、イントラネットに掲載する社長コラムにおいてたびたび「健康の重要性」や「働き方と生産性の関係」等について触れる等、経営トップからの呼びかけを行っています。

また、人事部においては、上長に対するアプローチを強化しています。たとえば半年に1回開催する各部署長を対象とした会議で、人事担当役員からインターバル時間の確保を含む働き方改革や生産性向上に関してのメッセージを繰り返し発信しています。

マネジメントクラス全員が「働き方改革宣言」を実施し全社に公開

大東建託株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数8,691名)

働き方改革の推進に向け、経営層や人事部長等が、いろいろな場面で折に触れてメッセージを発信し、繰り返し伝え続けることで社内への浸透を図っています。さらに、マネジメント層の意識改革が重要であると考え、支店長、部門長、事業部長等のマネジメントクラス全員に、働き方に関してどのような取組をするか宣言する「働き方改革宣言」をしてもらい、それを全社へ公開するほか、社内のデジタルサイネージにも流すことで全従業員が見られるようにしました。

Q/Aコーナー

—経営層が理解を示さない場合—



経営層が制度導入に対してなかなか理解を示してくれず、役員会でも議題の優先度が高くありません。どうすればよいでしょうか。



経営層に「勤務間インターバル制度の導入は経営戦略の一環である」との意識を持ってもらえるよう、働きかけを続けることが重要です。制度を導入し、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業経営にとって重要な「従業員の健康の維持・向上」、「従業員の確保・定着」、「生産性の向上」といった効果が得られることを丁寧に説明しましょう。

フェーズ 2 | 制度を設計する

ステップ1 制度の詳細の決定

勤務間インターバル制度導入に向けた事前準備が整ったら、具体的な制度設計に入ります。「ステップ1」では、制度内容を検討します。主な検討項目は図表3-2のとおりです。各項目についての詳細は本ページ以降で順に解説していますので、ご参照ください。なお、**各項目の検討を進めるうえでは、16ページの「フェーズ1 ステップ1」で把握した労働時間等に関する現状と課題を踏まえながら、労使で十分に話し合うことが求められます。**

図表3-2 勤務間インターバル制度を設計する際の検討項目

No.	検討項目とその概要及び参照ページ
①	適用対象の設定 【→22ページ】 制度の適用対象となる従業員の範囲を検討します。
②	インターバル時間数の設定 【→24ページ】 インターバル時間数(勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までの間で、制度上確保すべき休息时间)を検討します。
③	インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定 【→28ページ】 定められたインターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の対応方法を検討します。
④	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の設定 【→31ページ】 定められたインターバル時間を確保できないこと／確保できないことが認められるケースの有無とその内容を検討します。
⑤	インターバル時間の確保に関する手続きの検討 【→34ページ】 インターバル時間の確保に関する申請手続き等の有無とその方法を検討します。
⑥	インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討 【→36ページ】 定められたインターバル時間を確保できなかった場合の取り決め(対応・措置)の有無とその内容を検討します。
⑦	労働時間管理方法の見直し 【→37ページ】 インターバル時間の確保状況を適切に把握できるよう、制度導入を機に労働時間管理方法の見直しを行います。

① 適用対象の設定

勤務間インターバル制度の適用対象となる従業員の範囲を設定します。

勤務間インターバル制度は、従業員の健康維持・向上に資する制度であるため、すべての従業員を対象とすることが基本です。「働き方が異なる」、「勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況が異なる」等の事情により、適用対象となる従業員を限定する場合には、その理由を明確にし、従業員の理解を得るようにしましょう。

図表3-3 適用対象となる従業員の範囲の決定

原則

すべての従業員を適用対象とする。

適用対象となる従業員の範囲を限定する場合・・・

- ・職階で限定する 例)「管理職を除く全従業員とする」等
- ・雇用区分で限定する 例)「フルタイム無期雇用の従業員のみとする」等
- ・職種で限定する 例)「介護職に従事する職員のみとする」等
- ・所属部門で限定する 例)「飲食サービス部門に所属する従業員のみとする」等
- ・勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況等に応じて決定する 例)「深夜勤務のある従業員のみとする」、「フレックスタイム制の適用対象となる従業員のみとする」等

➡ 限定する理由とともに、その範囲を検討する。

《留意点》

自社の事業に関わるすべての従業員に対して、インターバル時間確保のための配慮を

いわゆる「正規雇用社員」と呼ばれる従業員への適用だけでなく、**有期雇用の従業員等**、いわゆる「**非正規雇用社員**」と呼ばれる従業員への適用も視野に入れた検討が望まれます。

また、建設現場では、元請業者、下請業者等、複数の事業者が同じ現場で作業をします。下請業者は元請業者の就業規則の適用対象ではありませんが、**同じ事業場で共に働く者として、当該現場の作業員がそれぞれインターバル時間を確保できるよう、配慮が求められます。**これは、事業者間の望ましい取引環境を定着させるという観点でも、重要なことです。この点については14ページの「コラム インターバル時間を確保すべきは「自社の事業に関わるすべての者」と捉えるー」もご参照ください。

企業事例

注:事例の色分けについて ■ 総合建設業 ■ 住宅建設業 ■ 専門工事業

有期雇用労働者を含む全ての従業員を対象

株式会社奥村組 (大阪府、総合建設業、従業員数2,025名)

勤務間インターバル制度は、従業員の長時間労働の抑制、健康確保の観点から導入しているため、有期雇用労働者を含む全ての従業員を対象としています。

長時間労働を防止するため、管理職も対象

大東建託株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数8,691名)

勤務間インターバル制度を長時間労働の是正や生産性向上の取組の一環として導入していることから、長時間働くことではなく、短時間で効率よく成果を上げることを是とする考え方を浸透させ、長時間労働を抑制するため、管理職を含む全従業員を対象としています。

夜間業務が発生する工事部門のみならず全従業員を対象

株式会社エナテクス (鳥取県、専門工事業(電気設備工事業)、従業員数40名)

勤務間インターバル制度の対象労働者は、当初は夜間業務が発生する可能性がある工事施工部門のみに適用を考えていましたが、意識を社内に浸透させるためにも、導入するのであれば全従業員を対象にした方がよいと考え、最終的に全従業員を対象としました。

② インターバル時間数の設定

次に、勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までの間で、制度上確保すべきインターバル時間を検討します。

インターバル時間数は、労働時間はもちろんのこと、通勤時間や睡眠時間、生活時間等も考慮して設定します。16ページの「フェーズ1 ステップ1」で把握した労働時間等に関わる現状と課題を踏まえながら、労使の話し合いにより定めましょう。

インターバル時間数の設定にあたっては、拘束力の強さに応じて「11時間は望ましい水準、9時間は最低限確保してほしい水準」等、異なるインターバル時間を設定することも考えられます。あるいは、導入開始時にはインターバル時間数を「最低限確保してほしい水準」という考え方のもとで定め、運用状況に応じて順次拡大等することも考えられます。

なお、勤務間インターバル制度の目的を踏まえると、**インターバル時間数は、全社一律とすることが基本**です。ただし、「働き方が異なる」、「勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況が異なる」等の実情を踏まえ、特定の従業員に対して異なるインターバル時間数を設定することも考えられます。その際には、異なるインターバル時間数を適用する理由を明確にし、従業員の理解を得るようにすることが重要です。

図表 3-4 インターバル時間数の決定

原則

すべての従業員に対して一律のインターバル時間数を設定する。
・従業員の労働時間、通勤時間や睡眠時間、生活時間等も考慮して設定。

- ・「11時間は望ましい水準、9時間は最低限確保してほしい水準」等、複数のインターバル時間数を設定することも可能。
- ・特定の従業員に対して異なるインターバル時間数を設定する場合・・・
 - ・職階で分ける 例)「管理職は11時間、非管理職は12時間」等
 - ・職種で分ける 例)「営業職は11時間、その他の職種は12時間」等
 - ・所属部門で分ける 例)「本社部門は11時間、工場部門は12時間」等
 - ・事業所の所在地域で分ける 例)「首都圏の事業所は12時間、その他の地域は11時間」等

➡ **異なるインターバル時間数を設定する理由とともに、従業員の範囲とインターバル時間数を検討する。**

《留意点》

インターバル時間には通勤時間が含まれることを考慮

通勤時間はインターバル時間に含まれます。そのため、インターバル時間数の設定にあたっては、従業員の通勤時間を考慮し、「休息が確保できているか」という観点に立つことが重要です。

参 考 情 報

－ 労働時間等見直しガイドラインでは－

「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」において、「勤務間インターバルは、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。」とされています。

インターバル時間を設定するにあたっては、

- 1) 労働者の生活時間
- 2) 労働者の睡眠時間
- 3) 労働者の通勤時間
- 4) 交替制勤務等の勤務形態や勤務実態

等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮することが求められます。

参 考 情 報

— インターバル時間数を設定するうえでの目安として —

ここでは、インターバル時間数を設定する際の参考情報をいくつかご紹介します。

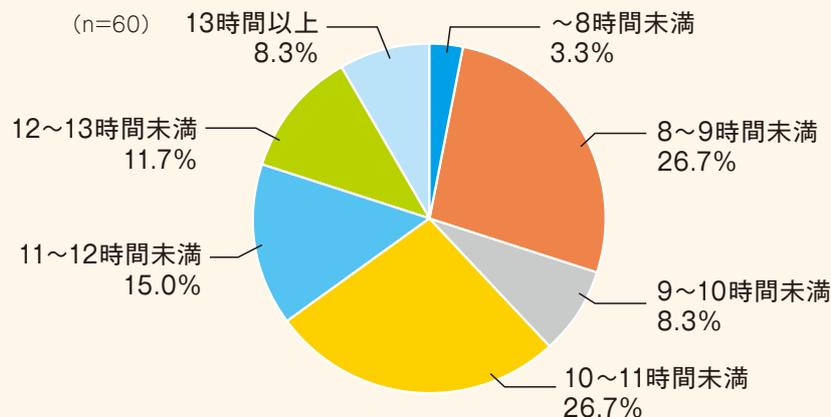
- ・ **EU労働指令：**
EU加盟国のすべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間のインターバル時間を確保するために必要な措置を設けることとされています。
- ・ **働き方改革推進支援助成金(勤務間インターバル導入コース)：**
支給対象要件となるインターバル時間数は9時間以上となっています(助成金についての詳細は、40ページをご参照ください)。
- ・ **勤務間インターバル制度を導入している企業の事例：**
「勤務間インターバル制度導入事例集」や「働き方・休み方改善ポータルサイト」において、勤務間インターバル制度を導入している企業の取組事例が紹介されています(具体的な情報掲載媒体については、68ページをご参照ください)。

参 考 情 報

— インターバル時間数は企業により様々 —

各企業では、インターバル時間数を何時間に設定しているのでしょうか。以下は、インターバル時間数について尋ねたアンケート調査の結果(※)です。これを見ると、インターバル時間数は企業により様々であることがわかります。制度設計にあたっては、自社の事情を勘案しながら適切なインターバル時間数を設定することが重要です。

図表3-5 インターバル時間数(アンケート調査結果)



※勤務間インターバル制度を「正式導入している」、「試行導入している」、「正式導入・試行導入を検討している」企業79社に対して「インターバル時間数」を尋ねた際の回答結果。無回答(19社)を除いて集計。
出所: みずほ情報総研株式会社「多様な人材の活用戦略に関するアンケート調査」(2018年8月)

