

森永乳業 株式会社

労使の継続的な話し合いにより、各事業所の実態に応じた勤務間インターバル制度を導入



所在地	東京都港区	業種	畜産食料品製造業 (処理牛乳・乳飲料、乳製品製造・販売業)
設立年	1949年	製造現場における 交替制勤務の状況	3 交替制勤務（夜勤あり）
全従業員数	3,349名（2022年3月末現在）		
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2014年	
	インターバル時間：	事業所に応じて8時間～10時間で設定	
	適用対象範囲：	企業内組合員である従業員	
	規定根拠：	各事業所ごとに締結した労使の協定	

（１）制度導入の目的

森永乳業は、牛乳、乳製品、アイスクリーム、飲料、その他の食品などの製造、販売を主とする総合乳業会社です。1917年に日本煉乳株式会社として創業し、1949年に現在の森永乳業が設立されました。

日本全国に工場や支社支店、物流センター、研究所といった様々な事業所を構えております。

勤務間インターバル制度は2013年に労働組合から申入れがあり、2014年の6月から全国の事業所単位で導入を開始しました。製造現場は主に24時間操業で3直体制ですが、勤務シフトは毎日変わる可能性があり、また連続での深夜勤務や、連続勤務日数の制限が無いことから健康に負荷のかかるケースもあったため、労働組合側からの要求も踏まえ、勤務間インターバル制度の検討・導入を進めました。

（２）制度導入にあたって

制度の導入にあたっては、もともとワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む土壌があったこともあり、大きな課題や問題は発生しませんでした。また、時間外労働も月平均で15時間程度となっており、勤務間インターバル制度が浸透しやすい環境でした。

勤務間インターバル制度を導入する前に、ある事業所においては「休憩時間を確保する取組」が既に行われていました。その取組の内容から、「事業所間で不平等を無くした方が良いのではないか」という議論もあり、全社で勤務間インターバル制度として導入したという側面もあります。また、制度の導入を検討していた2013年当時は、目安となるインターバル時間や制度の設計方法等の情報が不足していたため、特にインターバル時間の設定については試行錯誤をしながら導入を進めました。

上記の議論も踏まえ、わが社の勤務間インターバル制度は、十分な休息を確保するための制度としてスタートしました。事業所ごとに労使協定を結んでいるため、制度導入時期やインターバル時間も異なり、設定されたインターバル時間は8～10時間と幅があります。また、勤務間インターバル制度以外にも、連続勤務日数、連続深夜勤務日数も規制の対象としています。

（３）制度内容

① インターバル時間

前述のとおり、地域性や業務内容を考慮して事業所単位でインターバル時間を設定しています。例えば、都市部勤務の社員は、地方勤務の社員に比べ、通勤に時間がかかることから「10時間」としています。一方で、地方の事業所の場合、社員の住まいが近隣にあることが多いため「8時間」と設定しているケースもあります。またインターバル時間の設計にあたっては、睡眠時間の確保に主眼を置きながら、その他の生活時間を考慮しています。

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

インターバル時間を確保するために、翌日の始業時刻がずれ込む可能性がある場合は、始業時刻を繰り下げ、翌日の終業時刻も繰り下げています。ただし、翌日の終業時刻が遅くならないように配慮も行っています。

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）

「大規模な自然災害時」、「予算・決算の時期」、「納期のひっ迫」、「機械トラブル発生時」等を適用除外規定として設けています。特に、小売店で販売いただく乳製品等の製造業務を行っている工場では、賞味期限が短いことから「納期厳守」であり、トラブルが発生した場合は、事業所の社員総出で検品を行うこともありますが、適用除外となるケースはほとんど発生しておりません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

わが社は、平均時間外労働が月 15 時間程度で推移していることもあり、インターバル時間が確保できなかった事例はほとんど発生しておりません。

もし、インターバル時間が確保できない事案が発生した場合は、事業所内で労働組合に通達し、労使会議で改善策を協議することで、組織的に再発防止を図っています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【社員向けルールブックへの記載】

就業規則をはじめとした社内規定を記載した「ルールブック」を作成しています。ルールブックは年に 1 度更新をしており、勤務間インターバル制度の内容についても記載されています。

各事業所に掲示しているほか、入社タイミングでの配布、全社員が制度の確認・閲覧ができるように社内のイントラネットにも掲示する等、勤務間インターバル制度が浸透するように工夫をしています。

【労使会議の定期的な開催】

労働組合とは年 2 回「労働時間に関する対策労使会議」を開催しています。労使会議内では、時間外労働の削減に関する対策や、インターバル時間遵守に抵触する事業所や社員の情報共有を行い、困りごとを抱えている部署には、人事労務担当が個別にヒアリングを行っています。

【製造現場における勤務シフトの工夫】

製造現場は、主に 24 時間操業 3 交替制勤務で回していますが、その日の製造量によって労働時間も影響を受けます。また、睡眠不足等が労働災害につながる可能性もあることから、社員の健康や安全を脅かす可能性のあるシフトは組まないように、現場の管理者が細かくシフト編成を行っています。

（４）制度導入の効果

各種労働環境改善の取組と併せて実施していることもありますが、例えば一部の社員からは、「以前と比べ、働きやすいシフト編成になった」「育児等、プライベートの時間を確保できるようになった」と、働きやすさを評価する声を聞きます。

勤務間インターバル制度導入の効果はなかなか定量的に計れず、すぐに効果の現れるものではないと認識しています。長い期間をかけて、ワーク・ライフ・バランスの改善に効果が現れるものと考えています。

また、制度を導入してから約 10 年が経ちますが、制度導入当時と比べると多様で柔軟な働き方が一層求められるようになってきています。今後は、インターバル時間の延伸なども検討する必要があると考えています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

まずは、制度導入のためにチャレンジしてみることが大事だと思います。制度の導入にあたっては、業務量が増える繁忙期などを想定した制度として設計することが重要と考えます。繁忙期でもインターバルを確保することが、現場の安全管理の意識向上による安全安心な職場環境づくりにつながり、さらには社員個人のワーク・ライフ・バランス向上にもつながると感じています。

また、制度の導入により、一部の社員の業務負担が増えてしまっては意味がありません。すべての社員に「平等」にインターバル時間を担保することも大切となります。

(R5.3)