

勤務間インターバル制度を導入している民間企業の例（一覧表）

事業場名 (業種、従業員数)	ステップ1 関連			ステップ2 関連						ステップ5 関連
	導入の目的	労使話合いの 機会の 設定	対象者 (職種、 職階)	インターバル 時間数	休息時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	適用除外	労働時間 管理方法	勤務間イン ターバル制度 実施当日の手 続	守れなかった 場合の措置な ど	規定の整備
A社 製造業 約30名	従業員満足度 向上に向けた 取組	・2017年から 導入を検討 ・2018年3月 より導入	全員	9時間	特になし (9時間のイン ターバルが 確保されてい るため)		クラウド型の 勤怠管理シス テムの導入を 検討中		インターバル 時間の確保が 不可能な場合 は、事前に代 表取締役役に 伝える	就業規則に規 定
B社 製造業 約3,100名	健康を維持し つつ、リフレ ッシュしなが ら業務に打ち 込んでもら うためのセー フティーネッ ト	・2013年に労 働組合から申 し入れ ・2014年5月 に労使合意 ・2014年10月 より事業所ご とに順次導入	全組合員	8時間を最低 ラインとして 労働組合と合 意（事業所に よって異なる がおおむね9 ～10時間。本 社では10時 間）			自己申告制で 管理し、IC カードの打刻 から勤務時間 をチェック	手続等は必要 なし	事前または事 後に会社と労 働組合とで話 し合い、その 都度対策を実 施	時間外・休日 労働に関する 協定届に記載
C社 製造業 約5,000人	・休息を確実 に取得できる 環境を整備す ることで、恒 常的な長時間 勤務や不規則 な勤務体系の 改善を目指す 。 ・また、ワー ク・ライフ・ バランス推進 の具体策とす る。	・2016年8月 から労使協議 を開始 ・2017年9月 より試行運用 ・2018年2月 より導入	全従業員	11時間	インターバル 時間を確保す るため、勤務 時間を繰り下 げる（リー ダーに事前報 告）		勤務入力シス テム		確保できない 場合が5回/月 以上の場合、 リーダー面談 等を実施する	労使話し合い で試行中（未 整備）
D社 製造業 約2.2万人	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）	インターバル 時間をとった 場合、標準労 働時間の9時 以降の当社と 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。		IDカードによ るタイムログ （自動計算）	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。	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
E社 製造業 約4万人	働き方改革の 環境づくり等	・2014年から 労使協議 ・2017年8月 から試行	フレックスタ イム、裁量労 働適業者及び 前記以外の時 間管理者	10時間	翌日の始業時 間が所定始業 時間を割り込 む場合は、翌 日の所定始業 時間前までに 届出を行う				インターバル 時間の確保が 不可能な場合 は、事前又は 事後に届出を 行う	労使話し合い で試行中（未 整備）

事業場名 (業種、従業員数)	ステップ1関連		ステップ2関連							ステップ5関連
	導入の目的	労使話し合いの 機会の 設定	対象者 (職種、 職階)	インターバル 時間数	休息時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	適用除外	労働時間 管理方法	勤務間イン ターバル制度 実施当日の手 続	守れなかった 場合の措置な ど	規定の整備
F社 情報通信業 約20名	労働環境の改善	・2017年から導入を検討 ・2018年2月より導入	全社員	11時間	翌日の始業時刻を繰り下げ、勤務時間が短くなる場合も給与支払い対象とする		勤怠管理システム	手続等は必要なし	特になし	就業規則に規定
G社 情報通信業 約90名	長時間労働の是正	・2017年1月から導入を検討 ・2017年3月より導入	全社員	11時間	フレックスタイム制と組み合わせて始業時刻を繰り下げる	会議出席等、事由がある場合は所属長の判断により適用除外とする			特段の措置なし	就業規則に規定
H社 情報通信業 約430名	長時間労働改善の取組を後押しする	2017年4月より試験的に導入	全組合員	11時間	始業時刻を繰り下げる	緊急の場合や繁忙期は適用除外とする	社員自身が出勤退勤を入力するweb勤怠システムで把握	手続等は必要なし	特段の措置は設けない予定	労使話し合いで試行中（未整備）
I社 情報通信業 約900名	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	インターバル時間を確保するため始業時刻をずらす	月3回までの適用除外のほかに年間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	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	特になし	・就業規則に根拠を規定 ・労使協定で詳細を締結
J社 情報通信業 約3.1万人	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）	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	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。	手続等は必要なし	8時間については、ペナルティーは無いが（勤務規律全体の一部）、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）
K社 サービス業 約2,200名	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）	・特になし（9時間のインターバルが確保されているため）		社員証と一体としたICカードを導入しクラウドで管理		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
L社 サービス業 約1万人	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	特段の措置なし		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	労使協定 近く社内規定化