努力義務として9時間のインターバル時間を設定

株式会社奥村組 (大阪府、総合建設業、従業員数2,025名)

従業員の勤務状況の実態を踏まえると、欧米のように11時間のインターバル時間を義務として設定することは難しいと考えました。一方で、長時間労働をいかにして改善していくかを考えた時、インターバル時間の確保は不可欠であることから、インターバルという考え方を理解し、休息時間の確保を前向きに考えて取り組んでくれるよう、まずは9時間のインターバル時間を努力義務という形で導入しました。

勤務実態を踏まえ、インターバル時間を設定

大東建託株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数8,691名)

導入に際して、当社の勤務実態を調べたところ、22時以降に勤務しているケースはほとんどなく、稀に22時を過ぎることがあっても、商談がお客様のご都合により長引いてしまう等、限定的であることが分かりました。そのため、仮に24時まで勤務しても、翌日の始業時間である9時までの間に通勤時間や十分な睡眠時間が確保できると考え、インターバル時間を9時間と設定しました。

従業員の健康管理を考慮して11時間と設定

住友林業株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

制度導入を検討した際、厚生労働省の資料等で推奨されていたインターバル時間が11時間であったこと等を参考とし、従業員の健康管理を考慮して11時間としました。

会社の現状を考慮し、まずは9時間から導入

株式会社エナテクス (鳥取県、専門工事業(電気設備工事業)、従業員数40名)

勤務間インターバル制度を導入する上で、実際に休息時間の確保ができるかどうかが一番重要だと考えています。インターバル時間については、技術者の人数が限られることから、9時間であれば何とか運用していけそうだが、11時間では会社の負担も大きく厳しいと考え、まずは9時間から始めようと考えました。

③ インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定

勤務時間が深夜に及んだ場合等、勤務終了後に定められたインターバル時間を確保することで、翌日の勤務開始時刻が所定勤務開始時刻を超えてしまう場合があります。そのような場合の翌日の労働時間の取扱いについては、以下の2つの対応が考えられます。

- ① インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす
- ② 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる

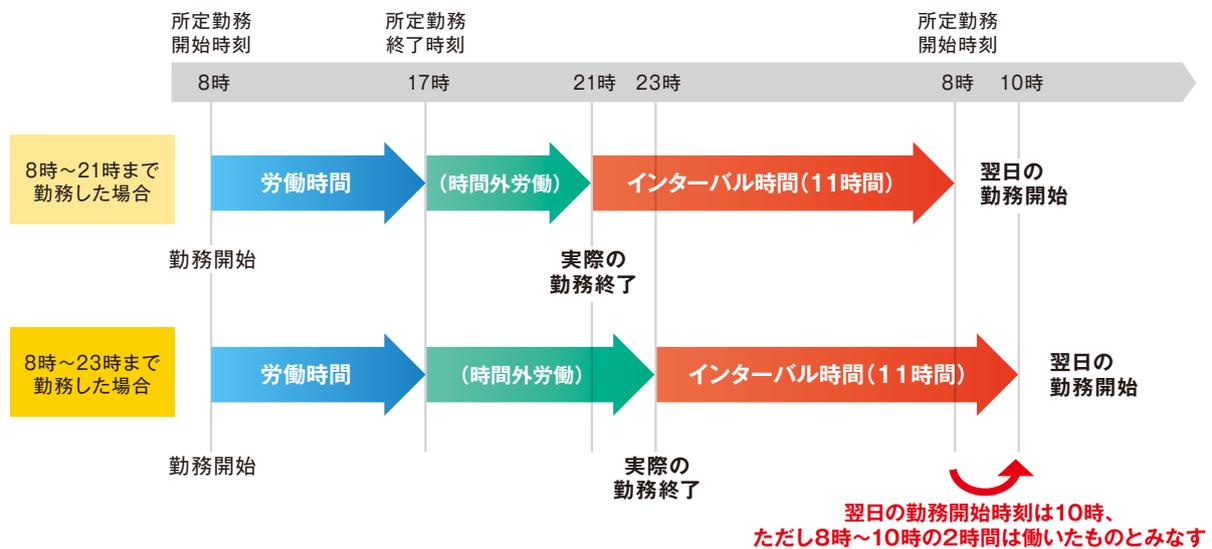
【①インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす方法】

①の場合は、所定勤務開始時刻から実際の勤務開始時刻(定められたインターバル時間を確保した後の勤務開始時刻)までの時間は、勤務を行ってなくても働いたものとみなします。

今回把握した事例では、働いたものとみなした時間について、賃金控除を行っている例はありませんでした。

図表3-6 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合の例

【所定労働時間は8時～17時、インターバル時間数は11時間の場合】



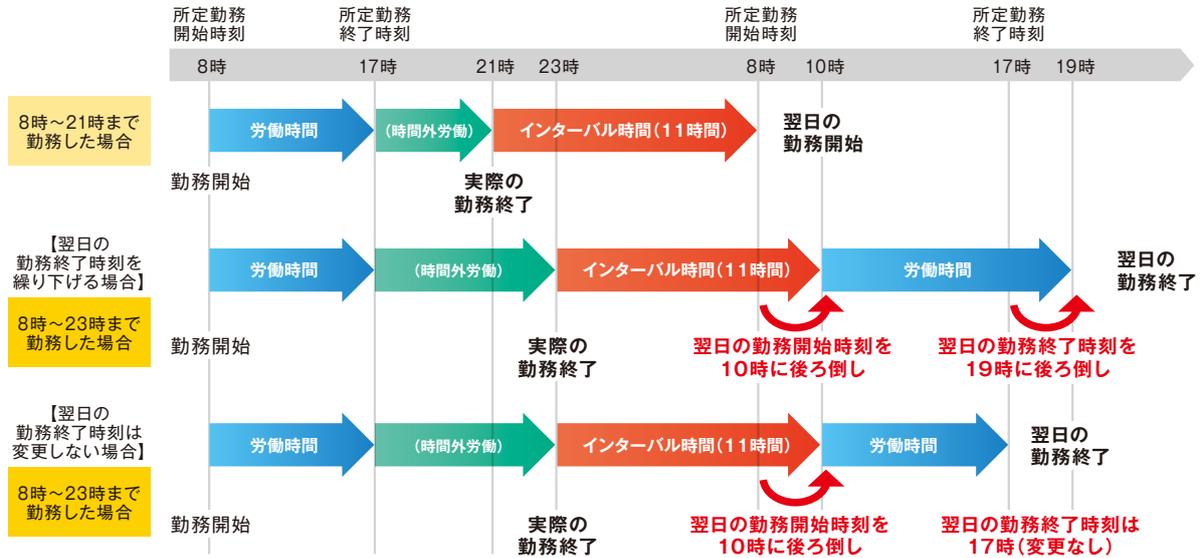
【②翌日の勤務開始時刻を繰り下げる方法】

②の場合は、翌日の勤務開始時刻が後ろにずれ込みます。そのため、「翌日の勤務終了時刻を繰り下げる」、「翌日の勤務終了時刻は変更しない」等、翌日の勤務終了時刻の取扱いも定めておく必要があります。

また、フレックスタイム制や裁量労働制が適用されている従業員等については、49ページをご参照ください。

図表3-7 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる場合の例

【所定労働時間は8時～17時、インターバル時間数は11時間の場合】

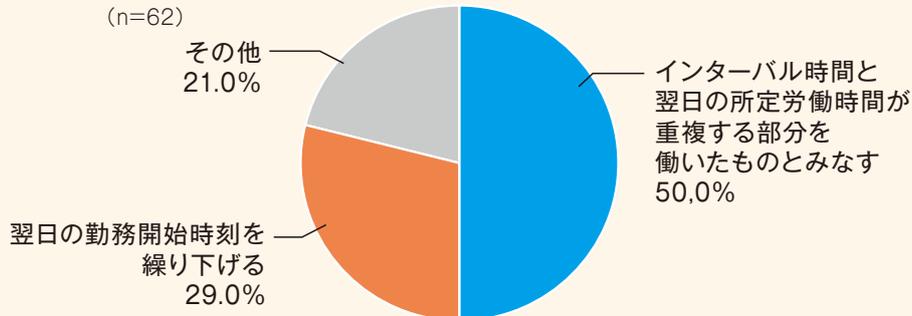


参考情報

—「働いたものとみなす」方法を採用する企業が半数—

各企業では、どのような対応を採っているのでしょうか。以下は、勤務間インターバル制度の導入状況について尋ねたアンケート調査の結果(※)です。半数の企業が「インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす」という対応を採っていることがわかります。

図表3-8 インターバル時間を確保することにより翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱い(アンケート調査結果)



※勤務間インターバル制度を「正式導入している」、「試行導入している」、「正式導入・試行導入を検討している」企業79社に対して「インターバル時間を確保することにより翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱い」を尋ねた際の回答結果。無回答(17社)を除いて集計。

出所:みずほ情報総研株式会社「多様な人材の活用戦略に関するアンケート調査」(2018年8月)

フレックスタイム制によりインターバル時間を確保 現場によっては朝礼を交替制とし、別の担当者が参加

日本国土開発株式会社(東京都、総合建設業、従業員数1,084名)

全社員を対象にしたフレックスタイム制と勤務間インターバル制度を導入していることから、前日深夜まで勤務した場合は、フレックスタイム制を利用し、インターバル時間を確保したうえで始業及び出勤するようにしています。現場では8時に朝礼がありますが、現場によっては朝礼の参加者を交替制にしているところもあり、その場合には翌朝は朝礼には参加せずにインターバル時間を確保して始業するケースもあります。

フレックスタイム制と併用 始業時刻がコアタイムまで食い込んでしまう場合や フレックスタイム制が適用されていない場合は勤務したとみなす

住友林業株式会社(東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

フレックスタイム制の適用者については、フレックスタイムの間であれば、インターバル時間を確保したうえで始業時刻を自ら設定することが可能です。また、インターバル時間を確保するために、始業時刻がコアタイムまで食い込んでしまう場合には、その時間は勤務したものとみなしています。

フレックスタイム制が適用されていない場合に、インターバル時間を確保するために翌日の勤務開始時刻より始業時刻が遅くなってしまう場合には、その時間は勤務したものとみなしています。

翌朝の始業時刻までにインターバル時間を確保できない場合、 翌日は会社都合による休日(半休/終日)扱い

奥武建設工業株式会社(福井県、専門工事業(とび・土工工事業)、従業員数36名)

前日の業務が深夜まで及び、翌朝の始業時刻までにインターバル時間が確保できない場合は、翌日(終日又は半日、現場による)は会社都合による休日扱いとしています。現場では、始業時刻を数時間ずらす、というような対応は難しいケースもあるため、1日か半日単位での休日扱いとし、勤怠上は欠勤には含めず、皆勤等の算定にあたっては、働いた日としてカウントしています。

—翌日の所定勤務開始時刻について—



インターバル時間を確保することによって翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合には、必ず翌日の勤務開始時刻をずらさなければならないのでしょうか。



制度の趣旨を踏まえると、翌日の勤務開始時刻をずらす対応が基本になります。やむを得ない事情により、翌日の勤務開始時刻をずらすことが難しいケースが考えられる場合には、これを「適用除外」として取り扱うことが考えられます。詳細は、次の「④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の設定」をご参照ください。

