

株式会社 ベアレン醸造所

働き方改革がベースとなり、ボトムアップ型の制度推進体制で、社員の健康を守るための勤務間インターバル制度を運用



所在地	岩手県盛岡市	業種	酒類製造業（ビール類製造業）
設立年	2001年	製造現場における 交替制勤務の状況	日勤勤務（夜勤なし）
全従業員数	43名（2022年4月現在）		
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2019年4月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	正規従業員（管理職は除く）	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入の目的

ベアレン醸造所は岩手県盛岡市に本社を置く、地ビールの醸造・販売、パブ・バーなどの飲食店をもつ企業です。100年以上前のドイツの設備を使うブルワリーとして地域に親しまれ、県内調査では地元支持率1位の評価をもつ、ブランド力のある醸造所です。定番ビールは3つ、季節限定の30～40種類のビールも取り扱います。クラフトビールの人気とともに売り上げが伸び、2010年代半ばから稼働率100%の生産体制が続いていました。従業員の時間外労働や休日出勤が多かったのも事実で、働き方の見直しが早急に求められていました。

働き方改革を進めるに当たって、社内に働き方推進チームを発足し、業務の見直し、生産性向上策を検討してきました。左記の取組が奏功し、2017年には岩手県働き方改革モデル企業に選出され、この活動を通じて知った「勤務間インターバル制度」を2019年に導入したという経緯になります。

（２）制度導入にあたって

わが社のインターバル時間は11時間で設定しています。当時の社長は、「これなら制度化しても、運用も可能だろう」と判断し、経営側も「11時間なら妥当」と決定を下し、制度化へ踏み切りました。経営幹部（現社長）も「短いインターバル時間では働き方改革が実現できない」と判断し、従業員の長時間労働を抑制、健康管理を徹底するという経営方針が施行されたのでした。

勤務間インターバル制度の導入について、従業員から要望があったわけではありません。2017年から始めている、働き方改革プロジェクトですでに時間外労働は削減されていました。働き方改革ではチームメンバーによる提言がまとめられていたためか、勤務間インターバル制度の導入・推進も意外にうまく進められたのだと思います。この背景には、働き方を労使が納得する形で決めてきたという、トップダウンの素早い意思決定と、組織として一枚岩で改革に臨むというボトムアップの融合があったからなのです。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は「11時間」と設定し、就業規則にも明記しました。当初、13時間の設定も検討されましたが、社内の働き方改革推進チームが製造現場や現場の管理者にヒアリングを行った結果、「13時間では翌日業務への影響が大きい、11時間なら導入できる」という感触を得たことから、11時間で設定しました。

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

わが社は、ビールをはじめとした酒類を取り扱っていることから、営業部門・関連部門も、ビール需要の多い夏の期間、またイベント対応で不規則な勤務が発生しやすい時期があります。例えば、イベント運営のために夜遅くまで仕事を行い、翌日、遠方のイベント会場へ移動する場合には、一時的にインターバル時間の確保が崩れる可能性があります。

その際には、従業員の勤務状況を見ながら、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げなどで対応しながらインターバル時間を確保しています。

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）

就業規則に適用除外の規定は設けていません。適用除外を設けていない理由としては、営業部門、関連部門ともにイレギュラーな業務が発生しやすいことから、「適用除外による勤務間インターバル制度の形骸化」を懸念しているためです。

④ インターバル時間を確保できなかった時

制度の運用として、管理者と従業員の双方が始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げで柔軟な勤務態勢を取り、インターバル時間を確保するように努めています。口頭ではありますが、管理者からは従業員に「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げはして構わない」ことを伝えてもらい、日常の業務マネジメントのなかでインターバル時間の重要性の認識を深めてもらっています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【勤怠管理システム上でアラート】

2017年から開始した働き方改革の取組を契機に、勤務管理システムを導入しました。そのシステム上で時間外労働が40時間に達した従業員には「上限の45時間に近い」ことを、上司と本人にアラートを発出しています。勤怠管理システム上でインターバル時間も計れることから、守れなかった場合は「インターバル時間は11時間です」と警告が表示されます。これは事後の発信ですが、翌月以降の勤怠管理に対する注意喚起になります。従業員は自らの働き方を「見える化」でき、アラートは十分な抑止力になるものでしょう。

【社内報で周知】

制度の導入時およびインターバル時間が守れなかった際に、都度特集を組んで注意喚起をしています。「こんな制度を知っていますか」と呼びかけ、インターバル時間が守られなかった具体的なケースとともに制度の狙いなどを共有します。また、インターバル時間に抵触した勤務が行われた場合には、直ちに抵触していることを管理職に伝え、制度趣旨の定着化を図っています。

【総務部から管理職への声かけと経営側の意識】

従業員のインターバル時間の確保について、管理者が「つい、うっかり」と忘れてしまうケースもあります。そのため、総務部からは時間外労働の多い部署や従業員の管理者に、こまめに注意喚起を促しています。わが社にも繁忙期はありますが、労働基準法36条における特別条項は設けておりません。あえて、インターバル時間を守れるよう意識改革を徹底し、経営側は「逃げ道をつくらない」と覚悟を決めています。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度の導入と直接の結びつきを証明することはできませんが、ここ数年、メンタルヘルスの不調を訴える従業員はいなくなりました。

また、インターバル時間をしっかりと確保することにより、家族と過ごす時間が増えたという従業員の声も聞きます。わが社は各種働き方改革の取組を行っていることもあり、男性の育児休業取得率100%達成や、新規学卒者の採用が自社ホームページ内の募集のみで充足するなど、対外的に働き方改革がアピールできていると思います。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

従業員にとってよい効果を生み出す施策は、トップダウンで素早く決める。具体的な取組内容はボトムアップで決めていくことがいいでしょう。また、管理者が従業員に声かけ、職場に気を配っていく仕組みで、業務の負荷、業務の効率化など問題点を把握することもできます。

わが社の工夫点のひとつとして、生産量を増やしてほしいという販売店や顧客から要望に対しては、製造現場のキャパシティ上、「これ以上の受注は受けていない」とお断りをしています。これは、経営の意思決定です。一定量の生産は機会損失かも知れませんが、従業員のインターバル時間を確保するために、キャパシティを超えた働き方は強要しないという経営判断です。最近では、お客さまも販売店からも無理な注文は入ってこなくなり、一定の理解をいただいているものと思っています。

(R5.3)