

勤務間インターバル制度について

2017年7月
KDDI株式会社

導入の背景・経緯

- **2000年10月** **KDDI(株)発足**
通信設備の運用保守部門
輪番・交代勤務（夜勤・宿泊）における「連続勤務」の禁止

- **2012年10月** **「裁量労働制」導入**
裁量労働適用社員を対象としたインターバル制度
時間管理の対象外となることによる、働き過ぎの防止

- **2015年 3月** **春闘における合意**
 - ① 勤務間インターバル制度の全社員への拡大
 - ② 健康管理のためのインターバル指標の導入（新設）※いずれも、2015年7月から運用開始

- **2017年 4月** **制度変更**
健康管理のためのインターバル指標の運用基準変更

導入の背景・経緯

◆ 全社導入時の考え方

一部の社員だけでなく、すべての非管理職社員が、これまで以上に、長時間労働の抑制、心身の疲労回復、健康維持などに留意しつつ、より生産性の高い働き方を意識できるよう、「最低8時間のインターバル確保」を規則化 【就業規則】

同時に、健康管理の新たな指標として「インターバル11時間を確保できている日数」を追加設定して、管理職を含むすべての社員の日常的な健康チェックを強化 【安全衛生管理規程】

インターバル時間の根拠／考え方

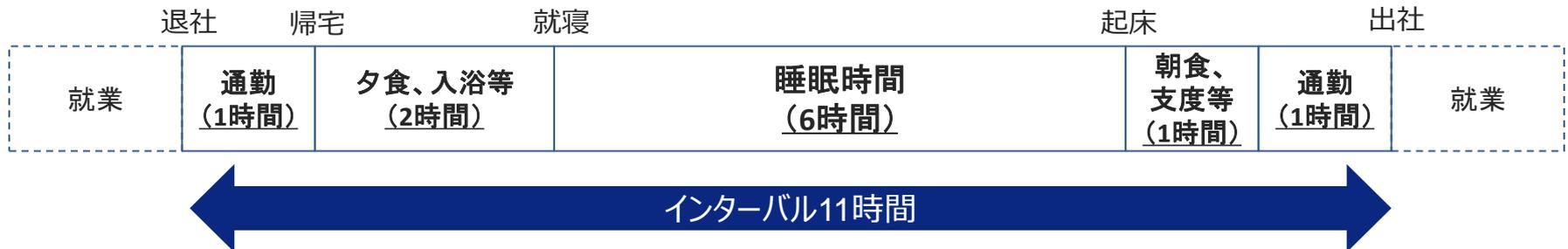
1. インターバル 8時間

- 1) 当社の交代勤務（当時：8時間×3交代）における連続勤務の禁止
- 2) 『自動車運転者の労働時間等の改善のための基準』（平成元年2月9日労働省告示第7号）
トラック、バス、タクシー等の自動車運転者については、労働省告示により「勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えること」が明記される

2. インターバル 11時間

1) 一般的な生活時間に基づく考え方

- ・睡眠時間：最低6時間
- ・通勤時間：片道1時間×往復＝2時間
- ・その他生活時間（食事、入浴、身支度等）：朝1時間＋夜2時間＝3時間



インターバル時間の根拠／考え方

2) 公的な指標等に基づく考え方

①総務省『社会生活基本調査－生活時間に関する結果（平成23年）』

- 1) 睡眠や食事などの「1次活動時間」の週平均時間は、1日あたり9時間54分
- 2) 通勤時間の週平均は、1日あたり1時間10分

⇒ 労働時間以外の生活時間は「**11時間**」（9時間54分+1時間10分＝11時間4分）

②厚労省『脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について』

『時間外労働時間数と脳・心臓疾患発症の因果関係について』

『過労死等防止対策推進法』（平成26年11月1日）

<業務と発症との関連性が高い>

脳・心臓疾患発症前の1ヶ月間 = 時間外労働時間数が概ね100時間超

脳・心臓疾患発症前の2ヶ月間、または6ヶ月間 = 時間外労働時間数が概ね 80時間超

「過労死ライン」とされる
時間外労働 80時間は
1ヶ月20日稼働とした場合
4時間/日の時間外労働

⇒ 1日あたり12時間労働
8時間（法定労働時間）
+ 4時間（時間外労働）

⇒ 1日の休息时间として
12時間の確保が
健康の観点から望ましい



上記①、②を併せて考えると、「**11時間**」は必要

制度概要

就業規則

◆勤務時間としてのインターバル（義務）

◆対象者： 非管理職
（契約社員、嘱託等含む）

◆内 容：

- ・時間外労働を含む当日の勤務終了時刻から、次の勤務開始時刻までに**最低8時間**のインターバルを設ける
- ・裁量労働制社員は、当日の労働時間が**13.5時間※**を超えた場合に適用

※ 所定就業時間7.5時間 + 36協定で定める1日残業時間の上限6時間
= 合計13.5時間を基準

安全衛生管理規程

◆健康管理指標としてのインターバル（指標）

◆対象者： 全社員
（管理職、裁量労働、契約社員、嘱託等含む）

◆内 容：

- ・インターバル**11時間未満の日数が、月5日以上**ある社員を健康チェック対象
- ・必要により産業医の面談を行う

（流れ）

- ・対象社員の抽出（勤務データ）
- ・問診票によるセルフチェック実施
- ・産業医/安全衛生担当による確認
- ・必要に応じて産業医面談の実施

制度概要

◆インターバル適用手続き

就業規則における「インターバル8時間」の確保については、手続き等は必要ない。

◆インターバル時間の確認

インターバル8時間が確保されているかどうかの確認は、「勤務管理システム」において行う。社員個人および、上司はシステム上で、以下の確認を行うことができる。

- 1) 暫定値：** 会社の業務用PCの、前日ログオフ～当日ログオンまでの間隔を、インターバル時間の「暫定値（目安）」として、当日正午にシステム表示
⇒ 社員、上司はいったん、この時間により前日の勤務との間隔を把握できる
- 2) 確定値：** 時間外労働の日次申請・上長承認（システムにて実施）の後、当該時間によってインターバル時間を確定する
⇒ 最終的には申請された時間によって、インターバル確保の結果が確定