④ 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の設定

インターバル時間は原則として日々確保することが必要ですが、緊急事態・トラブルへの対応等の特別な事情により、やむを得ず定められたインターバル時間を確保できない状況が起きるかもしれません。制度を設計する際には、この“やむを得ないケース”を「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」(以下「適用除外」といいます)として定めることができます。

図表3-9 適用除外となる業務等(例)

- ・重大なクレーム(品質問題・納入不良等)に対する業務
- ・突発的な設備のトラブルに対応する業務
- ・予算、決算、資金調達等の業務
- ・海外事案の現地時間に対応するための電話会議、テレビ会議
- ・労働基準法第33条の規定に基づき、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合 等

《留意点》

適用除外とする際には、事後の健康確保措置が重要

適用除外の設定にあたっては、労働時間等の現状を「時期」、「職階」、「職種」、「所属部門」、「事業所の所在地域」等の様々な観点から整理・把握しておく必要があります。そのうえで、インターバル時間を十分に確保できないことが従業員の健康面に与える影響等も加味しながら、企業活動を維持するうえで必要不可欠と考えられるケースを適切に見定めることが重要です。

また、適用除外を設定した場合には、「誰が適用除外の可否を判断するか」、「適用除外と認める回数に制限を設けるか」、「適用除外が発生した場合に、どのような健康確保措置を採るのか」等、運用上の手続き等についても定めておく必要があります。とりわけ重要なのが、「健康確保措置」です。従業員がインターバル時間を十分に確保できなかった場合には、当該ケースが適用除外か否かに関わらず、従業員の体調維持に配慮し、健康確保のための措置を講じることが求められます。これに関しては、36ページの「⑥インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討」も併せてご参照ください。

図表3-10 適用除外を設定する場合の検討項目

・適用除外の範囲	・適用除外となるか否かの判断手順
・適用除外を認める回数の制限	・適用除外を受ける際の申請手続き
・適用除外が発生した場合の健康確保措置	等

企業事例

注：事例の色分けについて ■ 総合建設業 ■ 住宅建設業 ■ 専門工事業

業務繁忙、災害等の場合は適用除外

鹿島建設株式会社 (東京都、総合建設業、従業員数7,887名)

建設業という業種特性から、業務繁忙、災害、その他やむを得ない事情がある場合は適用除外としています。

適用除外は設けない

大東建託株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数8,691名)

お客様とのご商談や業務繁忙等を理由に勤務間インターバルが確保できない事象を認めてしまうと、制度が形骸化してしまうと考えるため、適用除外は設けていません。

自然災害等の緊急な対応が求められる場合は適用除外

奥武建設工業株式会社 (福井県、専門工事業(とび・土工事業)、従業員数36名)

適用除外となるケースについては、就業規則において、「自然災害その他避けることができない場合」と定めています。建設事業者は、自然災害への対処や災害復興等のため、緊急の対応が求められることがあります。時には人命にも関わることであるため、昼夜を徹した作業が必要なケースもあります。例えば近年には、福井豪雪の際に、緊急対応として除雪作業に出たり、豪雨による堤防の決壊、浸水被害が生じた際にも、災害復旧工事を行っています。このような自然災害等への対応時には、適用除外としています。

Q/Aコーナー

ー適用除外について①ー



適用除外をあらかじめ定めるのではなく、ケースごとに判断する方法でもかまいませんか。



ケースごとに判断する対応としてもかまいませんが、その場合には適用除外となるか否かの判断手順を定めておく必要があります。なお、適用除外となるのはあくまで“やむを得ないケース”であることを念頭に置いた判断が重要です。

ー適用除外について②ー



気象条件等の外的要因による作業の遅延で時間外労働が発生する場合があります。このようなケースを適用除外としてよいのでしょうか。



気象条件等の外的要因による作業の遅延を適用除外として取り扱うことは可能ですが、その場合においても、一律に適用除外とするのではなく、まずは、取引先に対してインターバル時間の確保に向けた配慮を依頼し、自社の従業員がインターバル時間を確保できるよう努めることが重要です。

なお、労働者がよりよい環境で働くために、事業主等が適切に対処するための必要事項を定めた「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」では、事業主等が他の事業主との取引を行うにあたっては、以下の事項についての配慮を求めています。

- ・週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ・発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ・発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

⑤ インターバル時間の確保に関する手続きの検討

勤務間インターバル制度は原則としてすべての従業員に適用されますが、従業員の労働時間等の状況を適切に把握するために、たとえば「インターバル時間を確保するため、次の日の勤務開始時刻を繰り下げる場合」や「適用除外となるケースが発生した場合」等については、従業員に申請手続きを求めることが望ましい対応です。たとえば、以下のような対応を定める事例がみられます。

図表3-11 インターバル時間の確保に関する手続き(例)

(インターバル時間の確保に伴って翌日の勤務開始時刻をずらす場合)

- ・前日に社内メールで上長や他の従業員に連絡する
- ・勤怠報告においては「所定勤務開始時刻」を「勤務開始時刻」としたうえで、実労働時間とのズレを「勤務免除」とみなす処理を行う(備考欄への入力等)

(適用除外となるケースが発生した場合)

- ・事前又は翌日までに上長に申請書を提出する

等

《留意点》

手続きの有無に関わらず、勤務状況を把握する仕組みづくりを

申請手続きを不要とする場合にも、従業員が互いの勤務状況・出勤時刻・退社予定時刻等を常時把握できるような情報共有の仕組みをつくっておくことが重要です。

社員が勤怠管理システムから申請

鹿島建設株式会社 (東京都、総合建設業、従業員数7,887名)

インターバル時間の確保にあたっては、社員が申し出た場合において、または申し出がなくとも所属長が必要と判断した場合においてはその指示により、社員が自ら申請して取得する形で運用しています。

勤怠管理システムに前日の終業時刻を入力する際に、インターバル時間を確保できるように「始業時刻を何時間か遅らせる」という形で申請します。インターバル時間を取得するために、規定の始業時刻より遅い時間に出勤しても遅刻扱いとはならず、休憩時間中の勤務は免除されます。

翌日の出社可能時刻として インターバル時間を確保した時刻を表示

大東建託株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数8,691名)

勤務間インターバル制度の導入に際して、勤怠管理システムを改修しました。退社時に勤怠打刻システムで退社時刻を入力すると、そこから9時間を空けた翌日の出社可能時刻が表示され、従業員が翌朝何時までは出社できないということを認識できる仕組みとしているため、従業員が別途手続きを行う必要はありません。

上司と担当者で直接調整

株式会社エナテクス (鳥取県、専門工事業(電気設備工事業)、従業員数40名)

勤務間インターバル制度の運用自体は部署ごとで行っており、道路工事等で深夜にまで業務が及んだ場合、当社はお互いの顔が見える規模なので、上司の施工管理者と現場担当者間で、直接話して翌日の始業時刻を遅らせています。

⑥ インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討

定められたインターバル時間を確保できなかった場合の対応方法を定めておくことが必要です。具体的には、図表3-12にみるような対応・措置が考えられます。特段の対応・措置を設けない場合にも、労使で十分に話し合い、インターバル時間の確保に向けた具体的な対策を検討することが求められます。

図表3-12 インターバル時間を確保できなかった場合の対応・措置(例)

- ・インターバル時間を確保できない状況に至った経緯を把握する
 - 「上長から人事担当部署に理由書を提出する」等
- ・インターバル時間を確保できなかった従業員本人の健康確保措置を設ける
 - 「インターバル時間を確保できなかった日から1週間以内に、所定勤務終了時刻に退社する日を確保する」等
- ・インターバル時間を確保しやすい環境づくりに向け、職場全体で対応策を講じる
 - 「上長との面談機会を設定し、仕事の配分を見直す」等

上司が状況を把握し必要な施策を実施 会社としても状況を把握

日本国土開発株式会社 (東京都、総合建設業、従業員数1,084名)

インターバル時間を確保できなかった場合には、勤怠管理システムにより、本人とその上司にアラートが表示される仕組みとしています。上司も状況を把握しているため、翌日は朝礼の当番から外す等、長時間労働が続かないように管理しています。

アラートの状況は社長直轄の「働き方改革推進室」でも把握しており、勤務の状況等について毎月精査し、必要な施策等を検討しています。

インターバル時間が確保できない場合に罰則を設けてはいないため、現場によって朝礼を交替制にできない場合や、翌朝にどうしても定刻に始業しなければならない場合には、通常通り勤務することは可能です。制度を導入する際、罰則規定についても検討しましたが、制度導入が従業員のストレスとなったり、モチベーションが下がってしまうことは望ましくないと考え、罰則規定は盛り込まないこととしました。

上司と勤務の状況を話し合い、働き方を見直す機会とする

住友林業株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

インターバル時間を確保できないケースも想定されるため、制度導入時には罰則は設けませんでした。そのため、前日の終業時刻から11時間のインターバルが確保できない時刻に翌朝始業した場合、勤怠システム上で本人と上司にアラートが表示されるようにしており、本人と上司で勤務の状況を話し合い、働き方を見直す機会としています。

翌日は休日扱いとし、確保できないケースをなくす

奥武建設工業株式会社 (福井県、専門工事業(とび・土工事業)、従業員数36名)

インターバル時間が確保できなかった翌日は休日としているため、インターバル時間を確保できなかった時の対応は特に決めていませんが、これまでそのようなケースは発生していません。

⑦ 労働時間管理方法の見直し

勤務間インターバル制度を適切に運用していくためには、勤務開始時刻・終了時刻を含め、労働時間を正確に把握・管理し、長時間労働が続く従業員がいる場合には是正に向けた働きかけを行う必要があります。制度の導入を機に、労働時間管理方法の見直しを行い、従業員と上長の双方が労働時間の実態を正しく把握できる仕組みを整えましょう。

インターバル時間の確保を図るうえでは、インターバル時間を確保できているか否かを確認できる「見える化の仕組み」を採り入れることも有効です。具体的には、図表3-13にみるような対応を実施する事例がみられます。

図表3-13 インターバル時間を確保できているか否かを確認できる仕組(例)

- ・人事担当部署や上長による従業員への注意喚起
→ 「インターバル時間を確保できていない従業員に対して、メール等で通告する」等
- ・勤怠管理システムの改修による自動チェック
→ 「従業員がパソコンにログイン・ログアウトする時刻を記録し、インターバル時間数に満たない場合にはパソコンのモニター上にアラートを表示する」等

企業事例

注:事例の色分けについて ■ 総合建設業 ■ 住宅建設業 ■ 専門工事業

インターバル時間が確保できないとアラート表示

株式会社奥村組(大阪府、総合建設業、従業員数2,025名)

従業員に勤務間インターバル制度を含めた労務管理について認識してもらうため、勤怠管理システムに工夫を加え、日々の勤務状況を入力して、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までのインターバル時間が9時間未満の場合にはアラートが出る仕組みとし、その状況を上長も共有することとしています。勤務状況は本人の申請となりますが、申請時間の横にPCログも併記し、上司の承認時にも客観的記録として確認できる仕組みとしており、労働時間の適切な把握・管理に努めています。