事業場名 (業種、従業員数)	ステップ1関連		ステップ2関連						ステップ6関連	
	導入の目的	労使話し合いの 機会の 設定	対象者 (職種、 職階)	インター バル 時間数	休憩時間が翌 日の勤務時間 に及ぶ場合	適用除外	労働時間 管理方法	勤務間イン ターバル制度 実施当日の手 続	守れなかった 場合の措置な ど	規定の整備
M社 卸売業、小売 業 約1,300名	社員一人一人が健康で生き生きとした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)	・本人と上司にメールで警告の上、1週間以内で代休、有休等の取得若しくは開始時刻の調整(月間)		・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		・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
N社 卸売業、小売 業 約2,000名	・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	特になし(99%以上守られているため)	年末年始(12月30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		・守れなかった場合の運用規定はなし	労使協定
O社 卸売業 約1,400名	・従業員の健康管理 ・勤務時間と自分の時間との「オンとオフ」の切り替えの促進を図る	・2010年10月より導入 ・2017年4月よりインターバル時間を10時間から11時間に延長	全員	11時間					翌日は所定内の時間で退勤できるように業務を調整	就業規則に規定
P社 小売業 約3万人	従業員の健康増進	・2016年の春闘をきっかけに協議を開始 ・2017年8月より導入	管理職を除く全従業員(パートも含む)	10時間			・タイムカードのログデータで把握 ・勤務シフトをシステムに登録する際、インターバル時間が10時間未満の場合は警告が出る		・部署の上長宛に警告メールを自動配信 ・確保できなかった理由を人事労務部に報告	就業規則の補足資料(勤怠マニュアル)に明記
Q社 金融業 約2,200名	長時間労働にならない企業文化を組織全体に植え付けつつ、健康管理への意識を高める	2016年8月より導入	全従業員	11時間	フレックスタイム制を活用し、従業員が自由に勤務時間を設定		パソコンのログイン・ログアウトの時間で管理	勤務時間をシステムに登録	特になし	就業規則のフレックスタイム制規程の中に規定
R社 医療・福祉業 約80名	世界を基準にして働き方を変えていく	・2017年4月より介護職を対象に導入 ・2018年4月より対象を全職員に拡大し、インターバル時間を11時間から12時間に延長	全職員	12時間	始業時刻を繰り下げるか、特別休暇・年次有給休暇で休暇扱いとする				翌日の休憩時間を1時間プラスして2時間とする	就業規則に規定
S社 医療・福祉業 約1,400名	・看護師の健康のため ・疲労などによる不慮の医療事故などを未然に防ぐため	これまで運用で実施されていたものを制度化し、2018年4月より導入	オンコール勤務を行っている看護職員		オンコール勤務中、0時以降に呼び出しがあった場合、翌日は有給休暇を取得できる				特段の措置なし	看護部内規に規定
T社 医療・福祉業 約1,800名	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看護職員全員	11時間	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		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		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」

※これまでの検討会資料及び勤務間インターバル制度導入事例集を基に作成

【出典】厚生労働省『「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」報告書』（平成30年12月）