制度概要

◆適用除外

業務の緊急性、継続性など、特別な事由がある場合は、所属長の承認によりインターバル8時間未満とすることがある。

ただし、インターバル8時間未満で始業した場合はその当日または、翌日が営業日である場合は翌日において、必ず「健康配慮措置」を講ずる。

1) 適用除外

システム障害対応、翌日の顧客提案の準備、重要な会議資料の作成、大規模な集客イベントの実施、など

2) 健康配慮措置

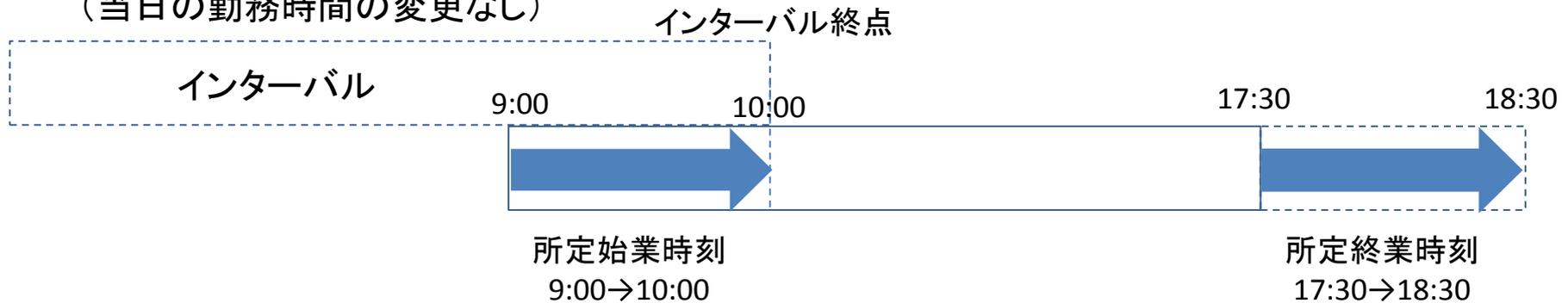
- ・具体的な内容は各部署にて、業務の状況を見ながら適宜、判断し行う。
例) 当日の終業時刻を早めた上で、翌日の始業時刻を遅らせる、など

制度概要

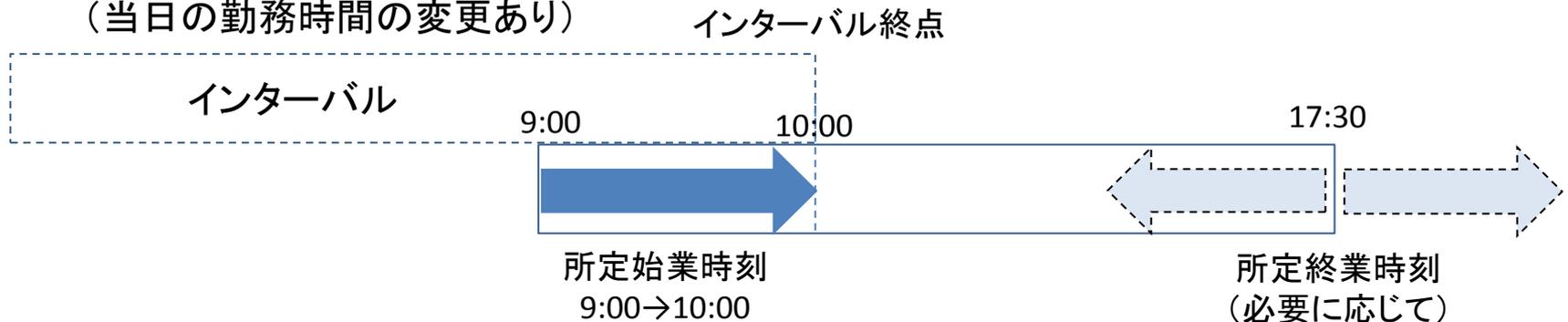
◆翌日の所定就業時間と重なる場合

インターバル時間が翌日の所定就業時間に重なる場合は、インターバルの確保を優先することとし、当該日の始業時刻、就業時間を変更する。ただし、当月の所定就業時間は変更しない。

【1】 所定勤務時間の繰り下げ (当日の勤務時間の変更なし)



【2】 変形労働の活用 (当日の勤務時間の変更あり)



導入後の流れと評価・課題

◆導入後の流れ

2015年7月 就業規則の改定、安全衛生管理規程の改定、全社周知

2015年9月 勤務管理システム改修＝インターバル時間のシステム確認が可能に

2015年12月 全社員へのeラーニング学習実施

2016年1月 違反者・上司への個別アラート発出開始

◆評価・課題等

- ・導入前は、一部で否定的な意見もあり、導入による混乱も危惧されたが、導入は想定以上にスムーズに実施され、業務への目立った影響等は確認されていない。
- ・制度の性格上、インターバル確保の可否確認などは全て、「事後」にならざるを得ないため、実際の運用においては社員・上司への継続した啓発活動が重要。
- ・インターバル確保自体は目的ではなく、他の勤務制度との相乗効果を期待。
また、断続的勤務にならざるを得ない社員への例外適用なども整備が必要。

Designing The Future