全従業員を実労働時間での時間管理方法に変更

住友林業株式会社(東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

以前は多くの従業員に事業場外労働のみなし労働時間制や裁量労働制を適用していましたが、フレックスタイム制を導入するタイミングで、管理監督者や研究職(裁量労働制適用)を除く全従業員を実労働時間での管理に変更しました。同時に、長時間労働を抑制するため、生産性評価制度を導入し、生産性を向上させ、短時間で成果を出す働き方を評価する仕組みを導入しました。生産性評価制度により生産性を向上させる意識が高まり、個人や組織で取組を進めたことにより、所定外労働時間は大幅に減少してきています。

勤怠管理をシステム化し、全従業員の情報を一元管理

奥武建設工業株式会社(福井県、専門工事業(とび・土工事業)、従業員数36名)

制度の導入に際して、働き方改革推進支援助成金(勤務間インターバル導入コース)を活用し、生体認証による勤怠管理システムを導入しました。それまでは、タイムカードへの打刻で管理していましたが、勤怠管理をシステム化することにより、全従業員の勤務状況を一元管理することが可能となり、勤務間インターバル制度の運用も効率的にできるようになりました。

Q/Aコーナー

ー現場で作業する従業員の労働時間管理についてー



現場で作業する従業員の労働時間管理はどのようにすればよいでしょうか。



勤務間インターバルを適切に運用していくためには、勤務開始時刻、終了時刻等を正確に把握する必要があります。このため、現場で作業する従業員の労働時間も、実態を正しく把握できる仕組みを整備する必要があります。

制度導入にあたって活用できる支援策 －助成金制度のご紹介－

勤務間インターバル制度を導入する中小企業・小規模事業者に対する国の支援策の1つに、助成金制度があります。2021年度予算の成立が前提になりますが、「働き方改革推進支援助成金(勤務間インターバル導入コース)」をご紹介します。

(注)本助成金は、2021年度予算の成立が前提のため、今後変更される可能性がありますのでご注意ください。
最新の支給要件等は厚生労働省ホームページ、または、働き方・休み方改善ポータルサイト(P.68)をご確認ください。

厚生労働省ホームページ: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>
働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

【働き方改革推進支援助成金(勤務間インターバル導入コース)】

項目	概要									
支給対象となる事業主	<ul style="list-style-type: none"> ・次のいずれにも該当する中小企業事業主 <ul style="list-style-type: none"> (1)労働者災害補償保険の適用事業主であること (2)次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること <ul style="list-style-type: none"> ア 勤務間インターバルを導入していない事業場 イ 既にインターバル時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場 ウ 既にインターバル時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場 									
支給対象となる取組	<ul style="list-style-type: none"> ・次のいずれか1つ以上を実施すること <ol style="list-style-type: none"> 1 労務管理担当者に対する研修(業務研修を含む) 2 労働者に対する研修(業務研修を含む)、周知・啓発 3 外部専門家によるコンサルティング 4 就業規則・労使協定等の作成・変更 5 人材確保に向けた取組 6 労務管理用ソフトウェアの導入・更新 7 労務管理用機器の導入・更新 8 デジタル式運行記録計の導入・更新 9 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新 									
成果目標	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての対象事業場において、インターバル時間数が9時間以上11時間未満又は11時間以上の勤務間インターバルを導入すること。具体的には次のとおり 【新規導入】 新たに事業場に所属する労働者の半数を超える労働者に対する、インターバル時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を就業規則等に定める 【適用範囲の拡大】 適用対象となる労働者の範囲を拡大し、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすることを就業規則等に定める 【時間延長】 事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、インターバル時間数を2時間以上延長し、9時間以上とすることを就業規則等に定める 									
支給額	<ul style="list-style-type: none"> ・成果目標を達成した場合に、取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給(対象経費の合計額に補助率3/4(※)を乗じた額を助成(ただし次の表の上限額を超える場合は、上限額を支給))。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">インターバル時間数</th> <th style="text-align: center;">9時間以上 11時間未満</th> <th style="text-align: center;">11時間以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;">「新規導入」に該当する取組がある場合</td> <td style="text-align: center;">80万円</td> <td style="text-align: center;">100万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合</td> <td style="text-align: center;">40万円</td> <td style="text-align: center;">50万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象となる取組で6から9を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5 注) 賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算(5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算)</p>	インターバル時間数	9時間以上 11時間未満	11時間以上	「新規導入」に該当する取組がある場合	80万円	100万円	「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合	40万円	50万円
インターバル時間数	9時間以上 11時間未満	11時間以上								
「新規導入」に該当する取組がある場合	80万円	100万円								
「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合	40万円	50万円								

ステップ2 規定の整備

22ページの「ステップ1」で制度を設計したら、その根拠規定を整備することが必要です。

勤務間インターバル制度が確実に機能するためには、制度の明文化が望めます。具体的には、就業規則の改訂や労働協約(※)等の締結等により、勤務間インターバル制度を社内の「制度」として位置付ける方法が考えられます。

※労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する合意を書面に記し、両当事者が署名又は記名押印したものをいいます。

《留意点》

就業規則作成・変更の際の実施事項

労働基準法では、就業規則を作成・変更する際に、従業員の代表から意見を聴取することを義務付けています(第90条)。制度の設計にとどまらず、就業規則の変更においても、労使での話し合いは不可欠です。また、就業規則については、対象期間の開始前までに所轄労働基準監督署に届け出る必要があります(第89条、90条)。

参 考 情 報

一 勤務間インターバル制度の導入に関する規定例一

勤務間インターバル制度の導入に関する規定例をご紹介します。ここに記載した内容のほか、インターバル時間の確保に関する申請手続きや労働時間の取扱い等についても、就業規則等に明記する必要があります。

図表3-14 就業規則 規定例

<p>1. インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合</p> <p>(勤務間インターバル)</p> <p>第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。</p> <p>2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、<u>当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。</u></p>
<p>2. インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合</p> <p>(勤務間インターバル)</p> <p>第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。</p> <p>2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、<u>翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。</u></p>
<p>3. 災害その他避けることができない場合に対応するため、除外を設ける場合、上記1又は2の第1項に次の規定を追加します。</p> <p>ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。</p>

図表3-15 勤務間インターバル制度に関する労働協約 規定例

<p>第〇〇条[勤務間インターバル制度]</p> <p>1 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を設けるものとする。</p> <p>2 前項の休息時間の満了時刻が、就業規則により次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、その休息時間が満了するまでの労働は免除する。</p> <p>3 天災、事件、事故その他の不測の事態におけるやむを得ない場合、〇〇の場合については、この協定の対象外とする。</p>
--

フェーズ 3 | 制度を導入・運用する

ステップ1 社内への周知

勤務間インターバル制度を導入し、円滑に運用していくためには、現場の管理職や従業員の理解と協力が不可欠です。なかには「制度導入に伴い、マネジメントの負担が増すのではないか」、「業務負担が変わらないままではインターバル時間の確保は難しい」等と不安を感じる管理職や従業員もいるかもしれません。

これらの不安等を払拭するには、勤務間インターバル制度導入の意義やインターバル時間を確保するための工夫、留意点等について事前に周知することが必要です。

管理職や従業員に対する具体的な制度の周知方法として、たとえば図表3-16にみるような方法が考えられます。

図表3-16 管理職や従業員に対する制度の周知方法(例)

- ・イントラネットや社内報等への掲載
- ・社長メッセージ、通知文書を通じた情報発信
- ・対面もしくはオンラインを通じた説明会の開催
 - 複数の事業所を有する企業において説明会を行う場合は、可能な限りすべての制度適用対象者が参加できるよう、複数の場所で複数回に分けて開催する、各事業所において管理職から制度適用対象者へ直接説明する等の工夫をしましょう。

勤務間インターバル制度の周知は、制度導入時に限られるものではありません。

労働基準法(第15条第1項、施行規則第5条)では、使用者は労働契約の締結に際して、労働者に労働条件を明示しなければならないとされています。また、労働契約法(第4条第1項)では、労働基準法の労働契約の締結時より広く、労働契約締結前の説明等の場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面において、使用者は労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとされています。

勤務間インターバル制度は、労働条件の1つです。その内容等について、継続的に周知することが重要です。

図表3-17 労働契約の締結に際し、従業員に明示すべき労働条件

- ・労働契約の期間に関する事項
- ・期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ・就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ・始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ・賃金(退職手当及び以下に規定する賃金を除く)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ・退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ・臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与等並びに最低賃金額に関する事項
- ・労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ・安全及び衛生に関する事項
- ・職業訓練に関する事項
- ・災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ・表彰及び制裁に関する事項
- ・休職に関する事項

《留意点》

インターバル時間の確保に向け、他の取組も併せて検討を

従業員がインターバル時間を十分に確保するためには、勤務間インターバル制度を導入・周知するだけでなく、必要に応じて他の取組も行う必要があります。具体的な取組や工夫については、48ページの「ステップ3」を併せてご参照ください。

社員組合と共同で積極的に周知広報を実施

鹿島建設株式会社 (東京都、総合建設業、従業員数7,887名)

インターバル時間の取得を自主的に申請する形で制度を運用していることから、まずは社員に制度を周知することが重要であると考え、積極的に周知広報に取り組んできました。2018年に働き方改革関連の各種制度を導入した際には、社員組合と共同で周知広報に努め、社内報や社員組合の広報誌においても制度の紹介と活用をPRしました。また、社内イントラの「鹿島働き方改革サイト」に、勤務間インターバル制度をはじめとする各種制度について掲載しています。

延べ80回の研修と小冊子の全員配付により周知広報を徹底

日本国土開発株式会社 (東京都、総合建設業、従業員数1,084名)

働き方改革の取組について、従業員の理解を深めるため、全従業員に対して、「働き方改革研修」を延べ80回実施しました。さらに、社長のメッセージや当社の働き方改革の取組と進捗、社内表彰された取組等についてまとめた20ページ程度の冊子を作成し、全従業員に配付することで、周知広報に努めました。

勤務間インターバル制度の内容のみならず、仕事の進め方に関する留意点についても発信

住友林業株式会社 (東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

勤務間インターバル制度導入時には、全国の拠点地域ごとにいくつかのブロックに分け、人事部が管理職・非管理職の双方を対象にした説明会を開催しました。この説明会では制度内容にとどまらず、「社内会議や連絡調整はコアタイムの間に行いましょう」、「前工程・後工程が順調に進むように、自身の労働時間のつかい方を考えましょう」といった仕事の進め方の留意点についても説明しました。また、各拠点に対し、文書でも制度運用ルールを通知しました。

表彰やテレビ放映等も活用して社内に周知

奥武建設工業株式会社 (福井県、専門工事業(とび・土工工事業)、従業員数36名)

令和元年に「ふくい女性活躍推進企業『ふくいグッドジョブ女性表彰』」を受賞しました。これは、当社の女性活躍推進プロジェクトチームが、現場改善や業務効率化に向けた提案をまとめ、実施しているものですが、勤務間インターバル制度の運用もこのプロジェクトチームが主体的に推進しました。受賞に際して、福井テレビが当社の活動を大きく取り上げてくださったこともあり、社内外に向けた大きな宣伝効果がありました。

