

インターバル制度導入企業 一覧表

事業場名	導入の目的	労使話合いの 機会の設定	対象となる 職種	インターバル 時間数	インターバル 実施時の 企業内手続	適用除外	労働時間 管理方法	休息時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	守れなかった 場合の措置な ど	規定
A社	社員一人一人 が健康で生き 生きしたと活 躍できる会社 を目指すこと。	・半年から1年 間の労使協議 を経て制度導 入を開始 ・制度導入に 当たり、勤怠 システム(勤務 表)の改修を 実施	全社員	・8時間(義務) ・10時間(努力 義務)			・web上の勤 怠管理 ・22時を過ぎ ると、社員のPC 画面にアラート を表示	・本人と上司 にメールで警 告の上、1週間 以内に代休、 有休等の取得 若しくは開始 時刻の調整 (月間)	・改善措置が 1週間以内に できなかった 場合は「改善 報告書」を提 出 ・安全衛生委 員会で状況を 報告	・就業規則に 明記
B社	1970年代から 「深夜業務に おける翌日出 社時間調整」 として導入		管理職を除く 全組合員	・12時間(本 社・営業) ・10時間(研究 所) ・9時間半~11 時間半(工場)	・当日15時ま でに勤務終了 時間と翌日の 出社時間を労 働組合に通知 し協議を行う。		・IDカードによ るタイムログ (自動計算)	12時間以上の インターバル 時間をとった 場合、標準労 働時間の9時 以降の出社と なっても、9時 からの出社時 間までの時間 は勤務とみな す。	特になし(原則 出社調整時間 前の勤務を認 めてない。但し 業務特性を踏 まえ協議の 上、認める場 合はある)	事業所毎に労 使で締結して いる時間外勤 務協定書に記 載
C社	健康を意識し て、より生産性 の高い働き方 の追求	・2012年から 裁量労働に導 入 ・2015年3月 春闘における 合意を経て、 2015年7月か ら全社員へ拡 大	・8時間は、管 理職を除く全 社員 ・11時間は、全 社員	・8時間(義務) ・11時間(健康 管理指標)	手続等は必要 なし	・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 ることができる。	・労働時間は 自己申告だ であるがパソ コンのログで 確認 ・違反者には 警告メールを 出していく。	・インターバル の確保を優先 することとし 、当該日の始 終業時刻、就 業時間を変更 する	8時間につい ては、ペナル ティーは無い が(服務規律 全体の一部)、 11時間につ いては、健康 管理の対象と なる	・就業規則に8 時間のイン ターバルを規 定(全非管理 職が対象) ・健康管理指 標は、安全衛 生規定に規定 (全従業員が 対象)

インターバル制度導入企業 一覧表

事業場名	導入の目的	労使話合いの 機会の設定	対象となる 職種	インターバル 時間数	インターバル 実施時の 企業内手続	適用除外	労働時間 管理方法	休息時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	守れなかった 場合の措置な ど	規定
D社	・組合側からの要求により導入を検討 ・今後の人材確保の観点から制度を導入	・以前から労使間で長時間労働の解消に努めており、その効果としてインターバル時間が可能となったもの。 ・導入前に標準作業に合わせて作業の効率化を追求した人員配置を行った。	管理職を除く全社員(パートも含む)	・11時間		年末年始(12月30日~1日1日)を適用除外として規定	・磁気方式のタイムカード ・1週間に1度、人事部でチェック	・特になし(99%以上守られているため)	・守れなかった場合の運用規定はなし	・労使協定
E社	きちんとした労務管理が行われている働きやすい職場であることをアピールし、今後の求人、人材確保につなげる	外部の労働組合にしっかりチェックして頂き、実効的に機能していることを担保	全社員	・9時間(義務) ・11時間(健康管理指標)			社員証と一体としたICカードを導入しクラウドで管理	・特になし(9時間のインターバルが確保されているため)	11時間未満となる日が月のうち11日以上となった場合には、個別に健康指導を実施	就業規則に明記するとともに、外部労働組合と労働協約を締結
F社	健康管理、医療の安全管理を踏まえた労働環境の改善		変則交代勤務を行っている方全員	11時間			タイムカードリーダーまたはパソコンから勤怠管理システムへの入力	人員確保などによりインターバル時間が確保されている	なし(制度がほぼ完璧に遵守されていて違反が生じていないため)	勤務計画表作成基準の中にある「勤務間隔をあける規則」

インターバル制度導入企業 一覧表

事業場名	導入の目的	労使話合いの 機会の設定	対象となる 職種	インターバル 時間数	インターバル 実施時の 企業内手続	適用除外	労働時間 管理方法	休息時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	守れなかった 場合の措置な ど	規定
G社	健康確保、長 時間労働の是 正、生産性向 上への期待	・2016年8月か ら5か月間の 試行期間の実 施 ・顧客に対して 制度を説明し 制度導入に向 けた理解の促 進	全社員	11時間	深夜残業申請 とインターバル 制度の申請が 連動する形式 で処理	月3回までの 適用除外のほ か年間6回を 限度とし、月5 回までの適用 除外(客先で システム障害 が生じる可能 性があるた め)	自己申告及 び、パソコンの ログで確認	インターバル 時間を確保す るため始業時 刻をずらす	特になし	・就業規則に 根拠を規定 ・労使協定で 詳細を締結
H社	経営トップの 意思表示	・2014年3月か ら労使協議を 開始	全従業員	11時間			システム管理 により、従業 員のシフトを 把握し、11時 間が確保され ていない場合 はシフト変更 を行う	特段の措置な し	特段の措置な し	労使協定 近く社内規定 化

※これまでの検討会資料及び勤務間インターバル導入事例集を基に作成