

## コカ・コーラ ボトラーズジャパン 株式会社

社員の健康保持・増進を重要な経営課題のひとつと考え、健康経営を実現するための施策として勤務間インターバルを導入



所在地	東京都港区	業種	飲料製造業（飲料製造・販売業）
設立年	2001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	15,083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：	2020年1月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	全社員（管理職は除く）	
	規定根拠：	就業規則	

### （1）制度導入の目的

コカ・コーラ ボトラーズジャパンは、清涼飲料水などを製造・販売する会社です。当社は、仕事の成果を最大化するためには、心身ともに健康であることが大前提であるとし、健康経営を推進しております。

この健康経営に関する取組は「コカ・コーラ ボトラーズジャパン健康宣言『Sawayaka Style』」として、①安心な就業環境の整備（Safety）、②健康リスクの改善（Start）（早期発見・早期治療）、③自身の健康に向き合う機会の充実（Self）、④多様な働き方の推進（Smart）、⑤健康的なライフスタイルの促進（Sawayaka）の5つの基本方針が掲げられています。

これらの基本方針を実現する上でのひとつの施策として働き方改革があり、「多様な働き方を推進することで、社員一人ひとりの能力向上を図り、生産性と業務品質を高めてワークライフバランスを充実させること」、「社員が健康でいきいきと働ける職場を実現すること」を実現するためのひとつの手法として、勤務間インターバルを導入しました。

### （2）制度導入にあたって

昨今、長時間労働への対応が社会的な課題として取り上げられている中で、経営側と労働組合との協議においては、長時間労働により事故が起きないように、未然防止策に取り組みたいという考えがありました。

勤務間インターバルは2020年1月に導入しており、労使の話し合いのもと、制度の導入がスムーズに運んだという認識があります。当社は製造部門や営業部門、バックオフィス部門など、多種多様な職種が設置されているため、制度の周知にはSNSを活用して継続的に周知活動を行ってきました。

その他、従業員一人ひとりに配布したスマートフォンアプリを活用して出退勤時刻を管理し、勤怠管理システムで労働時間を可視化しています。

人事部門としては、ワークライフバランスを確保することで、生産性向上やいきいきと働ける素地を養うことを意識してもらうために、勤務間インターバルの取得を推進しています。

### （3）制度内容

#### ① インターバル時間

インターバル時間は11時間で設定し、就業規則にも明記しています。11時間のインターバル時間があれば、生活に資する時間や、休息や睡眠時間を十分に取れるだろうという話し合いの結果から設定されました。

#### 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

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は、ずれ込んだ部分を働いたものとみなすことを基本ルールとしています。

一方で、会社のアプリケーションを運営管理するシステム部門は、アプリケーションに不具合が生じた場合に、緊急対応を取らざるを得ない場合があります。そのため、緊急対応の処理などで深夜残業が行われた場合には、対象の従業員には翌日の就労の一部、または一日を免除するなど、臨機応変に対応しています。

### 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）

勤務間インターバルに関して、就業規則に適用除外の規定は設けていません。一方で、労働基準法第 33 条の許可基準の事由となり得るケースについて、自社のアプリケーションを管理するシステム部門だけは、システム復旧等の対応が可能としていますが、こうした突発的な緊急対応の後には、休暇を取得するように推奨しています。

### ④ インターバル時間を確保できなかった時

わが社はコアタイムなしのスーパーフレックスを導入しているため、インターバル時間が確保できるように、所属長との話し合いのもと、各人に就業時間や休息時間を調整してもらっています。

製造部門は工場によって異なりますが、工場で働く従業員は交替制勤務のため、時間外労働は少なく、11時間のインターバル時間は確保できている状況です。

その他、インターバル時間が取れなかった場合は、年次有給休暇を取得することを推奨しており、業務処理のために、やむを得ず翌日も出社が必要な場合は、当該出社は定時退社するよう指導しています。

### ⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

#### 【従業員への意識付けと所属長への周知】

当社では、勤務間インターバルを守れなかったことに対して、罰則は設けておりませんが、11時間のインターバル時間を確保することについては、徹底した意識付けを行っています。勤務間インターバルを意識することが業務の効率化と生産性の向上につながることを、各種委員会の中で役職者に繰り返し伝え、各部門への周知徹底を図っています。

そのような中でも、11時間のインターバル時間が守れなかった場合は、人事部門で従業員の労働時間のデータを把握していますので、時間外労働の多かった部門には所属長を通じて、本人にも勤務間インターバルの趣旨を繰り返し説明しています。

#### 【繁忙期を見据えた人員計画により時間外労働を抑制 / 顧客との商談により需要予測の乖離を減らす】

製造部門では、これまで夏場の繁忙期に時間外労働が多いことがありました。しかし、製品の需要予測と見込生産計画を立てることで、数か月前から人員配置計画を作成し、労働時間のコントロールをすることで、繁忙期の時間外労働を抑制し、インターバル時間を確保しています。

当社では製造現場の機械化も進んでいますが、猛暑などによって時として予測できない増産もあり得ます。その場合はインターバル時間が確保できない事態が発生することも考えられるため、顧客との綿密な商談を経て、需要予測の大きなズレが生じないようにしなければなりません。

### （４）制度導入の効果

従業員の年間総労働時間は減少傾向にあり、これまで課題であった長時間労働は減少しつつあります。勤務間インターバルの導入との因果関係までは分析できていませんが、各種働き方改革などの取組を行ってきたことにより、従業員の生産性向上が行われてきた成果だと認識しています。

従業員からは、インターバル時間を確保することによって「自己啓発・学びの時間ができた」「家族との団らんの場をもてるようになった」という好意的な言葉が聞かれるようになったのも事実です。その他、とある民間の経営調査では、各種働き方改革などへの取組が評価され、5段階評価の4.5に認定されるなど、外部からもポジティブな評価も得ています。

### （５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

企業として、制度の導入にためらいを感じるのであれば、制度が導入しやすい部門からのスモールスタートでも良いのではないのでしょうか。その上で、効果や運用によって生じた課題を検証してから、組織全体へ展開していくのも一案だと思います。少子高齢社会の中で、採用はますます困難を極めます。優秀な人材の獲得のためにも有益な制度ですし、従業員がいきいきと働くためにも必要不可欠な制度であると考えています。企業存続のための制度、自社が選ばれる存在であり続けるための制度と考えてはいかがでしょうか。（R5.3）