ステップ2 顧客や取引先への説明

勤務間インターバル制度の円滑な運用のためには、社内関係者のみならず、顧客や取引先の理解も重要です。いくら自社の従業員が制度の意義を理解しても、顧客から短納期発注や突発的な作業依頼が続けば、インターバル時間を確保することは難しくなることから、顧客・取引先に対して「制度の趣旨や内容を説明する」、「期日にゆとりを持った計画的な発注を依頼する」、「制度導入に伴い配慮してほしいことを伝える」等の対応が必要です。具体的な方法としては、図表3-18にみるような方法が考えられます。

図表3-18 顧客や取引先へ制度導入を伝えるための方法(例)

- ・経営層名義の文書を顧客宛てに送付
- ・現場の従業員と管理職が顧客先を訪問して説明

なお、労働時間等設定改善法では、事業主等の責務(努力義務)として、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが規定されています(第2条第4項)。顧客や取引先に説明する際は、同法の内容や4ページの図表1-3、図表1-4を活用する等の対応が考えられます。

《留意点》

顧客や取引先の反応に応じた対応を

「制度導入により、サービスの質や内容が低下するのではないか」、「トラブルが生じた際は、インターバル時間の確保を理由に、迅速に対応してもらえないのではないか」と不安を感じる顧客や取引先もいるかもしれません。

これらの不安や懸念を解消するためには、図表3-19にみるような対応例を参考にしつつ、顧客や取引先へ丁寧に説明することを心がけましょう。

図表 3-19 顧客や取引先へ制度導入を伝えた際に想定される反応と対応(例)

想定される顧客の反応	対応例
<ul style="list-style-type: none"> ・制度導入により、サービスの質や内容が低下するのではないかと不安である。 ・一貫して同じ担当者に対応してもらいたいと考えており、インターバル時間の確保のため、途中で担当者が交替することは不安・不満である。 	<p>制度導入が従業員の健康確保、サービスの維持・向上につながることを、また、異なる担当者であっても同等以上のサービスを提供できる教育訓練を行っていること等について説明。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・想定外のトラブルや自然災害等の発生時は、インターバル時間に関係なく対応してもらわなければ、人命に関わったり、ビジネス上の損失が発生したりするおそれがある。 	<p>制度設計のなかで適用除外となるケースを設定していることを説明。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・これまでどおり、短期間で迅速に作業してもらいたい。 	<p>企業の方針としてインターバル時間の確保に取り組んでいること、また、労働時間等設定改善法では、事業主等の責務(努力義務)として短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが規定されていることについて説明(第2条第4項)。</p>

企業事例

注:事例の色分けについて ■ 総合建設業 ■ 住宅建設業 ■ 専門工事業

社長や役員が取引先に説明

奥武建設工業株式会社 (福井県、専門工事業(とび・土工事業)、従業員数36名)

勤務間インターバル制度の導入にあたり、社長や役員が取引先に説明に回りました。建設現場は元請業者、下請業者と複数の業者が一体となって作業を進めていることから、当社がインターバル制度を導入、運用していることを他の事業者にも理解していただくことが必須です。このため、まずは社長や役員がお客様に説明に上がり、理解を求めました。

さらに、必要に応じて、現場での工事開始に先立ち、それぞれの現場ごとに、元請業者に対して、説明に回っています。導入当初は、難色を示されるようなこともありましたが、お客様との信頼関係の下、次第にご理解いただけるようになってきたと感じています。

ステップ3 インターバル時間を確保しやすい環境づくり

インターバル時間の確保に向けて、管理職には部下の勤務実態を定期的に把握するとともに、日ごろからコミュニケーションを密にとりながら、必要に応じて業務計画や業務量等の調整を行うことが求められます。

また、従業員自身も、働き方や休み方、生産性向上に対する意識を高めていくことが必要です。

インターバル時間を確保しやすい環境としていくため、図表3-20にみるような工夫を行うことが考えられます。

図表3-20 インターバル時間の確保に向けた工夫(企業事例から整理)

- ・インターバル時間を確保できなかった(もしくは確保できないおそれがある)場合、従業員本人や管理職の勤務管理システムの画面にアラートを表示
- ・一定時刻になると、自動的にパソコンをシャットダウンする仕組みを導入
- ・従業員がインターバル時間を確保できない場合に、管理職から人事担当部署へ報告する仕組みを整備
- ・インターバル時間を確保できない従業員が多い部署の管理職に対して、人事担当部署から具体的な理由や対応内容を確認
- ・管理職に対して、部下のインターバル時間の確保状況を定期的に提供
- ・無駄な作業の洗い出し、業務プロセスの見直し、RPAの活用等による業務の効率化を推進
- ・管理職が部下の勤務実態を定期的に把握し、必要に応じて業務内容や業務量等を調整
- ・営業部門と生産部門が連携し、生産部門において無理が生じないよう営業段階で業務量や納期を調整
- ・管理職・従業員を対象とした人事考課において、働き方改革や業務効率化、(部下の)インターバル時間の確保状況等に関する項目を設定
- ・管理職・従業員が出席する研修会等において、健康管理・睡眠時間の重要性や長時間労働是正に関する情報を定期的に提供

《留意点》

勤務間インターバル制度と他の勤務形態・時間に関する諸制度を併用する際の工夫・留意点

勤務間インターバル制度の導入だけが、働きやすく、労働生産性の高い職場づくりに有効な手段ではありません。すでに多くの企業では、働き方や休み方を見直す一環として、様々な勤務形態・時間に関する諸制度を導入しています。これらの諸制度と勤務間インターバル制度を併用する際は、図表3-21にみるような点に留意しましょう。

図表 3-21 勤務間インターバル制度と他の勤務形態・時間に関する諸制度を併用する際の工夫・留意点

勤務形態・時間に関する諸制度	勤務間インターバル制度との併用例・併用時の工夫(企業事例から整理)	留意点
変形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> 変形労働時間制には、1ヶ月単位や1年単位等がありますが、日々の労働時間(始業・終業時刻)は特定されます。その特定した始業・終業時刻に基づき、勤務間インターバル制度を運用することになります。 	
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制が適用される従業員は、インターバル時間を確保することにより翌日の労働時間数に変化する場合、清算期間内で清算している。 インターバル時間を確保するため、コアタイムの必要性等を検討し、コアタイムを廃止している。 フレックスタイム制との併用により、従業員の労働時間が多様化し、従業員同士のコミュニケーションが取りづらくなるおそれがあるため、従業員同士のコミュニケーションや業務運営に影響を及ぼさないよう、カレンダーの共有等により、お互いの出勤予定時刻を見える化している。 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制は、労働時間管理はされるものの、始業・終業時刻は労働者の決定に委ねることになります。このため、フレックスタイム制が適用される従業員に勤務間インターバル制度を適用するにあたっては、勤務間インターバル制度の試行運用を行い、従業員にインターバル時間確保の必要性等について十分理解してもらうことが重要となります。 コアタイムを定めている企業においては、インターバル時間とコアタイムが重複した場合の対応について検討する必要があります。
みなし労働時間制(事業場外労働、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制)	<ul style="list-style-type: none"> 事業場外労働が適用される従業員の労働時間を適切に把握するため、従来はパソコン上からアクセスできなかった勤怠管理システムを、事業場外労働の適用者が各自保有する社用モバイル端末からアクセスできるように改善を図り、労働時間の把握に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業場外労働は、事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に適用されるもので、裁量労働制(専門業務型・企画業務型)は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を従業員の裁量に委ねる必要がある場合に適用されるものです。このため、これらのみなし労働時間制が適用される従業員に勤務間インターバル制度を適用するにあたっては、勤務間インターバル制度の試行運用を行い、従業員にインターバル時間確保の必要性等を理解してもらうことが重要となります。
交替制勤務(シフト制)	<ul style="list-style-type: none"> 労使が協議を行い、シフト制の各時間帯にどのような業務があるのか、勤務時間内に終わらない業務は何かについて検討を行った。従業員にとって負担が大きい業務を見直すとともに、勤務間インターバル制度を導入した。 	<ul style="list-style-type: none"> シフト制勤務を導入している場合には、シフトの切り替えを徹底することで、長時間労働になりにくい環境になると考えます。 左記の事例は、シフト制勤務を組んでいましたが、早朝から勤務する従業員が午後勤務の従業員が出勤したあとも勤務を継続し、時間外労働が生じていたものです。このため、業務の見直し等を行い、所定労働時間内に業務が終了するように取り組んだものとなります。

作業所単位で業務改善を進め、 優れた取組は社内表彰によって表彰し、横展開

日本国土開発株式会社(東京都、総合建設業、従業員数1,084名)

長時間労働が課題であった現場での働き方改革を推進するため、さまざまな業務の見直しを進めました。取組は作業所単位で進めていますが、例えば朝礼について、交替制としたり、代表者が参加して他の担当者に共有するような運用を行っているケースもあります。また、現場に通信サーバを設置し、工程表をはじめ、現場に必要な情報を常に最新の状態で共有できるシステムを導入しているところもあります。これにより、朝礼、夕礼に全員が集まらなくても情報共有が可能となります。さらに、現場では一般的に開始時と竣工前が繁忙となり、長時間労働となりがちであることから、あらかじめ竣工時期の人員増強を見込んだ人員配置を計画するとともに、業務に余裕のある時期には休日だけではなく平日にも閉所日を設ける等の工夫を凝らしています。これらの取組や工夫について、社内ですべて「働き方改革表彰」を実施し、優れた取組は社内報等で情報共有され、社内に横展開を図っています。

インターバル時間を確保する観点では、現場勤務者に翌日の始業時刻から当日の退勤時間のリミットを設定し、現場から事務所に戻ってから必要な作業時間を考え、現場での作業を終わらせるべき時間を認識するように、上司が指導しています。

長時間労働を抑制するための仕組みを導入

住友林業株式会社(東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

勤務間インターバル制度については、インターバル時間が確保できなかった場合にアラートが表示されますが、それ以外にも、PCは20:30(現在は時差出勤を推奨しているため暫定的に21時)に強制的にシャットダウンする仕組みを導入し、どうしても残業が必要な場合には、事前に上司に解除申請をする仕組みとしています。翌朝は7時にならないと電源が入らない仕組みとし、深夜、早朝の勤務を禁止しています。また、残業の申請についても、月の法定外労働時間が一定水準を上回ると、申請機能が凍結し、上司が解除しない限り申請できなくなります。

従業員の健康管理の意識を向上

株式会社エナテクス(鳥取県、専門工事業(電気設備工事業)、従業員数40名)

勤務間インターバルを制度化することで9時間の休息時間をとらなければいけないということ自体が定着し、従業員一人ひとりの健康管理の意識が向上してきました。従業員の健康維持、十分な睡眠の確保による作業効率の向上を図り、長時間労働による労働災害が起きないようにするため、引き続き勤務間インターバルによって休息時間の確保に努めています。

当社は、健康経営にも取り組み、2017年から4年間連続で健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定を受けており、引き続き、社員が健康で元気に働き続けられる職場づくりを進めます。

—働き方改革における各社の工夫— ～定時の朝礼やデジタル化への取組など～

建設業各社では、長時間労働の削減に向けて、各種の「働き方改革」の取組を進めています。業務の見直しや効率化、デジタルトランスフォーメーションを通じた生産性の向上、また、柔軟な働き方の導入等を行うことで、長時間労働の改善が進められています。ここでは、いくつかのアイデアをご紹介します。



作業所の開所時間を厳密に管理し、早朝出勤を抑制。閉所日も徹底し、土曜日閉所を実現。

オンラインによる会議システムとクラウドの共有データBOXを活用することにより、リモートでも同じ情報を共有。一堂に会する会議を削減。

所属長の判断により、始業時刻後の出社、終業時刻前の退社を認める「所属長裁量制」を導入し、現場の状況を鑑みて柔軟な勤務を実現。

以前は、朝礼は全員参加が必須であり、朝礼に参加することで、全員が一丸となって工事を進めるということが慣習となっていたが、働き方改革による柔軟な働き方の導入や、新型コロナウイルス感染症対策が浸透することにより、そのあり方についても見直しを図る動きもある。

現場に通信サーバを設置し、工程表をはじめ、現場で必要な情報を、最新の状態で常に共有できるシステムを導入。これにより、朝礼、夕礼に全員が集まらなくても情報共有が可能。

朝礼に必ずしも全員が揃わなくても、代替のミーティングや情報共有ツール等を利用して対応。

現場の担当者に対して、翌日の始業開始時刻から残業時間のリミットを設定し、現場から事務所に戻ってから必要な作業時間を考え、現場での作業を終わらせるべき時間を認識するように、上司が指導。

朝礼当番を交替制として必要最小限の人数で実施。土曜日もどうしても業務がある場合は交替制とし、隔週は休日取得を徹底。



フェーズ 4 | 制度内容・運用方法を見直す

ステップ1 制度の効果検証、課題等の洗い出し

制度導入から一定期間が経過したら、図表3-22にみるように、労働時間の管理方法やインターバル時間の確保状況はもちろんのこと、導入目的に基づき期待していた効果があらわれているか等を検証し、課題等を洗い出します。これらは制度導入後、定期的に行うことが望まれます。

その際には、従業員や管理職、労働組合等を対象にアンケート調査やヒアリング調査を行い、「隠れた課題」がないかを確認することも重要です。

図表3-22 制度の効果検証、課題等の洗い出し(例)

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| ・労働時間の管理方法 | ・インターバル時間の確保状況 |
| ・始業時刻がずれ込む場合の対応状況 | ・適用除外理由の妥当性 |
| ・インターバル時間未確保時の手続き | ・管理職の職場でのマネジメント状況 |
| ・従業員の制度に対する意見 | ・得られた知見 |
| ・導入目的に基づき期待していた／想定していなかった効果の発現状況 | |
| ・導入当初に想定していなかった課題 | 等 |

《留意点》

勤務間インターバル制度未適用者への影響を把握

たとえば「非管理職のみ」、「正規雇用社員のみ」等、勤務間インターバル制度の適用対象者を限定していた場合には、制度導入が制度未適用者に影響を及ぼしていないかも把握しましょう。制度適用者がインターバル時間を確保するために仕事を制度未適用者に引き継ぎ、結果として制度未適用者の時間外労働が増えてしまつては本末転倒です。

ステップ2 制度内容・運用方法の見直し

52ページの「ステップ1」で課題が明らかになった場合には、制度内容・運用方法の見直しを行います。見直すべき項目に応じて適宜22ページの「フェーズ2」あるいは43ページの「フェーズ3」の各ステップに戻る等、PDCAサイクルを回しながら進めましょう。

企業事例

注:事例の色分けについて ■ 総合建設業 ■ 住宅建設業 ■ 専門工事業

現場勤務者へのアンケートで7割が、生産性が向上したと回答 制度の定着状況により、今後インターバル時間の見直しも検討

日本国土開発株式会社(東京都、総合建設業、従業員数1,084名)

取組の効果を測定するために現場勤務者に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取組により生産性が高まったと感じていると回答しています。

インターバル時間については、現在は9時間としていますが、今後、制度が定着していけば、10時間、11時間にもチャレンジしていきたいと考えています。

所定外労働時間の減少及び生産性向上に寄与 今後も業務改善や生産性向上を通じ、魅力ある職場づくりを推進

住友林業株式会社(東京都、住宅建設業、従業員数5,980名)

勤務間インターバル制度導入のタイミングで、フレックスタイム制等、複数の制度・取組を導入しているため、制度単独での評価はできませんが、各種の制度を導入したことにより、所定外労働時間も減少しており、従業員が各自の業務スケジュールをしっかり行い、生産性向上を意識して働くようになったと考えています。今後もDXやAI等、新しい技術を積極的に活用することも含め、業務改善に取り組み、生産性向上を通じて働きやすくやりがいのある魅力ある職場づくりを進めていきたいと考えています。

制度を運用する中で人員配置の運用なども検討

株式会社エナテクス(鳥取県、専門工事業(電気設備工事業)、従業員数40名)

勤務間インターバル制度を導入して約2年が経過しており、制度の適用実績は、初年度は年間3日程度、二年目は年間10日で、いずれも翌日の始業時刻を遅らせることで対応しました。導入後、これまでのところ夜間作業を伴う工事はそれほど多くはありません。今のところは特に運用上の問題はありますが、今後、適用例が増えた場合、施工管理者のサポートなど、人員配置の運用をどう工夫していくのか検討する必要があると考えています。制度を運用する中で、課題を洗い出し、検討していきたいと考えています。



4

勤務間
インターバル制度を
導入している企業の
事例紹介



取材企業及び事例掲載箇所一覧

総合建設業			
企業名 (業種別 五十音順)	株式会社奥村組 (大阪府)	鹿島建設株式会社 (東京都)	日本国土開発株式会社 (東京都)
制度導入 に向けて	導入効果の事例 健康管理の面から休息時間確保の重要性を認識 P.5	労使の話し合い 社員組合と協力して制度検討、周知広報 P.12	
フェーズ1 制度導入を 検討する	導入目的 休息確保の意識を定着 P.19	現状把握 所属長裁量制とセットで導入 P.18	経営層のコミットメント 社長直轄プロジェクトで推進 P.20
フェーズ2 制度を 設計する	適用対象 有期雇用労働者を含む全従業員 P.23 時間数の設定 努力義務として9時間を設定 P.27 労働時間管理方法の見直し アラート表示 P.38	適用除外 業務繁忙、災害等 P.32 インターバル確保の手続き 勤怠管理システムから申請 P.35	翌日の取扱い 現場によって朝礼は交替制 P.30 確保できなかった場合の対応 上司が把握し施策を実施 P.37
フェーズ3 制度を導入・ 運用する		社内周知 社員組合と共同で実施 P.45	社内周知 延べ80回の研修と冊子配付 P.45 環境づくり 社内表彰し横展開 P.50
フェーズ4 制度内容・ 運用方法 を見直す			制度内容等の見直し アンケートで効果測定 P.53
事例全文	P.58	P.60	働き方・休み方改善 ポータルサイト 

住宅建設業		専門工事業	
<p>住友林業株式会社 (東京都)</p>	<p>大東建託株式会社 (東京都)</p>	<p>株式会社エナテクス (電気設備工事業)(鳥取県)</p>	<p>奥武建設工業株式会社 (とび・土工事業)(福井県)</p>
	<p>導入効果の事例 労働時間が大幅に短縮 P.5</p> <p>労使の話し合い 従業員がいそいそ働ける職場環境づくり P.12</p>	<p>労使の話し合い 社内業務改善活動による提案 P.12</p>	<p>導入効果の事例 時間外労働が大幅減 P.5</p>
<p>現状把握 担当者間の業務引継ぎ時間を集約 P.18</p> <p>導入目的 社員の心身の負担軽減 P.19</p> <p>経営層のコミットメント 経営トップからメッセージを繰り返し発信 P.20</p>	<p>経営層のコミットメント マネジメントクラス全員が宣言 P.20</p>	<p>現状把握 夜間工事を行う部署と意見交換 P.18</p>	<p>導入目的 総労働時間削減、健康管理推進 P.19</p>
<p>時間数の設定 11時間と設定 P.27</p> <p>翌日の取扱い フレックスタイム制と併用 P.30</p> <p>確保できなかった場合の対応 上司と話し合い働き方を見直す P.37</p> <p>労働時間管理方法の見直し 実労働時間で時間管理 P.38</p>	<p>適用対象 管理職も対象 P.23</p> <p>時間数の設定 勤務実態を踏まえて設定 P.27</p> <p>適用除外 適用除外は設けない P.32</p> <p>インターバル確保の手続き 翌日の出社可能時刻を表示 P.35</p>	<p>適用対象 全従業員を対象 P.23</p> <p>時間数の設定 現状を考慮し9時間と設定 P.27</p> <p>インターバル確保の手続き 上司と直接調整 P.35</p>	<p>翌日の取扱い 翌日は会社都合による休日 P.30</p> <p>適用除外 自然災害等への対応時 P.32</p> <p>確保できなかった場合の対応 翌日は休日扱いとする P.37</p> <p>労働時間管理方法の見直し 勤怠管理をシステム化 P.38</p>
<p>社内周知 制度と仕事の進め方について発信 P.45</p> <p>環境づくり 長時間労働を抑制する仕組みの導入 P.50</p>		<p>環境づくり 健康管理意識の向上 P.50</p>	<p>社内周知 表彰やテレビ放映等を活用 P.45</p> <p>顧客、取引先説明 社長や役員が説明 P.47</p>
<p>制度内容等の見直し 所定外労働時間減少等に寄与 P.53</p>		<p>制度内容等の見直し 制度を運用する中で検討 P.53</p>	
<p>P.62</p>	<p>働き方・休み方改善ポータルサイト</p> 	<p>P.64</p>	<p>働き方・休み方改善ポータルサイト</p> 

事例No. 1

株式会社奥村組

従業員への長時間労働削減の意識付けを目的に、 努力義務として勤務間インターバル制度を導入



所在地	大阪府大阪市	業種	建設業(総合建設業)
設立年	1907年	全従業員数	2,025名(2020年3月末現在)
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	9時間	
	適用対象範囲	全従業員(有期雇用労働者を含む)	
	規定根拠	フレックスタイム制細則(店内勤務用、工事所勤務用)	

1. 制度導入の目的

建設業では、以前から長時間労働が課題となっていました。そこで、働き方改革関連法の審議に合わせて、どのような働き方をすれば長時間労働を抑制できるのか、働き方の見直しとして、フレックスタイム制の導入とあわせ、勤務間インターバル制度についても導入の検討を開始しました。

長時間労働により睡眠時間を確保できないと、心身の健康への影響が大きいことはすでに明らかになっています。長時間労働が一朝一夕に改善されないとしても、健康面を考慮し、最低限必要な休息時間を確保するという意識を定着させるため、当社の働き方改革の取組の中に勤務間インターバルという考え方を盛り込むこととしました。

2. 制度導入にあたって

当社では、店内勤務の就業時刻を8:30~17:15、工事所勤務の就業時刻を8:00~17:00と定めていますが、働き方改革の一環として、まずは内勤者を対象として店内フレックスタイム制を2018年4月に一斉導入、同時に工事所勤務者を対象とする外勤フレックスタイム制の試行を開始しました。店内勤務は10時~15時をコアタイム(固定)としていますが、工事所勤務は8時~12時を標準的なコアタイムと設定し、工事所単位で最大2時間、前後にスライドすることが可能なコアタイムスライド制とし、これらに加え、店内・工事所ともに9時間の勤務間インターバル制度を、努力義務として導入することとしました。

柔軟な働き方を実現するためのフレックスタイム制の導入、労働時間の実態把握のためのPCログデータの取得とあわせて、努力義務という形で勤務間インターバル制度を導入しましたが、義務として会社側から押し付ける形ではなく、従業員自らの休息時間の重要性に対する意識付けの手段として導入したため、比較的スムーズに受け入れられたと考えています。

3. 制度内容

<インターバル時間>

9時間のインターバル時間を努力義務としています。

制度の導入にあたり、従業員の勤務状況の実態を踏まえると、欧州のように11時間のインターバル時間を義務として設定することは難しいと考えました。一方で、長時間労働をいかにして改善していくかを考えた時、インターバル時間の確保は不可欠であることから、インターバルという考え方を理解し、休息時間の確保を前向きに考えて取り組んでくれるよう、まずは努力義務という形で導入しました。

<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>

勤務間インターバル制度とあわせて、フレックスタイム制を導入したことにより、インターバルを確保するために、翌日の始業時刻を遅らせることが可能となっています。

<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)>

二交替、三交替等の交替制の勤務を行う現場では、フレックスタイム制を適用除外としています。勤務間インターバル制度自体は、努力義務であるため適用除外とはしていませんが、交替勤務では、交替の際に引継・報告を行う必要があるため、前日に長時間勤務となってしまう場合には、実質的にインターバル時間を確保することは困難です。また、鉄道や高速道路等、夜間にしか勤務ができない現場や、工期にかなり制約のある現場もあります。そのような場合は、ケースバイケースで対応しています。

<インターバル時間を確保できなかった時>

努力義務として導入していることもあり、制度として特に規定していません。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【従業員への浸透・定着に向けた工夫】

働き方改革関連制度の導入について、社内のポータルサイトや社内報で周知を行うとともに、各支社・支店の部会等でもそれぞれの勤怠の状況を発表することで浸透を図りました。さらに、従業員に勤務間インターバル制度を含めた労務管理について認識してもらうため、勤怠管理システムに工夫を加え、日々の勤務状況を入力して、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までのインターバル時間が9時間未満の場合にはアラートが出る仕組みとし、その状況を上長も共有することとしています。勤務状況は本人の申請となりますが、申請時間の横にPCログも併記し、上司の承認時にも客観的記録として確認できる仕組みとしており、労働時間の適切な把握・管理に努めています。

4. 制度導入の効果

勤怠管理システムによりアラートが出る仕組みとした結果、従業員がそれぞれ、インターバルを意識した働き方をするようになり、結果として総労働時間は減少傾向にあります。

また、働き方改革の各種取組は、どんなに遅くまで仕事をしていても翌日は定時に出勤しなければならないとの固定観念の基となっていた、工事所における朝礼のあり方に変化をもたらしているように思います。以前は、朝礼は全員参加が必須であり、朝礼に参加することで、全員が丸となって工事を進めるということが慣習となっていました。働き方改革による柔軟な働き方の導入や、新型コロナウイルス感染症対策が浸透することにより、そのあり方についても見直しを図る動きが出てきました。ケースバイケースではありますが、朝礼に必ずしも全員が揃わなくても、代替のミーティングや情報共有ツール等を利用して対応するといった変化も実際に出始めています。

「勤務間インターバル」は、「労働時間を減らす」のではなく「休息時間を確保する」との発想の転換、つまり健康管理の側面からも労働時間の削減は重要とのメッセージをより強く従業員に印象づけることにつながり、働き方改革の取組全般に対しても自分事として受け入れ、積極的に対応してもらえるようになったと感じています。

5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス/制度導入に向けて

建設業の業種特性として、災害復旧関連工事や、鉄道や高速道路等に関わる工事で、夜通しで作業しなければならないところや、動かすことのできない最終時点が予め決められているような現場があるのはやむを得ないところですが、従業員の心身の健康を考えた時、業界全体、社会全体として、4週8開所が可能となるような工期の設定に理解をいただけるとありがたいと考えています。

また、建設業において勤務間インターバル制度を普及させるためには、まずは従業員に勤務間インターバルの考え方を理解してもらうことが大切です。いきなり会社からの押し付けで義務化すると、適切な運用が図られない可能性もあるので、社内においても努力義務として導入して、従業員の意識付けを図るというアプローチであれば、理解も得やすいのではないかと考えます。

事例No.2

鹿島建設株式会社

所属長裁量制と努力義務の勤務間インターバル制度により、従業員の健康確保に注力



所在地	東京都港区	業種	建設業(総合建設業)
設立年	1930年(創業1840年)	全従業員数	7,887名(2020年3月末現在)
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期	2018年11月	
	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	社員就業規則	

1. 制度導入の目的

当社では以前から、「現場で突発的な対応が求められる状況が生じた際等に、終業から次の始業までの間に十分な休息が取れず、疲労の回復が図れない」という社員の声がありました。当社がこれまで取り組んできた「鹿島働き方改革」では、現業部門の働き方改革を優先的に検討してきましたが、2018年度からは現業部門に限らず、全社員の働き方改革の取組を進めることになりました。社員の働き方改革では、意識改革、生産性向上、働きがいの向上とともに、社員一人ひとりが活力を持って働ける職場環境の整備が重要であると考え、そのためには柔軟な働き方を実現するための制度導入が必要であると考えました。このため、「鹿島働き方改革」において導入した人事諸制度は、繁忙な現場において、より柔軟な勤務を可能とすることはもとより、育児や介護等と仕事の両立をやすくすることを目指しました。前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定の休息時間を設けて十分な睡眠時間を確保するという、勤務間インターバル制度を導入したのも、疲労の蓄積を防ぎ、社員の健康障害の防止につなげることを目的としています。このように、長時間労働の削減によって心身の負担軽減を図るため、2018年11月から一連の人事諸制度を拡充しました。

2. 制度導入にあたって

柔軟な働き方を実現するためにまず検討したのが、フレックスタイム制と勤務間インターバル制度のセット導入です。しかしながら、フレックスタイム制は始・終業時刻を本人の自主的な決定に委ねることとなるため、コアタイム以外の時間帯で、朝礼や打合せのために出勤を命じることができず、セット導入した場合に、業務遂行に与える影響が大きいため懸念されました。建設業の現場では、毎朝、作業開始前に、社員と作業員の方たちが、その日一日の段取りや手順等を皆で確認する朝礼を行っています。社員が、前の日に準備等で終業時刻が遅くなった場合、勤務間インターバル制度により、翌日の始業時刻に出勤ができず、また、フレックスタイム制があるため、会社は出勤を命じることができなくなれば、現場の作業員に指示が出せず、現場が動かなくなってしまうおそれがあるため、セットでの導入は難しいと考えました。

このため、所属長の裁量により、始業時刻を遅くしたり、終業時刻を前倒しにすることを可能とする「所属長裁量制」※と勤務間インターバル制度と一緒に導入する形であれば、そのような影響も回避できると考え、これら2つの制度を併せて導入することとしました。勤務間インターバル制度については、現時点では義務化はせず、インターバル時間の取得は社員の任意、または所属長からの指示による形で運用しています。

なお、フレックスタイム制については、管理部門の特定の部署や、育児・介護等の事由のある、一部の社員に対しては既に導入しています。

制度導入の検討にあたっては、厚生労働省の「労働時間等見直しガイドライン」等の情報を参考にしました。

※所属長裁量制：所属長(工事事務所：所長、管理部門：ライン長等)の判断により、始業時刻(8:30)後の出社、終業時刻(17:30)前の退社を認める制度であり、所属長の指示により勤務時間が短縮される場合には、1カ月の総労働時間数が当該月の所定労働時間数を下回らない限り給料の減額はしない。

3. 制度内容

<インターバル時間>

勤務の状況を踏まえ、少なくとも9時間としています。社員が申し出た場合において、または申し出がなくとも所属長が必要と判断した場合においてはその指示により、社員が自ら申請して取得する形で運用しています。

<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>

勤怠管理システムを用いて前日の終業時刻を入力する際に、インターバル時間を確保できるように「始業時刻を何時間か遅らせる」という形で申請します。インターバル時間を取得するために、規定の始業時刻より遅い時間に出勤しても遅刻扱いとはならず、休憩時間中の勤務は免除されます。

なお、前日の終業時刻が遅くなり、インターバル時間の確保により翌日の始業時刻がずれ込む場合で、その日に休暇を取得する場合は、暦日(0時~24時)で休暇を与えられないため1日単位の年次有給休暇ではなく、その日の終業時刻まで、時間単位の年次有給休暇を取得する形としています(時間単位の年次有給休暇は40時間/年まで取得可能)。

<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)>

業務繁忙、災害、その他やむを得ない事情がある場合、適用除外としています。

<インターバル時間を確保できなかった時>

当社では、勤務間インターバル制度を義務化していないため、インターバル時間を確保できなかった場合の対応について規定していませんが、所属長裁量制を活用して始業時刻を遅くしたり終業時刻を早める等、状況を見て適宜必要な施策を講じています。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【社員組合との共同による制度の周知広報】

当社では、インターバル時間の取得を自主的に申請する形で制度を運用していることから、まずは社員に制度を周知することが重要であると認識しています。2018年に働き方改革関連の各種制度を導入した際には、社員組合と共同で周知広報に努め、社内報や社員組合の広報誌においても制度の紹介と活用を折に触れてPRしています。また、社内イントラの「鹿島働き方改革サイト」に、勤務間インターバル制度をはじめとする各種制度について掲載しています。

4. 制度導入の効果

働き方改革関連制度の導入により、総労働時間の削減に一定の効果は出ていると感じています。同時期に複数の制度を導入したため、勤務間インターバル制度単独での導入効果を計ることは難しいですが、目的は休憩時間を確保して健康障害を防止することにあり、その観点では有用であると考えています。社員からの反応も概ね良好です。各種制度の利用状況を見ると、勤務間インターバル制度についても、毎月増減はありますが一定数の申請・利用があるため、社員の間での周知もある程度進んでいると考えています。

5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス/制度導入に向けて

建設業界では、長時間労働が大きな問題となっており、業界として、お客様に適正工期への理解を求めています。国の事業では、近年は週休2日を前提とした発注となっていますが、業界全体で見ると、まだ土曜日の作業を前提とした発注も多い状況です。建設業における働き方改革の推進においては、お客様の理解が不可欠ですが、私達自身もできるところから工夫して時短を進めることが必要であると考えています。

二つの制度の目的は、社員の休憩時間を確保し、心身の健康を維持することです。そのため、制度をできるだけ柔軟に運用することで、実際に利用した社員からの口コミ等を通じて、二の足を踏んでいた社員にも利用が拡がり、多くの社員から支持されることを目指し、使い勝手の良い形を維持・拡張したいと考えます。

事例No.3

住友林業株式会社

生産性を評価する仕組みの導入により、 従業員の働き方が大幅に効率化



所在地	東京都千代田区	業種	建設業(住宅・建築事業、木材建材事業等)
設立年	1948年	全従業員数	5,980名(2020年3月末時点)
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期	2017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	社員就業規則	

1. 制度導入の目的

当社グループでは住宅建築事業のほか、木材建材事業、資源環境事業、海外住宅不動産事業、生活サービス事業等、多様な事業を展開しています。住宅建築事業では、業務繁忙や担当者ごとの業務時間帯の違い等による長時間労働が課題となっていました。住宅建築事業では、大きく分けて、営業、設計、生産(工事)、事務、インテリア等の担当に分かれています。営業担当者がお客様と打ち合わせた内容を設計担当者等に引き継ぎ、その後設計担当者らと作業や内容確認を進めていくため、結果として長時間労働となってしまう傾向がありました。このため、まずは住宅建築部門の営業、設計及び生産担当者等[※]を対象としてコアタイムを10時~16時としたフレックスタイム制を導入し、担当者間の業務引継ぎや社内の打合せは原則としてコアタイムの時間帯に実施するとともに、各自の勤務時間帯に合わせて始業時刻・終業時刻を調整できるようにしました。あわせて、働き過ぎを防止するため、2017年4月に全社でインターバル制度を導入しました。

[※]そのほか、育児・介護等の事由により会社が認めた従業員も対象(2021年1月よりコアタイムを11時~15時に変更し、管理監督者等を除く全社にフレックスタイム制を適用)

2. 制度導入にあたって

より効率的かつ柔軟に勤務することを目的としてフレックスタイム制を導入しましたが、深夜労働を完全に無くすことは難しいため、従業員の心身の負担軽減を目的として、あわせてインターバル制度を導入することにしました。また、勤務間インターバル制度は全従業員を対象とすることで、フレックスタイム制が適用されていない従業員についても、前の晩に深夜まで勤務した場合に、インターバル時間を確保するために、始業時刻を後ろ倒しにすることができるようにしました。

3. 制度内容

<インターバル時間>

一定の休息時間の確保を目的として、厚生労働省の資料等を参考に11時間としました。

<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の適用者であれば、フレックスタイムの間であれば、インターバル時間を確保した上で始業時刻を自ら設定することが可能です。また、インターバル時間を確保するために始業時刻がコアタイム内となる場合には、そのコアタイム内の時間は勤務したものと取り扱っています。

フレックスタイム制が適用されていない場合に、インターバル時間を確保するために翌日の勤務開始時刻より始業時刻が遅くなってしまう場合には、その時間は勤務したものと取り扱っています。

<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)>

特に設定していません。

<インターバル時間を確保できなかった時>

現状では、インターバル時間を確保できないケースも想定されるため、制度導入時には罰則は設けませんでした。そのため、前日の終業時刻から11時間のインターバルが確保できない時刻に翌朝始業した場合、勤怠システム上で本人と上司にアラートが表示されるようにしており、本人と上司で勤務の状況を話し合い、働き方を見直す機会としています。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【生産性を評価する評価制度の導入】

当社では以前、多くの従業員に事業場外労働のみなし労働時間制や裁量労働制を適用していましたが、フレックスタイム制を導入するタイミングで、管理監督者や研究職(裁量労働制適用)を除く全従業員を実労働時間での管理に変更すると同時に、長時間労働を抑制するため、生産性評価制度を導入し、生産性を向上させ、短時間で成果を出す働き方を評価する仕組みを導入しました。生産性評価制度により生産性を向上させる意識が高まり、個人や組織で取り組みを進めたことにより、所定外労働時間は大幅に減少してきています。

【長時間労働を抑制する仕組みの導入】

勤務間インターバル制度については、インターバル時間が確保できなかった場合にアラートが表示されますが、それ以外にも、PCは20:30(現在は時差出勤を推奨しているため暫定的に21時)に強制的にシャットダウンする仕組みを導入し、どうしても残業が必要な場合には、事前に上司に解除申請をする仕組みとしています。翌朝は7時にならないと電源が入らない仕組みとし、深夜、早朝の勤務を禁止しています。また、残業の申請についても、月の法定外労働時間が一定水準を上回ると、申請機能が凍結し、上司が解除しない限り申請できなくなります。

4. 制度導入の効果

勤務間インターバル制度導入のタイミングで、フレックスタイム制等、複数の制度・取組を導入しているため、制度単独での評価はできませんが、各種の制度を導入したことにより、従業員の健康増進及び生産性向上に寄与していると実感しています。所定外労働時間も減少しており、従業員が各自の業務スケジュールをしっかりと行い、生産性向上を意識して働くようになりました。

5. 今後の課題

建設業では、建設業法等により、技術者の専任や常駐の要件などがあるため、長時間労働の改善と生産性向上に向けた取組が現状の延長線上では難しい面もあります。勤務間インターバル制の導入は、長時間労働改善の仕組みの一つであって、それだけですべてが解決できるわけではありません。DXやAI等、新しい技術を積極的に活用することも含め、業務改革に取り組み、生産性向上を通じて、働きやすくやりがいのある魅力ある職場づくりを進めていきたいと考えています。

事例No.4

株式会社エナテクス

社員がいつも健康で、いきいき元気に、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています

所在地	鳥取県倉吉市	業種	建設業(電気設備工事業)
設立年	1989年	全従業員数	40名(2020年9月末時点)
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期	2019年1月	
	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

地方にある比較的小規模な電気設備工事会社である当社は、技術者の確保は常に課題となっています。そのため、従業員の声に耳を傾け、従業員みんながいきいきと集う、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

当社では、TQM活動(Total Quality Management、総合品質管理)という社内業務改善活動を、全従業員がチームに所属して行っています。勤務間インターバル制度は、このTQM活動の中で、夜間業務を行うことの多い工事課のチームからの提案を受け、2018年11月ごろから検討を始めました。電気設備工事業という業種柄、道路、空港等公共交通インフラ系の工事を受注することも少なくなく、まれに夜間作業もあります。これまで夜間業務の翌日の業務については特段の定めがなく、部署ごとの判断で対応していましたが、ルール化することで、翌日の休息時間を確保することができ、長時間労働の抑止、また労働安全の向上につながるのと考えから、2019年1月に就業規則を改定する形で勤務間インターバル制度を導入しました。

2. 制度導入にあたって

制度導入にあたっては、就業規則の中で、勤務間インターバル制度をどう規定するのか、具体的にどのように運用するのか、情報に乏しく制度化に苦慮していました。そのような背景の中、助成金を活用し、外部の専門機関からひな型を提供いただくなどのサポートを受ける等、制度化への作業を一つひとつ進めて行きました。また、実際に夜間作業を行う部署と総務部とで意見交換会を実施し、現状について現場の声を吸い上げ、ルールに反映させました。勤務間インターバル制度は、社員にとってはプラスになる取組であったため、導入にあたっては現場からは好感を持って受け止められました。

導入時は、月一回の全社員ミーティングで制度説明を2回行いました。また、夜間作業を行う現場がある場合は、事前に総務部にも情報共有をし、短時間で作業を終了させられるよう増員するなど、人員配置に配慮しています。

3. 制度内容

<インターバル時間>

実際に休息時間の確保ができるかどうか勤務間インターバル制度を導入する上で一番重要だと考えています。インターバル時間については、技術者の人数に限られることから、9時間であれば何とか運用していけそうだが、11時間では会社の負担も大きく厳しいと考え、まずは9時間から始めようと考えました。

対象労働者は、当初は夜間業務が発生する可能性がある工事施工部門のみに適用を考えていましたが、意識を社内に浸透させるためにも、導入するのであれば全従業員を対象にした方がよいと考え、最終的に全従業員を対象としました。

<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>

労働時間管理は、グループで勤怠管理を行うグループウェアを導入しています。総務部および部署の上司が勤務時間をモニタリングすることが可能となっています。残業は申告制で、事前に部門長の許可を取得してから残業をしているため、労務管理はしっかり行っています。

勤務間インターバル制度の運用自体は部署ごとで行っており、道路工事等で深夜にまで業務が及んだ場合、当社はお互いの顔が見える規模なので、上司の施工管理者と現場担当者間で、直接話して翌日の始業時刻を遅らせています。

勤務間インターバル制度を導入したことで、9時間のインターバルが必要であるとの現場の意識は定着してきたと感じています。制度化することで休息をとる習慣ができたことが制度を導入したメリットだと思います。

インターバル制度の適用例は、昨年度は年間3日程度、今年度は年間10日程度で、翌日の始業時刻を遅らせることで対応しています。導入後、これまでのところ夜間作業を伴う工事はそれほど多くはありません。今のところは特に運用上の問題はありますが、これから適用例が増えれば、施工管理者のサポートなど人の配置の運用をどう工夫していくのか、今後の課題と考えています。

<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)>

就業規則では、「災害または、その他避けることができない場合は、その限りではない。」と規定し、地震、台風等の災害時やお客様からのやむを得ない要請がある場合は適用除外としています。

4. 制度導入の効果

制度を導入してまだ2年なので、効果はこれからと思いますが、勤務間インターバルを制度化することで9時間の休息時間をとらなければいけないということ自体が定着し、従業員一人ひとりの健康管理の意識が向上したと感じています。従業員の健康維持、十分な睡眠の確保による作業効率の向上を図り、長時間労働による労働災害が起きないようにするため、引き続き勤務間インターバルによる休息時間の確保に努めたいと思っています。

当社は、健康経営にも取り組み、2017年から4年間連続で健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定を受けています。創業以来、新卒の現場職の離職率「ゼロ」を継続しており、社員を大事にしている会社という認識を深めて、地域での存在感を高めていきたいと考えています。

中小企業は従業員が限られており、繁忙期等、すべての状況で休息時間の確保に対応することが難しい場面が出てくると思います。長時間労働に危機感はみな持っているので、業界全体での風土づくりが大切だと思います。





5

参考情報



勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 委員名簿

検討委員会

	氏名(敬称略・五十音順)	所属(2021年3月末現在)
座長	今野 浩一郎	学習院大学経済学部 名誉教授
委員	大久保 暁子	日本労働組合総連合会 総合政策推進局 労働条件局局长
	黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院 教授
	佐藤 道子	パリティ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士
	高橋 正也	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター センター長
	永島 寛之	株式会社ニトリホールディングス 組織開発室 室長
	宮崎 仁雄	サッポロビール株式会社 人事部 労政グループリーダー

検討部会

	氏名(敬称略・五十音順)	所属(2021年3月末現在)
座長	今野 浩一郎	学習院大学経済学部 名誉教授
委員	青木 富三雄	一般社団法人住宅生産団体連合会 環境・安全部長
	佐藤 隆彦	一般社団法人建設産業専門団体連合会 企画委員会委員 (株式会社ヤマコン 代表取締役社長) (一般社団法人全国コンクリート圧送事業団体連合会 副会長/経営委員長)
	塩入 徹弥	一般社団法人日本建設業連合会 労働委員会 職場環境部会長 (大成建設株式会社 管理本部 人事部部長)
	竹内 裕	鹿島建設株式会社 人事部審査グループ長 (一般社団法人日本建設業連合会 労働委員会 職場環境部会委員)
	中野 裕	日本建設産業職員労働組合協議会 副議長 兼 政策企画局長
	古田 宏昌	一般社団法人全国建設業協会 労働部長
	堀川 祐三子	株式会社奥村組 管理本部ダイバーシティ推進部長 (一般社団法人全国建設業協会)

事務局

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 製品安全・環境本部

[建設業版]

勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

— 職場の健康確保と生産性向上をめざして —

2021年3月発行

企画・制作 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 製品安全・環境本部
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1
TEL 03-5288-6582

お問い合わせ先 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課
TEL 03-5253-1111

※本マニュアルの無断転用、無断複製を禁じます。

